



SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR**

YOHANA DIAN PUSPITASARI

NRP. 0911440000028

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Ir. JANTI GUNAWAN, M.Eng. SC., M.Com.IB

KO-PEMBIMBING

Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M.Sc

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2018



SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR**

YOHANA DIAN PUSPITASARI

NRP. 0911144000028

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Ir. JANTI GUNAWAN, M.Eng. SC., M.Com.IB

KO-PEMBIMBING:

Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M.Sc

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2018



UNDERGRADUATE THESIS

**THE INFLUENCE OF ROLES CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE
TO CAREER WOMEN'S PERFORMANCE**

YOHANA DIAN PUSPITASARI

NRP. 0911144000028

SUPERVISOR:

Dr. Ir. JANTI GUNAWAN, M.Eng. SC., M.Com.IB

CO-SUPERVISOR:

Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M.Sc

DEPARTMENT OF BUSINESS MANAGEMENT

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT OF TECHNOLOGY

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2018

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP
KINERJA WANITA KARIR

Oleh :

Yohana Dian Puspitasari
NRP. 0911144000028

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Pada

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

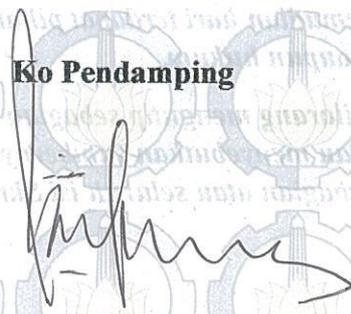
Tanggal Ujian : 23 Juli 2018

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Janti Gunawan, M.Eng.Sc, M.Com.IB
NIP. 196811271997022004

Ko Pendamping


Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc
NIP. 195904301989031001

Seluruh tulisan yang tercantum pada Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dimana isi dan konten sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis bersedia menanggung segala tuntutan dan konsekuensi jika di kemudian hari terdapat pihak yang merasa dirugikan, baik secara pribadi maupun hukum.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi Skripsi ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi Skripsi dalam bentuk apa pun tanpa izin penulis.

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR

ABSTRAK

Wanita karir merupakan tenaga kerja yang sangat potensial dalam berbagai institusi, Pemerintah (PNS, BUMN/BUMD), dan perusahaan Swasta. Semakin banyaknya wanita menjadi wanita karir, maka sudah tentu akan menghadapi wanita ke dalam peran ganda, utamanya bagi yang sudah menikah. Wanita karir yang sudah menikah akan berhadapan dengan konflik dalam menjalani peran ganda, baik yang disebabkan oleh masalah pekerjaan yang memengaruhi keluarga (*work-family conflict*) dan masalah keluarga yang memengaruhi pekerjaan (*family-work conflict*). Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) menjadi penting bagi wanita karir untuk meminimalisir terjadinya konflik agar tidak berdampak pada kinerja wanita karir tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja wanita karir dan membandingkan konflik peran ganda antar sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan desain *multiple cross-sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sampling* kepada wanita yang sudah menikah dan bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta secara *online* kepada 495 wanita karir. Penyebaran Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *family-work conflict* dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa wanita karir akan tetap memiliki kinerja yang baik ketika mereka memiliki *work-life balance* dalam dirinya dan mampu menghadapi *family-work conflict*. Selain itu, didapati hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat pada *work-family conflict* dan kinerja, maksudnya kepuasan kerja dapat meredam *work-family conflict* yang pada akhirnya membuat wanita karir tetap memiliki kinerja yang baik.

Kata kunci : wanita karir, konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan-kerja, dan kinerja.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

**THE INFLUENCE OF ROLES CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE
TO CAREER WOMEN'S PERFORMANCE**

ABSTRACT

Career women is a potential human resource at many Institutions, Government, State-Owned Enterprise and Private Enterprise. The more women becoming career women, the more women facing roles conflict, mostly for the married one. The married-career women facing roles conflict, whether caused by work-family conflict or family-work conflict. Work-life balance become important for career women to minimalize roles conflict's effect towards work-performance. Thus, this research aims to identify the effect of roles conflict and work-life balance towards work-performance and compare the roles conflict among career women at sector Government, State-Owned Enterprise and Private Company. This research used descriptive with multiple cross-sectional design. Sampling done by convenience technique to married-career women at sector Government, State-Owned Enterprise, and Private Company by online to 495 career women. Data dissemination is analyzed by SPSS program and Moderated Regression Analysis (MRA). The result of this research shows that there is a positive impact of family-work conflict and work-life balance towards performance. That impact shows that career women will get a good performance when they got work-life balance inside themselves and could face family-work conflict. Moreover, there is a found that job satisfaction have a very strong correlation towards work-family conflict and performance, that means job satisfaction could keep a lid on work-family conflict so in the end career women still got a good performance.

Keywords: *career women, roles conflict, work-life balance, and performance.*

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir”** dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ada.

Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis Manajemen dan Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Selama pembuatan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan banyak dukungan dalam berbagai bentuk dari macam-macam pihak dan melibatkan peran, bantuan dukungan serta bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis memohon izin kepada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mengucapkan banyak terima kasih atas segala bentuk dukungan baik berupa fisik maupun moril yang telah diberikan. Adapun berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bapak Imam Baihaqi, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Kepala Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah membimbing penulis dari awal berada di Departemen Manajemen Bisnis ITS hingga saat ini.
2. Bapak Berto Mulia Wibawa, S.Pi., M.M selaku Kepala Program Studi Sarjana Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah memberikan support dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Nugroho Priyo Negoro, S.T., S.E., M.T. selaku Sekretaris Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah memberikan support dan motivasi kepada penulis.
4. Ibu Dr. Ir. Janti Gunawan, M.Eng.Sc, M.Com.IB selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan masukan, bimbingan, kritik dan saran serta memberikan motivasi kepada penulis.
5. Bapak Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc, selaku dosen ko-pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, kritik dan saran serta motivasi kepada penulis.

6. Seluruh *civitas akademika* Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah banyak membantu dan mempermudah proses administrasi penelitian ini.
7. Kedua orang tua dan keluarga penulis, Bapak Bambang Noertjahjo, Ibu Widowati, Junta Aldo Frino, Faly Arnando, Herwinda Kartika Candra Dewi yang selalu memberikan dukungan, nasihat, dan semangat.
8. Sahabat-sahabat penulis, Dibyo Sindhu, Renaldi Pitono, Zabrinna Zenitha, Devi Eka, Dewi Maya yang selalu menemani dan memberikan dukungan serta do'a.
9. Keluarga besar HIMANJA dan Malang No Wacana, Talitha Rahmawati, Oriza Dewi, Intan Pravitasari, Dzuriah Melinda, Wahyu Nugraheni, Renda Shafira, Lidya Dwi, Harsvella Klapica, Muhammad Rivaldy, Fahreza Rafsanjani dan Geilano Mangerbang yang selalu memberikan dukungan, motivasi, pendengar yang baik ketika penulis butuh *support* dan tempat curhat.
10. Malvin Piero, Fatmawati, Dody Lumban Gaol dan teman-teman seangkatan Departemen Manajemen Bisnis ITS angkatan 2014, yaitu *G-Qusent* yang turut senantiasa mendampingi, memberikan semangat, pengetahuan, pengalaman, dan dukungan kepada penulis selama proses kuliah berlangsung.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu atas segala sumbangsih ilmu pengetahuan dan pengalaman yang telah membantu proses penyusunan penelitian.

Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pemahaman keilmuan Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik sehingga dapat menyempurnakan isi dari penelitian ini.

Surabaya, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat.....	9
1.5 Ruang Lingkup	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Wanita Karir	13
2.2 Konflik Peran Ganda.....	14
2.2.1 <i>Work-Family Conflict</i> (WFC).....	15
2.2.2 <i>Family-Work Conflict</i> (FWC).....	16
2.2.3 Dimensi Konflik Peran Ganda.....	17
2.2.4 Faktor Konflik Peran Ganda.....	17
2.3 Keseimbangan Kehidupan-Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	18
2.3.1 Dimensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	19
2.3.2 Faktor Keseimbangan Kehidupan-Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	20
2.4 Kinerja.....	21
2.4.1 Dimensi Kinerja.....	22
2.4.2 Faktor Kinerja	23
2.5 Kepuasan Kerja	24
2.5.1 Dimensi Kepuasan Kerja	25

2.6	Karakteristik Perusahaan	26
2.7	Penelitian Terdahulu	28
2.8	<i>Research Gap</i>	32
BAB III.....		33
METODE PENELITIAN		33
3.1	Desain Penelitian	33
3.1.1	Data yang Dibutuhkan.....	34
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.3	Model dan Hipotesis	39
3.4	Teknik Rancangan Kuesioner.....	42
3.4.1	Skala Pengukuran.....	43
3.4.2	Pilot Test	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.7	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	46
3.7.1	Pemilihan Responden.....	46
3.7.2	Analisis Deskriptif.....	46
3.7.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.7.6	Regresi Moderasi.....	49
BAB IV.....		51
PENGOLAHAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Pengumpulan Data.....	51
4.2	Pengolahan Data	52
4.2.1	Data Profil Responden	52
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif	54
4.2.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	61
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.6	Uji Perbandingan.....	66
4.3	Pembahasan Hipotesis	68

4.3.1	Hipotesis 1 (<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif pada Kinerja)	68
4.3.2	Hipotesis 2 (<i>Family-work conflict</i> berpengaruh negatif pada Kinerja)	69
4.3.3	Hipotesis 3 (Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif pada Kinerja)	70
4.3.4	Hipotesis 4 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara <i>Work-Family Conflict</i> dan Kinerja)	71
4.3.5	Hipotesis 5 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara <i>Family-Work Conflict</i> dan Kinerja)	72
4.3.6	Hipotesis 6 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja)	73
4.4	Implikasi Manajerial	74
4.4.1	Implikasi Manajerial Bagi Perusahaan	74
BAB V		80
SIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Simpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		93

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin	1
Gambar 3.1 Flowchart Penelitian.....	33
Gambar 3.2 Desain Penelitian.....	34
Gambar 3.3 Model Penelitian	39
Gambar 4.1 Presentase Wanita Karir	52

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Wanita yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan tahun 2016	3
Tabel 1.2 Jumlah PNS dan Non-PNS Wanita Tahun 2016.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Variabel Observasi	36
Tabel 3.2 Skala Likert dalam Penelitian	44
Tabel 4.1 Data Penelitian	51
Tabel 4.2 Data Profil Responden	52
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work-family Conflict</i>	55
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel <i>Family-work Conflict</i>	56
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work-life Balance</i>	57
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Performance</i>	58
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	59
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Penelitian	60
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.13 Hasil Analisis Moderated Regression Analysis	64
Tabel 4.14 Uji ANOVA	66
Tabel 4.15 Implikasi Manajerial	79

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

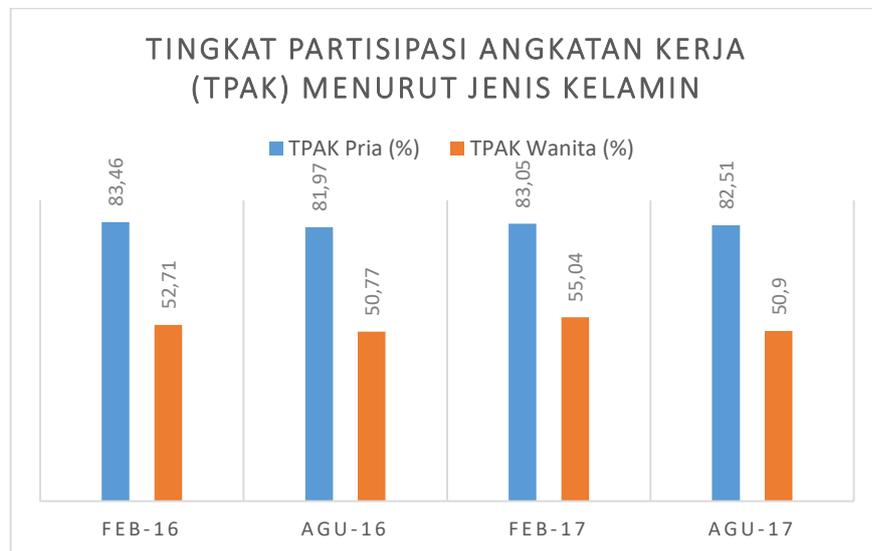
BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan beberapa hal yang berkaitan dengan latar belakang permasalahan, fakta-fakta empiris dan teoritis, tujuan dan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian serta ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian.

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, keberadaan wanita dalam dunia kerja saat ini menunjukkan fenomena yang tidak kalah menarik. Fenomena tersebut dapat dilihat dari meningkatnya partisipasi wanita dalam angkatan kerja yang membawa peningkatan besar dalam jumlah wanita yang bekerja. Pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Jika dibandingkan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pria, pekerja wanita terbilang rendah, akan tetapi hal ini menandakan bahwa wanita saat ini memiliki kesempatan di bidang pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017a TPAK pekerja pria jauh lebih tinggi dibandingkan TPAK wanita. Pada Gambar 1.1 menunjukkan jumlah TPAK pekerja pria dan wanita.



Sumber = (Badan Pusat Statistik, 2017a)

Gambar 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin

Dari data statistik yang ada, terlihat pada keadaan Februari 2016, Agustus 2016, Februari 2017 dan Agustus 2017 TPAK pria lebih tinggi dibandingkan

dengan TPAK wanita, dimana TPAK pria sekitar 1,5 kali TPAK wanita. Sebagai contoh, pada Agustus 2017 TPAK pria mencapai 82,51 persen sementara pada wanita hanya 50,89 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa dari 100 orang penduduk usia kerja pria yang termasuk angkatan kerja sekitar 83 orang, sementara pada wanita dari 100 orang penduduk usia kerja wanita hanya sekitar 51 orang yang termasuk angkatan kerja.

Sejak tahun 2015, PBB mengesahkan dokumen yang disebut dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Selain itu, Indonesia telah sukses mencapai *Millenium Development Programm* (MDP) dengan target pengurangan angka kemiskinan dan meningkatkan akses pendidikan dasar. Pencapaian itu membuat Indonesia mulai melangkah menuju 17 capaian dalam SDGs. Adapun capaian ke-lima dalam SDGs itu adalah mencapai kesetaraan gender dimana wanita memiliki hak dan potensial yang sama dengan pria (CNN Indonesia, 2017). Namun, di Indonesia partisipasi wanita dalam pasar tenaga kerja cukup jauh di bawah pria. Kondisi tersebut mengharuskan adanya kerja sama antara pemerintah, swasta dan masyarakat sipil untuk membantu perempuan mengembangkan inisiatif berkarya dan memberikan kesempatan memimpin, seperti yang sedang digalakkan oleh gerakan-gerakan perempuan di berbagai negara (Antara, 2017). Maka dari itu setiap wanita bisa menjadi wanita karir dan mampu melakukan aktivitas pekerjaan seperti yang dilakukan oleh pria. Wanita karir merupakan tenaga kerja yang sangat potensial dan membuktikan bahwa peranan sebagai wanita karir menjadi bagian dari fenomena yang umum di tengah masyarakat. Masyarakat sekarang menerima kenyataan bahwa wanita yang berprofesi sebagai wanita karir dapat menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria (Ermawati, 2016). Dengan kondisi seperti ini pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan pria, sekarang ini banyak juga dilakukan oleh wanita.

Badan Pusat Statistik (2016), mengkategorikan status pekerjaan menjadi 6 jenis. Jenis pekerjaan tersebut diantaranya adalah buruh/karyawan/pegawai; pekerjaan keluarga/tak dibayar; berusaha sendiri; berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar; pekerja bebas; dan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar. Pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah wanita yang bekerja menurut 6 jenis status pekerjaan pada tahun 2016.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Wanita yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan tahun 2016

No	Status Pekerjaan	Jumlah Penduduk Wanita (Jiwa)
1.	Buruh/karyawan/pegawai	16.486.377
2.	Pekerjaan keluarga/tak dibayar	11.899.364
3.	Berusaha sendiri	7.796.784
4.	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	5.644.238
5.	Pekerja bebas	2.779.419
6.	Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	862.164
Total		45.468.346

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2016)

Dari data tersebut terdapat 6 jenis status pekerjaan yang dipilih oleh wanita sebagai pilihan dimana mereka ingin menyalurkan kemampuan yang dimilikinya. Pada tahun 2016 status pekerjaan yang memiliki jumlah tenaga kerja wanita paling banyak adalah buruh/karyawan/pegawai sebesar 45.468.346 jiwa. Pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai merupakan jenis pekerjaan yang banyak dilakukan oleh wanita saat memasuki dunia kerja. Pekerjaan ini memiliki proporsi yang paling tinggi sebesar 37 persen, meskipun ada banyak pekerjaan yang lain tapi jenis pekerjaan ini berkaitan dengan karir seorang wanita.

Jumlah total pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai tersebar di berbagai sektor seperti di Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Komposisi jumlah PNS dan buruh/karyawan/pegawai Non-PNS dapat dilihat dari Tabel 1.2. Wanita yang memilih bekerja pada ketiga sektor tersebut didorong oleh berbagai faktor, di antaranya karena pendidikan tinggi, kemampuan untuk maju dan berkembang karena ingin meningkatkan eksistensi diri, serta alasan paling mendasar khususnya pada keluarga yang kurang mampu adalah untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya.

Tabel 1.2 Jumlah PNS dan Non-PNS Wanita Tahun 2016

	PNS	Non-PNS
Jumlah	2.156.856	14.329.521
Prosentase	13%	87%

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2017b)

Tabel di atas menunjukkan pada tahun 2016 komposisi PNS wanita mencapai 13 persen lebih kecil dibanding dengan komposisi Non-PNS wanita yang mencapai 87 persen. Semua sektor yang dipilih oleh wanita dalam bekerja

merupakan sektor yang penting, namun hasil tersebut dapat dilihat bahwa wanita lebih memilih untuk bekerja diluar PNS dengan porsi yang telah tercantum pada tabel diatas.

Albrecht dalam Munandar (2001) mengatakan bahwa 80% perempuan mengajukan kebutuhan ekonomi sebagai motivasi untuk bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa banyaknya perempuan termasuk para ibu rumah tangga berpartisipasi dalam lapangan pekerjaan dengan jumlahnya yang semakin meningkat, bukan hanya didorong oleh terbukanya peluang kerja, tetapi juga oleh dorongan ekonomi untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Seseorang yang bekerja seperti ini tentu memiliki konflik dalam kehidupannya.

Konflik yang mungkin terjadi yaitu seringkali pekerja perempuan memiliki tekanan dalam lingkungan kerja seperti jam kerja yang panjang, perjalanan yang jauh dan beban pekerjaan. Selain itu tekanan dalam keluarga yang memengaruhi pekerjaan misalnya kehadiran anak yang masih kecil, lemahnya dukungan dari keluarga serta konflik keluarga.

Pilihan untuk menjadi wanita karir tentu memiliki banyak pertimbangan dalam keterlibatan wanita di dunia kerja (Purba & Nilawati, 2015). Pertimbangan ini dilakukan karena dimasa sekarang tidak ada batasan yang mengatur wanita untuk ikut terjun atau mendedikasikan diri mereka ke ranah manapun yang dikehendakinya. Dengan begitu sebagai wanita karir mereka dapat memilih pekerjaan yang dia inginkan seperti bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Fenomena ini menyebabkan wanita yang bekerja pada ketiga sektor tersebut mengalami perubahan dalam kehidupan keluarga, lingkungan dan juga dirinya sendiri. Dengan semakin banyaknya wanita menjadi wanita karir, maka sudah tentu akan menghadapkan wanita ke dalam peran ganda.

Peran ganda sekarang ini utamanya dimiliki oleh wanita yang sudah menikah. Peran ini telah bergeser dari peran tradisional yakni sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, kini mempunyai peran lain sebagai wanita yang harus bekerja (Aryati, 2015). Tantangan peran ganda yang dimiliki oleh wanita karir adalah mengharuskan mereka untuk bertanggung jawab dalam mengurus anak dan membina keluarga secara baik. Namun di sisi lain,

sebagai seorang pegawai mereka dituntut pula untuk menunjukkan kinerja yang baik dan bekerja sesuai standar kerja dalam bidangnya.

Wanita karir yang mengemban peran ganda dan bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta memiliki tingkat konflik yang berbeda-beda pada tempat dimana mereka bekerja, karena tuntutan pekerjaan di ketiga sektor tersebut sangatlah berbeda serta memiliki karakteristik yang berbeda pula. Menurut Fitriyani (2014), pada dasarnya organisasi sektor Pemerintahan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan sektor Swasta. Aktivitas organisasi sektor Pemerintahan *pure non profit organizations* yang lebih banyak mengarah pada pelayanan publik (*public services*) seperti dalam bidang pendidikan, kesehatan, keamanan, penegakan hukum, transportasi publik, dan penyediaan pangan manajemen dan anggota organisasi bekerja untuk mencapai satu tujuan yakni pemenuhan pelayanan publik. Selain itu sektor Pemerintahan pada umumnya memiliki tekanan dalam lingkungan kerja yang cenderung rendah dan kemungkinan adanya pemecatan relatif rendah dibandingkan di sektor Swasta, sehingga bagi pegawai wanita bisa saja meluangkan waktu mereka sedikit lebih banyak kepada keluarganya (Brainly, 2015).

Sektor BUMN/BUMD termasuk dalam organisasi publik yang menyediakan atau menjual barang dan/atau jasa dengan maksud untuk melayani masyarakat dan memperoleh keuntungan (surplus). Selain menjalankan misi pemenuhan kebutuhan masyarakat banyak (*public service*), dalam undang-undang tersebut juga menyatakan bahwa BUMN merupakan salah satu pelaku ekonomi selain Swasta yang dituntut untuk memupuk keuntungan (*profit oriented*). Oleh karena itu, aktivitas pekerjaan di BUMN tidak jauh berbeda dengan sektor Swasta yang memiliki orientasi keuntungan bagi perusahaan (Fitriyana, 2014). Sektor BUMN/BUMD juga hampir memiliki kesamaan seperti karyawan yang bekerja di sektor Pemerintahan hanya saja di sektor BUMN/BUMD memiliki tekanan dalam lingkungan kerja yang lebih berat sehingga pendapatan yang diperoleh juga lebih tinggi (Brainly, 2015). Dengan adanya tekanan dalam lingkungan kerja yang berbeda akan membuat intensitas peran yang dijalani oleh wanita bertambah dan menuntutnya untuk dapat memikul tugas yang lebih besar dan responsif.

Sedangkan menurut Fitriyani (2014) organisasi sektor Swasta (bisnis), segala pekerjaan dan aktivitas sumber daya manusianya terfokus pada keuntungan dari persaingan antar organisasi dan produk yang dihasilkan. Pada perusahaan Swasta karyawan memiliki tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi seiring dengan persaingan yang ketat di sektor Swasta. Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karyawan merasakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi, apalagi di saat-saat *high section* (liburan sekolah, liburan hari raya, *weekend*, *long weekend*, pergantian tahun), yang diwujudkan dengan seringnya karyawan bekerja lembur (Dhamayanti, 2006). Yunitae (2007) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di sektor Swasta, memiliki jam kerja tertentu, tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaan sewaktu-waktu. Wanita yang bekerja di sektor Swasta memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan gaji yang lebih besar dengan tekanan dalam lingkungan kerja yang besar juga. Sehingga wanita yang memilih untuk menjadi wanita karir harus siap menerima resikonya yang mengharuskan mereka menjalankan dua peran yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pegawai, karena kedua peran tersebut selalu berkaitan dengan individu yang melakukannya karena memiliki relevansi satu sama lain (Carnicer & Garrido, 2013). Meskipun secara peraturan baik sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD maupun Swasta memiliki tanggung jawab yang sama dalam bekerja, namun belum terbukti kebenarannya, maka dari itu perlu dilakukannya penelitian ini.

Dengan adanya peran ganda yang diemban para wanita, penelitian sebelumnya menemukan bahwa wanita karir akan berhadapan dengan konflik dalam menjalani peran ganda, peran dan tanggung jawab sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga atau istri (Karatepe & Kilic, 2007). Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, seperti merenggangnya ikatan keluarga dan implikasi lain. Implikasi itulah yang membuat tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada wanita karir. Konflik yang meningkat dapat terjadi baik di tempat kerja maupun keluarga. Menurut Hasanah & Matuzahroh (2017) dampak negatif yang dialami oleh wanita karir diantaranya seperti berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah

tangga, gangguan kesehatan dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga yang lain. Sedangkan dampak yang dirasakan wanita dalam sisi perusahaan dapat mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada perusahaan (*high turnover*). Maka dari itu, wanita karir merasa kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan-kerja, dimana suatu keadaan dilakukan seimbang pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kehidupan individu (Lakshmi & Gopinath, 2013).

Sulitnya menyeimbangkan kehidupan-kerja memberikan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga yang menyebabkan kondisi keluarga kurang harmonis dan dapat berakibat pada kinerja karyawan, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi (Guest, 2002). Ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Di setiap perusahaan/instansi tentu memiliki standar kinerja yang telah ditetapkan dan berbeda-beda. Dalam melakukan evaluasi kinerja tentu membutuhkan standar kinerja agar dapat dilaksanakan dengan baik. Esensi dari evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa ada standar kinerja, maka hasilnya tidak akan mempunyai nilai (Sulistiowati, 2012).

Namasivayam dan Zhao (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang sebagai hasil dari menilai pekerjaannya. Tanggapan karyawan terhadap pekerjaan dapat tercermin dalam moralitas, disiplin dan pencapaian tugas yang diberikan. Karyawan dapat secara relatif puas dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan mungkin tidak puas dengan kondisi lain yang dapat memengaruhi pekerjaannya (Setyaningdyah, et. al., 2013). Pada dasarnya kepuasan kerja adalah interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan lingkungannya. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu membangun kondisi kerja yang dapat memuaskan karyawan di dalamnya, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan mencapai sasaran yang ditargetkan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa wanita di dunia kerja memiliki keahlian, mobilitas, ambisi, wawasan dan kompetensi yang sama dengan pria. Sehingga, wanita akan merasa bahwa dirinya telah mampu sejajar dengan kaum pria dengan cara mengaktualisasikan diri melalui bekerja, namun tidak lepas dari kodratnya (Aryati, 2015). Peran sebagai wanita karir selalu dihadapkan pada tuntutan profesionalitas kerja di atas peran ganda yang dimiliki. Sedangkan, peran sebagai ibu rumah tangga selalu dihadapkan pada persoalan peran mengenai keluarga (Samsu, 2016). Dalam penerapannya, kedua peran tersebut menuntut konsekuensi dan tanggung jawab yang berbeda, dan bisa jadi bertentangan sehingga menimbulkan konflik peran ganda yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sehingga, situasi seperti ini seringkali dialami wanita karir dalam menentukan prioritas utama yang harus dipilihnya untuk memberikan keseimbangan kehidupan-kerja. Namun, belum banyak penelitian mengenai konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita karir yang dilakukan di tiga sektor yaitu sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.

Penelitian ini menjadi penting karena peran ganda telah banyak diemban oleh wanita. Melihat kondisi tersebut, dengan adanya konflik peran ganda memberikan ketidakseimbangan kehidupan-kerja yang dapat menurunkan kualitas dari keseimbangan tersebut. Konflik peran ganda harus diminimalisir agar wanita karir memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih efektif untuk kehidupan pribadinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja memengaruhi kinerja pada wanita karir?
2. Bagaimana faktor konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja memengaruhi kinerja dengan dimoderasi kepuasan kerja pada wanita karir?
3. Bagaimana perbandingan konflik peran ganda terhadap kinerja pada wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta?

4. Bagaimana perbandingan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pada wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja individu wanita karir.
2. Mengidentifikasi pengaruh faktor konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja dengan dimoderasi kepuasan kerja pada wanita karir.
3. Menganalisis perbandingan konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja individu wanita karir di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.
4. Menganalisis perbandingan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pada wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.

1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola perusahaan di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta, diharapkan penelitian ini akan berguna untuk masukan terkait dengan masalah yang berhubungan dengan konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja wanita karir.
2. Bagi ilmu pengetahuan diharapkan mampu memberikan sumbangan khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja wanita karir.
3. Bagi wanita karir diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. Bagi keluarga wanita karir diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bahwa konflik peran ganda memicu timbulnya stres, sehingga keluarga dapat

memberikan dukungan agar dapat menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini diberikan ruang lingkup agar fokus pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai. Ruang lingkup penelitian meliputi batasan berikut:

1. Subjek penelitian ini terbatas pada wanita karir yang sudah menikah dan bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.
2. Objek dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja pada wanita karir yang berada di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta yang memengaruhi kinerja individu.
3. Penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang memicu konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja yang berdampak pada kinerja individu wanita karir di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.
4. Pengumpulan data primer dilakukan pada bulan April hingga Mei 2018 menggunakan metode *convenience sampling* dengan menyebarkan kuesioner skala Likert 5 secara *online* dengan menggunakan *Google form*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan beberapa hal yang berkaitan dengan latar belakang permasalahan, fakta-fakta empiris dan teoritis, tujuan dan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian serta ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai referensi teori yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Teori-teori tersebut akan dipergunakan sebagai pedoman dan landasan untuk membantu penelitian ini dalam menyelesaikan masalah. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai kajian penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang mencakup *flowchart*, rencana jadwal penelitian, kerangka dan model penelitian, hipotesis dan

variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, rancangan kuesioner, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

BAB IV PENGOLAHAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mempresentasikan hasil dari pengumpulan data penelitian, dilanjutkan dengan proses pengolahan data yang mengikuti alur analisis dengan menggunakan metode penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya.

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian ini yang disertai dengan saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, serta manajemen perusahaan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai referensi teori yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Teori-teori tersebut akan dipergunakan sebagai pedoman dan landasan untuk membantu penelitian ini dalam menyelesaikan masalah. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai kajian penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

2.1 Wanita Karir

Wanita karir mengacu pada sebuah profesi dimana wanita berkecimpung dalam suatu kegiatan profesi baik usaha sendiri maupun dalam perusahaan yang dilandasi dengan pendidikan (Munandar & Utami, 2001). Seorang wanita karir berarti memiliki pekerjaan khusus di luar rumah, dimana wanita dapat mengaktualisasikan diri dan menekuni bidang yang dipilihnya (Papatungan, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa wanita karir adalah wanita yang menekuni pekerjaannya dengan memiliki beberapa keahlian tertentu dan dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.

Wanita karir cenderung memiliki peran ganda, yaitu peran yang melekat pada kodratnya yang berkaitan dengan rumah tangga dan hakikat keibuan serta pekerjaannya di luar rumah sebagai pegawai (Karatepe & Kilic, 2007). Sehingga peran sebagai wanita karir wajib memenuhi berbagai macam persyaratan yang tidak mungkin dimiliki oleh setiap wanita dan wanita yang memilih untuk melanjutkan karirnya merupakan pilihan dengan berbagai resiko.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa wanita karir di Hong Kong yang telah menikah berorientasi kepada keluarga dan pekerjaan (Lo, 2003). Pada saat peran kerja dan keluarga digabungkan, mereka memiliki gaya hidup yang membutuhkan konsentrasi lebih karena masing-masing peran menuntut adanya waktu, tenaga dan komitmen. Selain itu, penelitian tersebut juga menyebabkan kesulitan dalam mengelola pekerjaan dan keluarga yang seharusnya tidak lagi diabaikan. Sebagian besar penelitian terhadap wanita karir yang sudah menikah mengatakan bahwa kebutuhan ekonomi keluarga sebagai salah satu alasan dalam

bekerja (Reddy, et. al., 2010). Sehingga penelitian kali ini ingin mengetahui bagaimana peran wanita karir dalam menjalankan kedua peran gandanya terhadap kinerja yang lebih maksimal.

2.2 Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran (*inter-role conflict*) dimana tekanan peran dari tuntutan kerja dan keluarga saling bertentangan satu sama lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Tuntutan peran tersebut dapat berasal dari rekan kerja, anggota keluarga dan dari nilai-nilai yang berasal dari diri sendiri mengenai pekerjaan dan perilaku keluarganya. Disaat kondisi kerja dan keluarga dalam konflik, pekerjaan dapat mengganggu kepuasan dan keharmonisan keluarga. Selain itu konflik peran ganda terjadi ketika tekanan keluarga mengganggu kepuasan dan keberhasilan yang dirasakan di tempat kerja (Friedman & Greenhaus, 2000).

Peran ganda biasanya dialami oleh wanita, dimana wanita banyak berperan dalam mengerjakan tugas di kantor dan keluarga secara bersamaan sehingga memiliki peluang yang cukup besar untuk mengalami konflik. Konflik peran ganda mencerminkan ketidak mampuan wanita karir dalam mengelola tanggung jawab kerja dan keluarga secara seimbang. Akhirnya muncullah stres ketika mereka memberikan lebih banyak waktunya untuk bekerja dan hasilnya bertentangan dengan tuntutan keluarga. Sehingga situasi ini membuat wanita karir merasa sulit untuk membangun keseimbangan kerja dan keluarga yang harmonis (Choi & Kim, 2012). Konflik peran ganda juga dianggap sebagai konflik yang terjadi secara dua arah dan terbagi menjadi dua konsep utama yaitu pekerjaan dapat mengganggu keluarga (*work-family conflict*) dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (*family-work conflict*) (Frone et. al., 1992). Maka dari itu diperlukan adanya penelitian yang mengkaji atau menganalisis mengenai faktor yang memengaruhi wanita karir dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pegawai agar dapat diketahui hal-hal apa saja yang memicu timbulnya konflik peran ganda pada wanita karir.

Penelitian oleh Sandhu & Mehta (2006) menyatakan bahwa di India, presentase wanita yang berpartisipasi dalam angkatan kerja semakin meningkat. Hal ini menunjukkan peningkatan jumlah wanita memiliki tanggung jawab yang

signifikan di tempat kerja dan lingkungan keluarga. Domain keluarga dan pekerjaan menciptakan interaksi dan relevansi satu sama lain yang membuat pekerjaan dan keluarga saling memengaruhi baik secara positif maupun negatif. India adalah salah satu negara yang terdapat beberapa faktor atau keadaan yang memengaruhi konflik peran ganda di kalangan eksekutif wanita (Sandhu & Mehta, 2006). Konflik peran ganda adalah istilah yang sering digunakan untuk menandai konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga paragraf di bawah akan menjelaskan tentang *work-family conflict* dan *family-work conflict*.

2.2.1 Work-Family Conflict (WFC)

Work-family conflict (WFC) merupakan sebuah konflik yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang dialami seseorang di kantor berdampak pada tanggung jawab yang seharusnya dilakukan pada keluarga (Warokka & Febrilia, 2015). Hal itu membuat wanita karir lebih banyak menghabiskan waktu dan perhatiannya untuk melakukan pekerjaan yang berakibat kurang meluangkan waktu untuk keluarga yang mana seharusnya mereka juga memperhatikan keluarganya secara utuh. Hampir setiap individu mengalami kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Untuk menyeimbangkan dua peran tersebut, tingkat WFC harus lebih rendah agar tidak terjadi konflik pada salah satu peran (Choi & Kim, 2012).

Studi literatur mengenai WFC, menemukan bahwa bagi wanita di India, sumber konflik yang terjadi pada dirinya mengenai persepsi tanggung jawab keluarga. Wanita menganggap keluarga dan aktivitas keluarga yang dialami mereka lebih banyak dari laki-laki (Sandhu & Mehta, 2006). Selain itu fleksibilitas waktu di tempat kerja bagi wanita untuk mengelola masalah keluarga diungkapkan secara jelas. Maka perusahaan perlu menciptakan kondisi yang lebih baik untuk wanita karir dalam hal fleksibilitas waktu dengan menerapkan kebijakan keluarga yang sesuai sebagai solusi yang bagus bagi perusahaan dan karyawan (Lo, 2003). Berdasarkan studi yang sudah dilakukan, semakin tinggi WFC yang dialami oleh wanita karir maka akan semakin tinggi pula dampaknya terhadap kinerja individu (Balkan, 2014). Dengan hasil penelitian tersebut belum tentu hasil yang didapatkan sama seperti penelitian yang akan dilakukan pada kali ini. Maka dari itu, dirasa diperlukan penelitian yang mengkaji atau menganalisis faktor yang memengaruhi

WFC terhadap kinerja individu wanita karir agar dapat diketahui hal-hal apa saja yang mengakibatkan terjadinya WFC pada wanita karir.

2.2.2 Family-Work Conflict (FWC)

Family-work conflict (FWC) merupakan konflik dimana keseluruhan tuntutan waktu yang diharapkan oleh keluarga untuk dapat berkumpul berdampak pada tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor (Warokka & Febrilia, 2015). Dengan kata lain FWC yang terjadi dimana disatu sisi wanita karir harus memperhatikan keluarga secara utuh namun juga harus melakukan pekerjaan kantor yang membuat waktunya tersita karena memang perannya sebagai wanita karir harus menyelesaikan pekerjaannya.

Situasi keluarga yang dapat mengganggu pekerjaan seorang wanita karir seperti kehadiran seorang anak, tanggung jawab utama sebagai istri, merawat suami dan anak serta tanggung jawan menyelesaikan pekerjaan rumah. Contoh FWC ialah orang tua yang mengambil cuti dari pekerjaan karena harus merawat anak yang sedang sakit dan keluarga yang mencampuri urusan pekerjaan karena keterlibatan wanita karir yang tinggi dalam kegiatan bermasyarakat. Dalam situasi seperti ini dapat dikatakan bahwa keluarga mengganggu pekerjaan.

Penelitian oleh Warokka & Febrilia (2015) menyatakan bahwa FWC memicu wanita karir untuk tidak hanya fokus pada pekerjaan mereka, karena hal itu membuat mereka mendapatkan tekanan dari keluarga dan akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Dengan begitu organisasi yang terlibat dapat memberikan beberapa dukungan untuk karyawan mereka, seperti memberikan fasilitas yang memadai, jadwal kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung agar wanita karir tetap fokus dengan pekerjaan mereka meskipun sedang mendapatkan tekanan. Oleh karena itu, diperlukan adanya analisis yang membahas mengenai FWC yang dialami oleh wanita karir dan bagaimana cara wanita karir saat mengatasi tuntutan keluarganya agar tidak mengganggu pekerjaannya dan tidak memengaruhi kinerja.

Peran ganda yang dimiliki oleh wanita karir memungkinkan mereka berhadapan dengan WFC dan FWC. Dimana kedua hal ini dapat memengaruhi kinerja wanita karir, yang mana idealnya kondisi wanita karir harus berjalan seimbang agar tidak terjadi konflik, baik konflik dari pekerjaan ke keluarga atau bahkan sebaliknya keluarga ke pekerjaan. Seperti halnya tanggung jawab keluarga

mungkin terkait dengan WFC saat wanita karir mengalami kelebihan beban kerja yang sangat tinggi dan berdampak pada kemampuan wanita karir untuk menjalankan peran keluarga (Reddy, et. al., 2010). Maka dari itu, wanita karir perlu untuk menyeimbangkan peran satu dengan peran lainnya agar tidak saling bertentangan.

2.2.3 Dimensi Konflik Peran Ganda

Dalam Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan bahwa konflik peran ganda memiliki tiga domain ketika saling bertentangan antara peran satu dengan peran lainnya, diantaranya *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

1. Konflik Karena Waktu (*Time-based conflict*)

Waktu yang digunakan oleh individu untuk beraktivitas pada suatu peran tidak dapat dibagi untuk melakukan peran lainnya disaat bersamaan. Hal ini berhubungan dengan waktu kerja yang berlebihan sehingga mengurangi waktu untuk menjalani peran di keluarga dan sebaliknya.

2. Konflik Karena Ketegangan (*Strain-based conflict*)

Adanya tekanan dalam salah satu peran yang dapat memengaruhi kinerja peran lainnya karena peran tersebut tidak berjalan seimbang. Konflik ini sering dialami oleh seorang karyawan dalam bekerja, dimana saat seorang karyawan memiliki tekanan dalam menghadapi banyak kegiatan pekerjaan yang akhirnya menimbulkan konflik bagi dirinya sendiri.

3. Konflik Karena Perilaku (*Behavior-based conflict*)

Berhubungan dengan perilaku yang bertentangan antara pola perilaku yang diinginkan dan diharapkan oleh kedua peran. Konflik ini berkaitan dengan implementasi sikap dari seorang karyawan yang cenderung membawa sikap dilingkungan keluarga ke dalam lingkungan pekerjaan, dimana sikap tersebut tidak bisa digunakan didalam kondisi yang berbeda.

2.2.4 Faktor Konflik Peran Ganda

Faktor pemicu timbulnya konflik peran ganda dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja dan memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga. Gejala yang terlihat pada seseorang saat mengalami konflik peran ini

adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan dan kebosanan. Faktor-faktor penyebab munculnya konflik peran ganda adalah (Karatepe, 2013):

1. Kebutuhan waktu atas peran satu dengan peran lainnya tidak seimbang.
2. Stres yang ditimbulkan dalam satu peran yang dapat memengaruhi peran lainnya dapat memengaruhi kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan dari adanya tuntutan satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran, tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Tuntutan pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat krusial bagi wanita karir. Tuntutan itu berhubungan dengan tekanan-tekanan yang bersumber dari kedua peran. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orang tua-anak dan hubungan suami-istri.

2.3 Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Sebagai wanita karir tentu mereka juga harus menyeimbangkan kewajibannya dalam dua peran yang mereka jalani. Untuk memenuhi kewajiban tersebut memang tidak mudah, karena tanggung jawab yang dimiliki wanita karir memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi. Maka dari itu wanita karir harus dapat menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga, supaya memiliki keseimbangan kehidupan-kerja. Keseimbangan kehidupan-kerja ditinjau dari sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Greenhaus et. al., 2003). Selain itu keseimbangan kehidupan-kerja juga berkontribusi pada kehidupan yang sehat, bahagia dan sukses (Soomro, et. al., 2017). Ini selalu menjadi perhatian bagi wanita karir yang menginginkan keseimbangan kehidupan-kerja yang berkualitas dan pada akhirnya memiliki kualitas hidup yang baik.

Menurut Redmon et. al. (2006) keseimbangan kehidupan-kerja merupakan istilah yang mengacu pada kebijakan yang berusaha untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara tanggung jawab kerja dan rumah. Selain itu keseimbangan kehidupan-kerja juga mengacu pada pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan orang tua dapat memanfaatkan pengaturan kerja yang memberi keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan tanggung jawab pribadi. Kebijakan

ini berlaku pada semua orang yang bekerja terutama dalam menilai kemampuan mereka sendiri untuk menggabungkan kehidupan kerja dan keluarga. Drew et. al. (2003) menunjukkan bahwa pemenuhan pribadi penting di dalam pekerjaan dan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pekerjaan. Hal itu membuktikan bahwa dalam membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan hal yang penting serta mengelola keseimbangan kehidupan-kerja bukanlah perkara mudah.

Berdasarkan penelitian terdahulu Balkan (2014), dan Zaheer et. al (2016) telah menganalisis mengenai faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja terhadap stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja individu. Setiap individu harus dapat mengelola keseimbangan kehidupan-kerja tidak hanya untuk meningkatkan kondisi di lingkungan kerja, tentunya pengelolaan itu juga untuk produktivitas individu. Kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi harus memberi kesempatan kepada karyawannya untuk tetap berhubungan secara sosial dengan masyarakat agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Beauregard & Hemry, 2009).

Wanita karir memiliki potensi untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan-kerja yang sesuai dengan harapannya. Sehingga pada penelitian kali ini, ingin dilakukan analisa sejenis dengan objek wanita karir dan memfokuskan faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja individu. Keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita karir dapat diukur dengan empat dimensi. Dimensi ini dapat dilihat dari sejauh mana keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh wanita karir.

2.3.1 Dimensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Fisher et. al. (2009) keseimbangan kehidupan-kerja dapat diukur melalui empat dimensi pembentuk, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengungkapkan adanya interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi individu. Artinya, sejauh mana pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Adanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya keseimbangan kehidupan-kerja seseorang.

2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Berkebalikan dengan dimensi PLIW, dimensi ini mengungkapkan adanya interferensi dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Artinya, sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memengaruhi pekerjaan. Adanya interferensi ini menimbulkan ketidakefektifan performa seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan munculnya interferensi ini mengindikasikan rendahnya keseimbangan kehidupan-kerja pada seseorang.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling memengaruhi dan memberi efek positif pada kedua ranah tersebut. Artinya, sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Dengan terpenuhinya dimensi ini maka menjadi salah satu indikasi tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja seseorang.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Berkebalikan dengan dimensi PLEW, dimensi ini lebih mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang meskipun saling memengaruhi dan memberikan efek positif. Terpenuhinya dimensi ini juga menjadi indikasi tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja seseorang.

2.3.2 Faktor Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan-kerja tercapai karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Terdapat empat faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja seseorang, diantaranya faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya yang ditimbulkan dari beberapa segi persepektif sehingga menjadi tidak seimbang (Pouluse & Sudarsan, 2014).

1. Faktor individu

Faktor individu dapat ditimbulkan dari karakteristik kepribadian masing-masing individu. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja yang berdampak pada keseimbangan kehidupan-kerja.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi dapat ditimbulkan dari karakteristik keluarga. Karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan yang dilakukan dan kehidupan pribadi.

3. Faktor lingkungan sosial

Faktor lingkungan sosial dapat ditimbulkan karakteristik pekerjaan. Dengan adanya karakteristik yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Faktor lainnya

Faktor lainnya dapat ditimbulkan dari sikap seseorang. Sikap yang dimaksud merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasan-perasan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap seseorang juga merupakan faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkatan produktivitas karyawan secara individu yang dibandingkan dengan karyawan lainnya atas beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku atau cara bekerja dan hasil yang diterima (Babin & Boles, 1998). Selain itu juga kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Prawirosentono, 2009). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) atau prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas kerja dalam mencapai tujuan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah sistem formal yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2009). Penilaian kinerja ini harus dilakukan karena merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Sehingga penilaian kinerja disebut sebagai kegiatan manajemen SDM atau proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang individu.

Penelitian Kim & Ling (2001) menunjukkan bahwa wanita karir yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak memiliki permasalahan yang harus dilakukan,

yakni sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus anak dengan waktu maksimal. Akan tetapi kondisi tersebut tidak dilakukan sepenuhnya oleh wanita karir, sebab waktu untuk mengurus dan mendidik anak menjadi terbatas. Lamanya jumlah jam kerja yang dilakukan oleh wanita karir diketahui berhubungan dengan tingginya konflik peran ganda yang dialami oleh wanita itu sendiri dan hasilnya bisa menjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Jam kerja yang panjang juga meningkatkan kelebihan pekerjaan rumah yang bisa saja memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas serta keuntungan organisasi (Anwar, et. al., 2013). Kinerja merupakan perilaku-perilaku seorang pegawai yang ditunjukkan sesuai dengan uraian pekerjaan dan persyaratan kerja. Selain itu kinerja juga telah dioperasionalkan dalam beberapa istilah yang dilibatkan secara individual oleh pegawai itu sendiri.

2.4.1 Dimensi Kinerja

Menurut Robbins & Judge (2009) kinerja karyawan memiliki enam dimensi secara individual, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah bagian dari semua fungsi usaha seperti sumber daya manusia, keuangan yang merupakan totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan. Kualitas kerja sendiri diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya terhadap ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja berarti karyawan dituntut untuk selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif. Kuantitas dapat diukur dari seberapa besar jumlah aktifitas yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan beserta hasilnya.

3. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan kesesuaian penggunaan waktu kerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Ketetapan ini diukur berdasarkan persepsi karyawan

terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.

4. Efektifitas

Efektifitas berhubungan dengan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin cepat pekerjaan dapat terselesaikan maka semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai oleh karyawan. Demikian juga sebaliknya, jika pekerjaan tidak segera diselesaikan maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifanya.

5. Kemandirian

Kemandirian dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa harus meminta bantuan, bimbingan dari rekan kerja untuk menghindari hasil yang merugikan. Dengan itu karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta bertanggungjawab terhadap segala keputusan yang telah diambil dengan berbagai pertimbangan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan kondisi dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab sebagai pegawai terhadap organisasi. Komitmen kerja mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor Kinerja

Pada setiap perusahaan, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja setiap pegawai. Maka dari itu pegawai dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal supaya perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain (Park, 2007):

1. Faktor individu : tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen pegawai.
2. Faktor kepemimpinan : ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim : kualitas dukungan dan dorongan yang diberikan oleh sesama rekan kerja.

4. Faktor sistem : ditentukan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor kontekstual/situasional : tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dalam suatu organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, hal itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kinerja pekerjaan sebagai salah satu faktor yang dipengaruhi langsung oleh konflik peran ganda. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti termasuk (Netemeyer, et. al., 2005) dan (Karatepe & Sokmen, 2006) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan.

2.5 Kepuasan Kerja

Luthans dalam Fattah (2017) menjelaskan “*job satisfaction is a results of employes, perception of how well their job provides those things that are viewed as important*”, maksudnya kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan memberikan sesuatu yang dinilai penting.

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap umum individu yang bersifat individual mengenai perasaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Ungkapan kepuasan karyawan mengenai pekerjaan, menjelaskan bahwa kemampuan pekerjaan yang sedang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan bagi pribadi karyawan (Nor & Hassan, 2014). Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, yang dialami oleh para karyawan selama melakukan proses kerja (Singh dan Jain, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Grandey et. al (2005) menjelaskan bahwa konflik peran ganda berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian menemukan bahwa konflik peran ganda dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan, namun hal ini hanya terbatas pada karyawan perempuan sedangkan untuk karyawan laki-laki tidak ditemukan hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shallal (2011) pada wanita karir di Uni Emirat Arab ditemukan bahwa wanita yang bekerja karena mencintai

pekerjaannya akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada wanita karir yang bekerja karena kebutuhan ekonomi atau mengisi waktu luang. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kifle (2012) menunjukkan wanita lebih memiliki kepuasan kerja pada aspek ekstrinsik seperti hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan yang memiliki kontribusi kepada masyarakat.

Namun pada penelitian Soomro, et. al (2017) yang dilakukan pada karyawan muda di Universitas Swasta Pakistan menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai moderator negatif yang signifikan dalam kedua hubungan yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat asosiasi berbeda dengan tingkat kepuasan kerja, ketika konflik peran ganda dan keseimbangan-kehidupan kerja memiliki relasi yang lebih tinggi maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan juga akan semakin rendah. Namun, terdapat perbedaan korelasi yang berbeda antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda di negara berkembang. Perbedaan ini bisa menjadi karena faktor budaya, ekonomi atau sosial.

2.5.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi yang terdiri dari (Fattah, 2017; Nor & Hassan, 2014):

1. Pekerjaan itu sendiri menjelaskan mengenai sejauh mana beban dan tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab. Indikator yang digunakan adalah pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kompensasi menjelaskan mengenai kondisi dan jumlah upah dan gaji yang dirasakan. Indikator yang digunakan adalah gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan.
3. Kesempatan bagi karyawan untuk promosi menjelaskan mengenai kesempatan yang tersedia dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk berkembang dan maju dengan sebuah jabatan. Indikator yang digunakan adalah kesempatan bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuannya dan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir di perusahaan.
4. Pengawasan menjelaskan mengenai kemampuan dan kondisi pengawasan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mendukung pekerjaan.

Indikator yang digunakan adalah supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, serta bimbingan dan pengarahan dari atasan.

5. Rekan kerja menjelaskan mengenai sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan kerja lain. Indikator yang digunakan terdiri dari hubungan kerja dengan sesama karyawan, hubungan sosial di antara sesama karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi, dan situasi kerja.

2.6 Karakteristik Perusahaan

Bentuk-bentuk perusahaan atau badan usaha berdasarkan kepemilikannya secara hukum sebagai berikut (Sattar, 2017):

1. Sektor Pemerintahan

Instansi pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah instansi pusat dan instansi daerah. Instansi pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural, sedangkan yang dimaksud dengan instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah. Kegiatan usaha instansi pemerintah bersifat non profit yang berkaitan dengan pelayanan atau kepentingan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tenaga kerja yang bekerja di instansi pemerintah disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Berdasarkan UU No.19 Tahun 2003 tentang BUMN dijelaskan bahwa BUMN adalah salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi. Selain itu BUMN juga merupakan salah satu badan usaha yang mengambil keputusan penting dalam sistem ekonomi Indonesia. Hal ini dikarenakan kegiatan usaha BUMN menyangkut seluruh sektor ekonomi seperti pertanian, manufaktur, pertambangan, perdagangan, keuangan (bank dan bukan bank), telekomunikasi, transportasi, konstruksi, dan lain-lain yang beberapa

diantaranya merupakan industri yang vital sehingga memengaruhi tingkat efisiensi industri di bawahnya (Sugiharto, et. al., 2005).

Berkaitan dengan masalah kepegawaian baik badan usaha swasta maupun BUMN mengacu pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan didasarkan pada perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sementara pada Pasal 81–83 dijelaskan mengenai hak-hak bagi karyawan wanita yaitu karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Selain itu, karyawan wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Sedangkan karyawan wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Karyawan wanita yang anaknya masih menyusu juga harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

3. Badan Usaha Milik Swasta/Perusahaan Swasta

Perusahaan swasta merupakan perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh seseorang atau sekelompok orang. Bidang-bidang usaha yang diberikan kepada pihak swasta untuk mengelola sumber daya ekonomi yang bersifat tidak vital dan strategis, serta yang tidak menguasai hidup orang banyak. Berdasarkan bentuk hukumnya, maka perusahaan swasta dapat dibedakan seperti, Perusahaan

perseorangan, Perusahaan Firma (Fa), Perusahaan Komanditer (CV), dan Perusahaan Terbatas.

Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Pemerintahan harus memiliki tingkat disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kerja. Selain itu juga perlu adanya pengembangan karir yang baik untuk menjadikan karyawan semakin berprestasi dan berkinerja tinggi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) pada karyawan yang bekerja di Bank BCA dan BRI ditemukan hasil bahwa *family-work conflict* berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa tekanan yang terjadi di rumah dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan di kantor sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Karyawan merasa bahwa faktor keluarga merupakan hal yang penting bagi dirinya. Namun, berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu belum ada penelitian yang membandingkan antara karyawan yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Serta belum ada penelitian yang melibatkan konflik peran ganda terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada karyawan wanita.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dengan melakukan sintesis. Komponen yang digunakan sebagai indikator dalam melakukan sintesis ini, berupa masalah penelitian, tujuan penelitian, desain penelitian, sampel dan variabel penelitian, teknis analisis data, dan hasil penelitian. Hasil dari melakukan sintesis pada penelitian terdahulu untuk menunjang kebutuhan penelitian ini, meskipun masing-masing jurnal memiliki permasalahan yang berbeda-beda. Pada penelitian Lo (2003), Warokka & Febrilia (2015) menyatakan bahwa peran ganda yang dialami oleh wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak memicu adanya konflik peran ganda. Konflik peran ganda dan pengelolaan sumber daya manusia yang ingin mereka amati di tempat kerja untuk membantu menyeimbangkan tuntutan rumah dan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Choi & Kim (2012) yang membahas masalah konflik peran ganda dan fasilitasi untuk keluarga dan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Karatepe (2013) juga membahas faktor serupa dengan cakupan konflik peran ganda tetapi dengan menambahkan beban kerja untuk menunjukkan baik buruknya kinerja. Selain itu penelitian Soomro, et. al. (2017) juga membahas pengaruh konflik peran ganda dan mengeksplorasi hubungan WLB terhadap kinerja yang di moderasi oleh kepuasan kerja. Diketahui bahwa konflik peran ganda dan WLB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Serta pada penelitian Balkan (2014) menyatakan hasil serupa dengan penelitian sebelumnya, yaitu WLB yang tinggi berpengaruh positif pada kinerja yang tinggi juga. Walaupun permasalahan pada penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dan perbedaan, namun lokasi penelitian dan objek yang dilakukan berbeda memungkinkan adanya hasil yang berbeda pula pada penelitian ini. Untuk lebih rinci, penjelasan mengenai masing-masing penelitian terdahulu terdapat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Perceptions Of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals In Hong Kong	Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, And Job Outcomes In The Korean Hotel Industry	The Effects Of Work Overload And Work-Family Conflict On Job Embeddedness And Job Performance: The Mediation Of Emotional Exhaustion	Work-Life Balance, Job Stress And Individual Performance: An Application Author Detail	Work-Family Conflict And Job Performance: Lesson From A Southeast Asian Emerging Market	Relation Of Work-Life Balance, Work-Family Conflict And Family-Work Conflict With The Employee Performance-Moderating Role Of Job Satisfaction
Penulis	Susanna Lo	Hyun Jung Choi Young Tae Kim	Osman M. Karatepe	Onur Balkan	Ari Warokka Ika Febrilia	Aqeel Ahmed Soomro Robert J. Breiteneker Syed Afzal M. Shah
Tahun	2003	2012	2013	2014	2015	2017
Tujuan	Mengidentifikasi konflik peran ganda dan kebijakan sumber daya manusia pada wanita profesional di Hong Kong untuk membantu menyeimbangkan tuntutan rumah dan pekerjaan.	Mengetahui pengaruh variabel mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara <i>work-family conflict</i> dan <i>work-family facilitation</i> dengan <i>job outcomes</i> pada industri perhotelan di Korea.	Mengusulkan dan menguji model penelitian yang menyelidiki kelelahan emosional sebagai variabel mediasi yang berdampak pada beban kerja, konflik peran ganda terhadap keterikatan kerja dan kinerja.	Menguji pengaruh work life balance terhadap stres kerja dan kinerja individu pada mahasiswa <i>postgraduate</i> dan doktoral di Universitas Ankara, Turki.	Studi ini menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja, niat berpindah dan kepuasan kerja pada peran ganda wanita di empat bank Indonesia. Serta menganalisa enam hipotesis yang diajukan.	Mengeksplorasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran ganda dan kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada tenaga pengajar muda di Universitas sektor publik di Islamabd, Pakistan.
Metode Penelitian	Snowball Method (50 responden)	SEM (280 responden)	SEM (110 responden)	Regresi (232 responden)	SEM (334 responden)	Regresi Linear Berganda (280 responden)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Judul	Perceptions Of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals In Hong Kong	Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, And Job Outcomes In The Korean Hotel Industry	The Effects Of Work Overload And Work-Family Conflict On Job Embeddedness And Job Performance: The Mediation Of Emotional Exhaustion	Work-Life Balance, Job Stress And Individual Performance: An Application Author Detail	Work-Family Conflict And Job Performance: Lesson From A Southeast Asian Emerging Market	Relation Of Work-Life Balance, Work-Family Conflict And Family-Work Conflict With The Employee Performance-Moderating Role Of Job Satisfaction
Hasil	Sifat wanita tradisional di Hong Kong, ditambah dengan jam kerja yang panjang telah menyebabkan gaya hidup yang melelahkan bagi hampir semua profesional wanita yang telah menikah. Mengenai praktik SDM yang tepat untuk membantu meringankan <i>work-family conflict</i> , disarankan agar merubah pola kerja terhadap jadwal yang fleksibel, dimana hal itu akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan membatasi pekerjaan agar tidak terjadi konflik pada keluarga dan mengevaluasi sifat fasilitas dari keluarga ke pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu <i>family-work conflict</i> secara signifikan dan positif berhubungan dengan kepuasan kerja di tempat kerja.	Hasil menunjukkan bahwa kelelahan emosional berfungsi sebagai mediasi yang berdampak pada <i>work family conflict</i> dan <i>family work conflict</i> terhadap kinerja pekerjaan. Karyawan yang memiliki beban kerja berat dan tidak mampu menyeimbangkan antara peran kerja dan keluarga pasti merasa sangat kelelahan. Dan akhirnya berdampak pada pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang buruk dalam proses pemberian layanan.	Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stres meningkat karena beban kerja, maka kinerja akan menurun dan menjadi <i>low performance</i> . Sedangkan <i>work-life balance</i> yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yang tinggi juga.	Temuan empiris menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> memengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, <i>family-work conflict</i> mendorong wanita menikah dan bekerja untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan yang lebih tinggi secara signifikan. Dalam konteks kinerja pekerjaan, kedua konflik ini memiliki efek yang sama.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh moderasi terhadap hubungan antara <i>work-life balance</i> , <i>work-family conflict</i> dan <i>family-work conflict</i> dengan kinerja karyawan yang dirasakan.

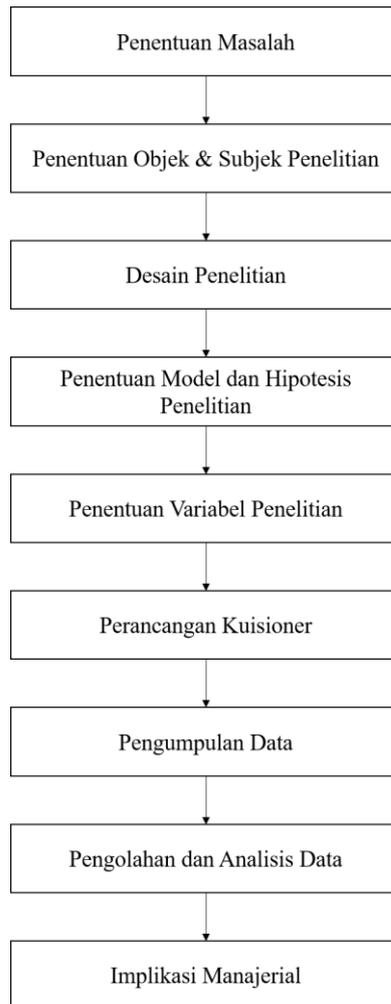
2.8 Research Gap

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengkonfirmasi hasil penelitian pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian mengenai konflik peran ganda terhadap kinerja telah dilakukan dengan konteks yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan model dari penelitian Soomro, et. al. (2017), dimana penelitian tersebut menggunakan keseimbangan kehidupan-kerja untuk menyeimbangkan konflik peran ganda terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada karyawan muda di Universitas Swasta Pakistan. Keseimbangan kehidupan-kerja masih terbilang variabel baru yang dikembangkan oleh Soomro, et. al. (2017) sehingga model yang digunakan dalam penelitian tersebut juga merupakan suatu model yang baru dikembangkan dan diuji. Terdapat perbedaan yang dilakukan pada penelitian ini dan penelitian Soomro, et. al. (2017). Perbedaan pertama adalah terkait objek amatan yang diteliti. Penelitian ini lebih menggunakan karyawan yang bekerja di tiga sektor yaitu sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta sehingga diharapkan peneliti nantinya akan mengetahui tingkat konflik mana yang lebih besar diantara ketiga sektor tersebut. Kedua, responden yang digunakan hanya berfokus pada wanita karir yang sudah menikah. Hal ini bertujuan untuk mengurangi bias pada penelitian. Terakhir, analisis data yang digunakan juga menggunakan analisis statistik Regresi Moderasi untuk menguji variabel independen yang dimoderasi terhadap variabel dependen sehingga mendapatkan hasil yang signifikan. Sehingga, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap wanita karir yang bekerja di tiga sektor dimana wanita karir dapat membenahi kekurangan dalam mengatur urusan pekerjaan dan keluarga agar tetap memiliki keseimbangan kehidupan-kerja sehingga tidak menimbulkan terjadinya konflik.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang mencakup *flowchart*, rencana jadwal penelitian, kerangka dan model penelitian, hipotesis dan variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, rancangan kuesioner, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

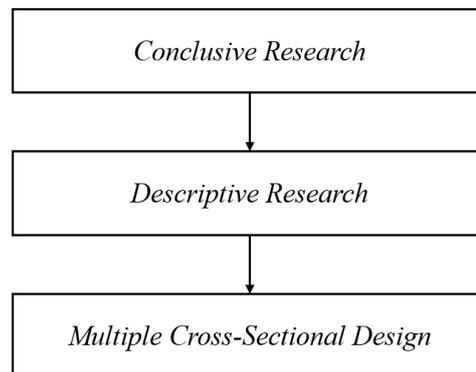


Gambar 3.1 *Flowchart* Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru atau kerangka dari pelaksanaan sebuah riset pemasaran guna memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah dalam riset (Maholtra, 2010). Metode penelitian yang digunakan adalah jenis pendekatan kuantitatif berupa penelitian *conclusive* yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan pengaruh serta

hubungan pengaruh antar variabel yang spesifik. Hasilnya berupa kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai masukan (input) bagi pengambilan keputusan (Maholtra, 2010). Penelitian ini bersifat deskriptif yakni penelitian yang hasilnya akan memberikan penjelasan atau mendeskripsikan suatu karakteristik (Maholtra, 2010). Sedangkan pengambilan data akan dilakukan dengan *survey* menggunakan *multiple cross-sectional*, yang dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berikut merupakan rincian dari desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini: (Gambar 3.1).



Gambar3.2 Desain Penelitian

3.1.1 Data yang Dibutuhkan

Pada penelitian ini data yang dibutuhkan meliputi data sekunder dan data primer. Data sekunder menurut Sugiyono (2014) adalah data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti misalnya dapat melalui orang lain atau dokumen. Data ini dapat diperoleh melalui studi literatur, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya yang berfungsi untuk menentukan *frame* dari penelitian ini. Maka dari itu, data sekunder yang digunakan berupa informasi terkait jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia untuk mendukung topik konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita karir.

Sedangkan data primer merupakan data yang bersifat original diperoleh langsung dari sumbernya, kemudian diamati dan dicatat pertama kali melalui hasil kuesioner maupun wawancara (Sugiyono, 2014). Data ini akan didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui *online* dengan melalui media *Google Form*. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan berupa informasi terkait karakteristik wanita karir yang sudah menikah dan bekerja di sektor pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Selain itu juga untuk

mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian adalah atribut, sifat, nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu, dimana ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik sebagai suatu kesimpulan. Terdapat tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi variabel dalam penelitian Soomro, et. al. (2017). Berikut merupakan tabel mengenai definisi operasional dalam penelitian ini (Tabel 3.1)

Tabel 3.1 Variabel Observasi

Variabel	Definisi	Measurement Item	Definisi
<i>Work-family conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> (WFC) mengacu pada sebuah konflik yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang memengaruhi tanggung jawab keluarga (Warokka & Febrilia, 2015)	Tekanan pekerjaan	Tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan <i>deadline</i> (Netermeyer, et. al., 1996)
		Banyaknya tuntutan pekerjaan	Banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan harus dapat membagi waktunya untuk dapat menyelesaikan dengan baik (Netermeyer, et. al., 1996)
		Kurangnya kebersamaan keluarga	Hubungan yang penuh konflik dapat terjadi juga dalam keluarga. Teori ini mempunyai asumsi bahwa setiap individu cenderung memenuhi kepentingan pribadi dan konflik selalu mewarnai kehidupan keluarga (Netermeyer, et. al., 1996)
		Sibuk dengan pekerjaan	Adanya tekanan dan tuntutan tugas menyebabkan karyawan sibuk dengan pekerjaannya sebagai tanggung jawab pribadi (Netermeyer, et. al., 1996)
		Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	Tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan (Netermeyer, et. al., 1996)
<i>Family-work conflict</i>	<i>Family-work conflict</i> (FWC) mengacu pada konflik dimana keseluruhan tuntutan waktu yang diharapkan oleh keluarga untuk berkumpul dapat memengaruhi tanggung jawab pekerjaan (Warokka & Febrilia, 2015)	Tekanan sebagai orang tua	Bentuk beban kerja yang ditanggung sebagai orang tua dalam keluarga bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak (Netermeyer, et. al., 1996)
		Tekanan perkawinan	Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama (Netermeyer, et. al., 1996)
		Kurangnya keterlibatan sebagai istri	Keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis dalam perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami. (Netermeyer, et. al., 1996)
		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 (Netermeyer, et. al., 1996)
		Campur tangan pekerjaan	Menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Hal ini bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita (Netermeyer, et. al., 1996)

Tabel 3.1 Variabel Observasi (Lanjutan)

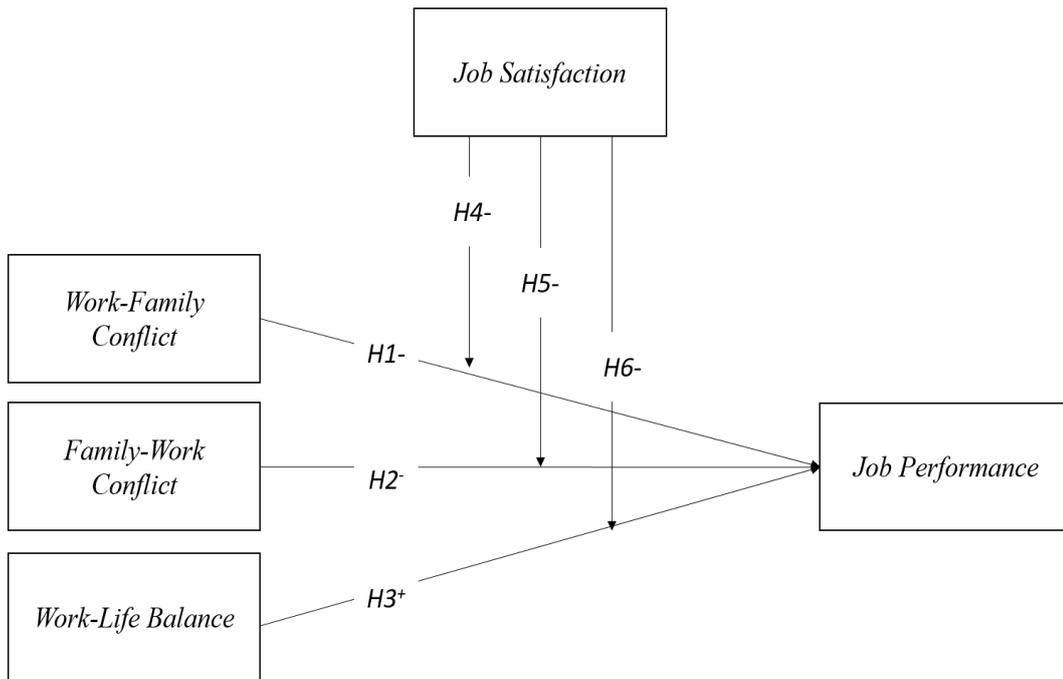
Variabel	Definisi	Measurement Item	Definisi
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu keadaan yang dilakukan secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga, namun sulit untuk diterapkan pada wanita yang memiliki peran ganda (Greenhaus et. al., 2003)	Pengelolaan waktu kerja	Usaha untuk memanfaatkan setiap bagian dari waktu yang dilakukan pada aktivitas tertentu yang mana telah ditentukan target dalam jangka waktu tertentu. Hal ini membuat karyawan tetap bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga sambil tetap melakukan tanggung jawab di perusahaan (Pouluse & Sudarsan, 2014)
		Pengelolaan waktu keluarga	
		Pemenuhan harapan di tempat kerja	Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya dan keluarganya (Pouluse & Sudarsan, 2014)
		Pemenuhan harapan di keluarga	
		Keterlibatan di tempat kerja	Keterlibatan individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga melibatkan diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya (Pouluse & Sudarsan, 2014)
		Keterlibatan di keluarga	
		Keseimbangan kepuasan dalam bekerja	Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut (Pouluse & Sudarsan, 2014)
Keseimbangan kepuasan dalam keluarga			
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap umum individu yang bersifat individual mengenai perasaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani (Nor & Hassan, 2014)	Balas jasa yang adil dan layak	Balas jasa merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, M. S. P., 2001)
		Penempatan yang sesuai dengan keahlian	Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni (Hasibuan, M. S. P., 2001)
		Suasana dan lingkungan pekerjaan	Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama (Hasibuan, M. S. P., 2001)
		Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	Pemimpin merupakan <i>leader</i> bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan (Hasibuan, M. S. P., 2001)
		Sikap pekerjaan monoton atau tidak	Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan (Hasibuan, M. S. P., 2001)

Tabel 3.1 Variabel Observasi (Lanjutan)

Variabel	Definisi	Measurement Item	Definisi
Kinerja	Kinerja merupakan suatu tingkatan produktivitas karyawan secara individu yang dibandingkan dengan karyawan lainnya atas beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku atau cara bekerja dan hasil yang diterima (Babin & Boles, 1998)	Memiliki skill yang dibutuhkan	Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan (Robbins, 2006)
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar merupakan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya (Robbins, 2006)
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien (Robbins, 2006)
		Serius dalam melakukan pekerjaan	Disaat melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk serius atau bersungguh-sungguh dalam menyalurkan kemampuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja (Robbins, 2006)
		Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur	Setiap perusahaan memiliki prosedur atau kebijakan dalam menerapkan etika bekerja dan sebagai karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur perusahaan yang berlaku (Robbins, 2006)

3.3 Model dan Hipotesis

Terdapat tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Model penelitian digambarkan pada Gambar 3.3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi variabel dalam penelitian Soomro, et. al. (2017).



Gambar 3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini akan dikembangkan hipotesis sesuai dengan determinan yang hendak diteliti. Berikut merupakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Ketika seseorang menghabiskan banyak waktu untuk bekerja, hal ini berkorelasi positif terhadap konflik kerja-keluarga untuk karyawan ketika berada dirumah yang dapat menghasilkan campur tangan pekerjaan terhadap keluarga dan kepuasan psikologis yang lebih rendah (Cohen & Liani, 2009). Frediksen & Scharlach (2001) menemukan bahwa pengaruh kerja terhadap keluarga adalah prediksi implikasi baik negatif maupun positif pada konflik kerja-keluarga. Pengaruh yang lebih besar, seperti ketika seorang pegawai membawa pulang pekerjaannya kerumah, akan mengganggu kehidupan keluarga karyawan dan menghasilkan sikap negatif, sedangkan pengaruh yang lebih sedikit akan berdampak positif bagi sikap karyawan dirumah dan di pekerjaan. Googins (1991)

mendesain proses pengaruh negatif kerja terhadap keluarga dan menyatakan bahwa hal itu merupakan hasil dari waktu ekstra yang karyawan gunakan untuk bekerja, konflik pekerjaan-keluarga yang sering muncul dan menyebabkan stres kerja serta kelelahan. Karena itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres yang diciptakan oleh pengaruh negatif (Konrad & Mangel, 2000). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : *Work-family conflict* memiliki efek negatif pada kinerja

Frone, et. al. (1992) menyatakan bahwa konflik keluarga-kerja berdampak negatif pada kesehatan emosional, kondisi fisik, dan kepuasan hidup. Dengan demikian, konflik keluarga-kerja dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Contohnya, permasalahan keluarga karyawan memengaruhi pekerjaan dan menyebabkan karyawan tersebut membuang-buang waktu dan mengurangi konsentrasi kerjanya (Mohsin & Zahid, 2012). Hal itu menyebabkan, dia harus menata ulang jadwal-jadwalnya untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan. Permasalahan lainnya mengenai campur tangan pekerjaan ke keluarga (Hughes, et. al., 1992). Campur tangan ini berdampak pada suasana hati dan tingkat energi karyawan dirumah, dan menghasilkan konflik peran yang berdampak pada kinerja karyawan di kantor. Crouter (1984) menyatakan bahwa pengaruh rumah terhadap pekerjaan sebagai kebutuhan objektif yang mengganggu dan pemikiran terhadap permasalahan keluarga menyebabkan stres bagi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : *Family-work conflict* memiliki efek negatif pada kinerja

Ketidak seimbangan kehidupan-kerja adalah penyebab potensial dari stres dan kebanyakan studi menunjukkan bahwa ketidak seimbangan kehidupan-kerja memberi dampak negatif pada etika kerja (Schieman et. al., 2003). Ketidak seimbangan kehidupan-kerja juga menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja (Konrad & Mangel, 2000). Hal ini menyebabkan produktivitas yang rendah dan kinerja yang buruk, karena itu menciptakan keseimbangan di pekerjaan dan keluarga adalah permasalahan yang mengharuskan untuk mengecek intensitas suatu konflik apabila hal tersebut dapat menjadi sumber stres permanen yang mengarah pada erosi kinerja dan etika kerja yang tidak bertanggung jawab (Cohen & Liane, 2009). Akibatnya, jika ada konflik diantara pekerjaan dan keluarga (masalah kerja

memengaruhi keluarga atau sebaliknya), kinerja karyawan bisa terganggu. Dilain sisi, jika waktunya tersedia, hal itu akan memfasilitasi kepuasan akan kebutuhan personal seorang karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya (Gropel & Kuhl 2009). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Keseimbangan kehidupan-kerja memiliki efek positif pada kinerja

Seorang karyawan yang ambisius mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja dalam mengatasi tekanan tuntutan pekerjaan jika mereka ingin sukses (Bhagat, 1982). Hal ini menyebabkan konflik diantara tuntutan keluarga dan tuntutan kerja. Allen (2001) menjelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja yang mendukung keluarga dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan terpenuhinya tujuan antar karyawan. Clark (2001) menemukan hubungan langsung antara lingkungan kerja fleksibel, kepuasan kerja dan kesejahteraan keluarga. Selain itu, Aryee et. al. (2005) menemukan bahwa fasilitas pekerjaan dan keluarga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Dengan demikian, dapat disebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara variabel penyebab stres seperti *work-family conflict* dan kinerja karyawan dimana tingkat kepuasan kerja yang berbeda mengarah pada peningkatan maupun penurunan hubungan antara kinerja karyawan dan *work-family conflict*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja

Karyawan mencari pemenuhan yang dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, dan mereka ingin mencapai kepuasan kerja seperti kondisi kerja, baik berupa otoritas kerja, jam kerja, dan kepuasan pekerjaan memiliki efek jangka panjang pada peran sosial yang dimainkan oleh karyawan (Ololube, 2009). Dampak tersebut akan menentukan apakah karyawan tersebut mendapatkan *family-work conflict* lebih banyak atau sedikit (Friedman & Greenhaus, 2000). Moon (2015) menyebutkan kepuasan kerja dan kinerja sebagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga menentukan bagaimana karyawan bekerja dan berapa banyak usaha lebih dan waktu yang mereka investasikan pada pekerjaan mereka. Banyaknya waktu yang didedikasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dapat bergantung terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian,

hubungan *family-work conflict* (menjadi variabel penyebab stres) terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi berdasarkan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan maupun menurunkan hubungan antara kinerja karyawan dan *family-work conflict*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *family-work conflict* dan kinerja

Kepuasan kerja adalah keadaan yang timbul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja, dan melibatkan perasaan baik karyawan serta senang mencapai tujuan bisnis (Jenaibi, 2010). Hal ini bukan hanya sekedar keadaan emosional karyawan tapi juga karakteristik yang dapat menjaga etika kerja tertentu dan perubahan kinerja. Bhagat (1982) mengidentifikasi efek negatif dari kinerja dan tekanan waktu pada hubungan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, faktor tertentu seperti usia, jenis kelamin, dan karakteristik pekerjaan (misalnya, jam kerja) dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Bodur, 2002). Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional, yang muncul dari kepuasan internal karyawan dengan profesinya dan lingkungan kerja (Mullins, 1999). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat meningkatkan maupun menurunkan beberapa variabel etika kerja yang berhubungan terhadap kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat memengaruhi hubungan antara *work-life balance* (keadaan perilaku positif karyawan) dan kinerja karyawan, dalam hal itu nilai kepuasan kerja mengubah hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H6 : Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja

3.4 Teknik Rancangan Kuesioner

Tujuan dalam penyusunan kuesioner adalah untuk memudahkan peneliti dalam menyusun pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan tepat dan mudah dipahami, sehingga responden akan lebih mudah untuk memahami dan mengisi kuesioner tersebut. Kuesioner pada penelitian ini dibagi ke dalam 4 bagian sesuai dengan informasi yang dibutuhkan, berikut penjelasan setiap bagian dari kuesioner:

a. Bagian Pertama

Bagian pertama kuesioner akan berisi tentang pertanyaan *screening* dan pertanyaan *usage* dalam konteks peran ganda. Dalam *screening* ini peneliti bermaksud untuk menyaring responden sesuai dengan kebutuhan. Contoh dari butir pertanyaan yang akan diberikan pada bagian ini adalah apakah responden merupakan wanita karir yang sudah menikah dan bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.

b. Bagian Kedua

Bagian kedua akan berisi tentang pertanyaan inti dari kuesioner. Pertanyaan inti dikembangkan ke dalam pertanyaan persetujuan responden terhadap statemen-statemen yang tertera pada bagian ini. Bagian ini menggunakan skala Likert 5 poin.

c. Bagian Ketiga

Bagian ketiga pada kuesioner ini akan berisikan pertanyaan terkait data diri dan demografi dari responden. Komponen pada bagian ini terdiri dari nama, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama bekerja, dan jabatan yang berkaitan dengan pekerjaan di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta yang bertindak sebagai responden.

d. Bagian Keempat

Bagian keempat akan berisi tentang kritik dan saran. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan *feedback* untuk peneliti dari responden.

3.4.1 Skala Pengukuran

Pengukuran kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Likert 5 poin. Dengan menggunakan skala Likert, responden akan menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian (Kuncoro, 2013). Berikut merupakan pemberian keterangan pada skala Likert (Tabel 3.2):

Tabel 3.2 Skala Likert dalam Penelitian

Nilai Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Alasan penggunaan skala Likert 5 poin dalam penelitian ini karena peneliti mengadopsi dari penelitian Balkan (2014) yang juga menggunakan skala Likert 5 poin. Didukung dengan (Dawes, 2012) yang menyatakan bahwa skala Likert 5 poin akan memudahkan responden dalam memilih jawaban pada suatu pertanyaan.

3.4.2 Pilot Test

Baker (1994) dalam Hundley (2002) menyatakan bahwa *pilot test* dapat digunakan sebagai alat untuk mencoba instrumen penelitian. Pada penelitian ini *pilot test* akan dilakukan pada beberapa wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta. Jumlah responden untuk *pilot test* merupakan adopsi dari penelitian Karatepe (2013) dengan dilaksanakan pada minimal sepuluh orang responden. Pada penelitian ini jumlah responden dalam *pilot test* yaitu 30 orang. *Pilot test* ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana responden mampu memahami maksud dari pertanyaan dan untuk menguji validitas dari pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014), teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terdiri dari dua tahap, yaitu *pilot test* dan pengumpulan data secara keseluruhan menggunakan kuesioner penelitian. Pengumpulan data dilakukan dari penelitian ini dimulai dari bulan April 2018 hingga Mei 2018. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui secara pasti jumlahnya. *Non-probability sampling* merupakan teknik *sampling* yang tidak menggunakan prosedur pemilihan peluang, melainkan mengandalkan *judgement* pribadi peneliti (Maholtra, 2009). Sedangkan untuk mendapatkan sampel, digunakanlah teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan prosedur untuk mendapatkan unit sampel yang nyaman dan seringkali, responden dipilih karena mereka berada di tempat yang

tepat pada waktu yang tepat (Malhotra, 2009). Teknik *sampling* ini digunakan karena pada penelitian Soomro, et. al. (2017) menggunakan teknik *convenience sampling* serta untuk memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data, mengingat adanya keterbatasan waktu.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui persebaran kuesioner yang disebar secara *online*. Untuk menjangkau responden yang lebih luas maka kuesioner akan disebar secara *online* menggunakan media *Goggle Form*. Penyebaran kuesioner secara *online* mempunyai kelebihan untuk mengakses populasi yang besar dan terdistribusi secara geografis (Lefever et. al., 2007). *Survey online* ini sangat membantu penulis dalam proses pengumpulan data. Keunggulannya yakni proses cepat karena responden dapat mengisi kuesioner tersebut dimana saja dan kapan saja sebab kuesioner dapat diakses pada *smartphone* responden, jangkauan luas dan minim biaya sehingga membuat proses pengumpulan data lebih efisien dan praktis. Namun kekurangan dari *survey online* ini responden tidak bisa secara langsung bertanya pada penulis terkait hal-hal yang kurang dimengerti.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan seluruh elemen yang mewakili serangkaian karakteristik serupa yang mencakup semesta dalam sebuah penelitian (Maholtra, 2009). Sedangkan sampel didefinisikan sebagai subkelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Maholtra, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Kriteria sampel pada penelitian ini mengacu pada subyek penelitian, yaitu wanita karir yang sudah menikah (memiliki peran ganda) yang telah ditentukan oleh peneliti. Menurut Maholtra (2010), untuk penelitian yang bersifat penyelesaian masalah, dibutuhkan ukuran sampel minimum 200 responden. Untuk mendapatkan sampel tersebut, penulis melakukan pendekatan kepada orang-orang terdekat seperti teman, keluarga, dan lembaga-lembaga untuk mendapatkan hasil kuesioner. Daftar lembaga dapat dilihat di Lampiran 4 dengan mengirimkan surat pengantar elektronik. Contoh surat yang dikirimkan kepada lembaga-lembaga terkait dapat dilihat pada Lampiran 3.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam mengolah data primer. Tahapan yang pertama adalah seleksi data, analisis deskriptif dari profil responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi moderasi. Berikut merupakan penjelasan terkait pengolahan data primer yang dilakukan dalam penelitian ini:

3.7.1 Pemilihan Responden

Pemilihan responden merupakan salah satu tahap awal untuk menyeleksi data dari hasil kuesioner. Data yang difilter dilakukan untuk melihat respon dari responden dengan kesesuaian karakteristik sudah sesuai atau belum. Jika responden menjawab pertanyaan yang tidak sesuai dengan karakteristik maka hasil jawaban tersebut tidak akan diolah lebih lanjut. Penelitian ini melakukan filter responden dengan 3 pertanyaan yang digunakan untuk memastikan responden sesuai dengan tujuan penelitian. Pertanyaan pertama dapat dilihat dengan menunjukkan wanita tersebut bekerja atau tidak. Selanjutnya, menunjukkan wanita tersebut sudah menikah atau belum dan yang terakhir dengan melihat perusahaan/instansi dimana wanita tersebut bekerja. Data yang sudah memenuhi kebutuhan dalam penelitian sesuai karakteristik maka dapat diolah dan dianalisis untuk tahap selanjutnya.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk meringkas data-data yang ada menjadi data yang dapat diinterpretasikan. Profil responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah usia, pendidikan terakhir, kabupaten/kota tempat bekerja, jenis perusahaan/instansi tempat bekerja, lamanya bekerja, tingkat jabatan, persentase tanggung jawab finansial terhadap keluarga, memiliki suami/saudara/seseorang untuk berbagi peran dan pendapatan setiap bulan yang dapat dilihat pada Lampiran 8 sampai dengan Lampiran 10. Beberapa pengukuran yang akan dilakukan terhadap data penelitian ini adalah *mean* dan *standard deviation* (Irianto, 2010).

3.8.2.1 Mean

Mean merupakan analisis terhadap ukuran rata-rata data. Tujuan dari analisis ini untuk mengetahui karakteristik dari kelompok data dengan cara membagi

keseluruhan data terhadap jumlah data. *Mean* memberikan informasi mengenai nilai rata-rata dari sebaran data dalam variabel penelitian.

3.8.2.2 Standar Deviation

Standar deviation merupakan nilai yang menunjukkan rata-rata variabilitas atau keberagaman data yang diteliti. Semakin besar nilai *standar deviation* menunjukkan semakin besar pula tingkat variasi data.

3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas pada instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment* (PPM). Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai r hitung memiliki signifikan kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian (Syahdrajat, 2015). Sedangkan reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Koefisien nilai alpha yang semakin mendekati 1 memiliki arti bahwa reliabilitas yang diukur juga semakin baik. Kriteria dalam uji reliabilitas adalah suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Maholtra, 2009).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2001). Pengujian data perlu dilakukan untuk mengetahui informasi-informasi yang sekiranya tersembunyi dan tidak terlihat pada data yang aktual (Hair, et. al., 2014). Pengujian data ini dimaksudkan agar hasil yang didapat lebih valid dan akurat. Berikut rangkaian dari uji asumsi klasik:

3.8.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki normalitas distribusi data (Ghozali, 2009). Data yang berdistribusi normal

berarti memiliki sebaran yang normal dan dapat mewakili populasi. Uji normalitas akan dilakukan dengan dengan dua cara, yaitu berdasarkan grafik P-P plot dan melihat besarnya tingkat signifikan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Razali & Wah (2011) pada uji *Kolmogorov Smirnov*, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

3.8.4.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar kesalahan pengamatan pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi. Model regresi tidak mengalami autokorelasi apabila memiliki nilai *Durbin Watson* (D-W) di antara 1,65 sampai 2,35.

3.8.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2009). Model yang baik tidak akan terjadi korelasi antara variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka persamaan regresi linear berganda tersebut bebas dari multikolinearitas.

3.8.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) merupakan teknik regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel independen

terhadap variabel dependen. Namun pada regresi linear berganda, variabel independen biasanya berjumlah lebih dari satu. Pada penelitian ini, variabel independennya adalah *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2) dan keseimbangan kehidupan-kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut (Draper, 1992):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = nilai konstan

β = koefisien regresi

X₁ = *Work-family conflict*

X₂ = *Family-work conflict*

X₃ = *Work-life balance*

Hasil dari analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan persamaan regresi, dapat diinterpretasikan apakah terdapat pengaruh positif atau negatif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Neolaka (2014), apabila hasil dari nilai *b* pada masing-masing variabel adalah positif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah. Begitu juga sebaliknya apabila hasil dari nilai *b* negatif, maka pengaruh yang dihasilkan adalah berkebalikan.

Selanjutnya terdapat nilai signifikansi yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh signifikan. Untuk mengetahui nilai signifikansi yang diberikan dapat diketahui melalui hasil uji $t < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Apabila hasilnya memenuhi syarat, maka variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen.

3.7.6 Regresi Moderasi

Pada penelitian ini menggunakan regresi moderasi karena terdapat satu variabel moderasi yaitu kepuasan kerja (Z). Regresi moderasi yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian variabel independen dengan variabel moderasi) (Suliyanto, 2011). Variabel moderasi adalah variabel

yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat tiga model persamaan regresi moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 X_1 * Z$$

$$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_3 X_2 * Z$$

$$Y = a + \beta_1 X_3 + \beta_2 Z + \beta_3 X_3 * Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = nilai konstan

β = koefisien regresi

X_1 = *Work-family conflict*

X_2 = *Family-work conflict*

X_3 = *Work-life balance*

Z = *Job satisfaction*

Terdapat variabel independen yang dipengaruhi oleh 3 variabel independen, namun penelitian ini terdapat faktor mediator lain yang memengaruhi kinerja. Hasil dari analisis regresi moderasi adalah semakin tinggi variabel independen dan variabel moderasi yang rendah maka akan semakin tinggi pula variabel dependennya. Semakin rendah variabel independen dan variabel moderasi yang tinggi maka akan semakin rendah variabel dependen tersebut. Maksudnya, jika variabel independen stabil dalam kondisi kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah maka akan memengaruhi kinerja.

BAB IV

PENGOLAHAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mempresentasikan hasil dari pengumpulan data penelitian, dilanjutkan dengan proses pengolahan data yang mengikuti alur analisis dengan menggunakan metode penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya.

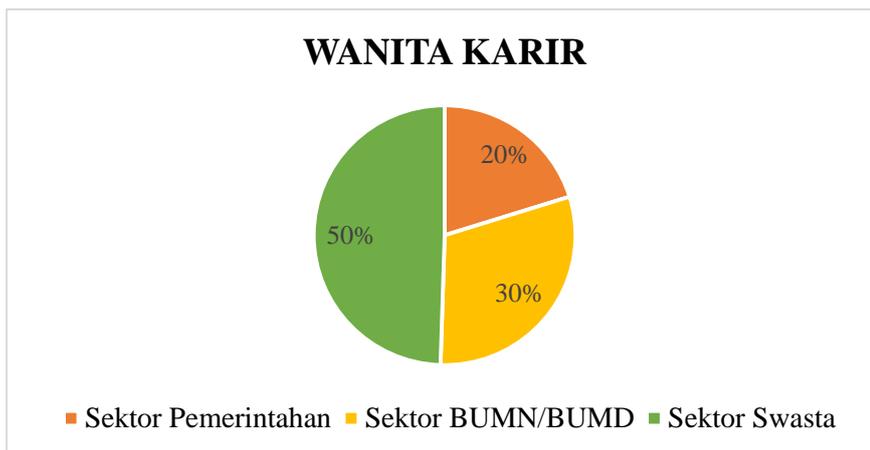
4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebar secara *online*. Pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 24 April 2018 – 30 Mei 2018. Pengumpulan data secara *online* dilakukan dengan menggunakan formulir *online* yaitu *google form* yang telah dibuat. Penyebaran kuesioner *online* dilakukan dengan mengirimkan *e-mail* kepada lembaga-lembaga terkait dan sosial media yang dimiliki oleh penulis serta lebih lanjutnya dibantu dalam pendistribusian oleh teman-teman dan keluarga penulis. Penelitian ini direspon oleh 577 responden, namun hanya 495 kuesioner yang valid dan dapat diolah, karena terdapat data yang tidak memenuhi kriteria sampel. Jumlah angka 495 menunjukkan bahwa penelitian ini mencapai sampel minimum yang sudah sesuai dengan spesifikasi dari penelitian Maholtra (2010).

Tabel 4.1 Data Penelitian

Keterangan	Frekuensi
Data yang masuk	577
Tidak memenuhi kriteria sampel	(82)
Data yang dianalisis	495

Dari 495 kuesioner tersebut diperoleh responden untuk sektor Pemerintahan sebanyak 100 responden, sektor BUMN/BUMD 150 responden, dan Swasta 245 responden. Persebaran jumlah responden berdasarkan sektor pekerjaan dimana responden tersebut bekerja dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Presentase Wanita Karir

4.2 Pengolahan Data

Sub bab ini menjelaskan data dan analisis deskriptif terhadap 495 responden penelitian yang meliputi profil dan demografi responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. Analisis deskriptif dilakukan dilakukan pada data yang telah terkumpul berdasarkan usia, pendidikan terakhir, kabupaten/kota tempat bekerja, jenis perusahaan atau instansi tempat bekerja, tahun mulai bekerja, tingkat jabatan di tempat kerja, persentase (%) tanggung jawab finansial keluarga yang ditanggung, memiliki suami/saudara/seseorang untuk berbagi peran di rumah tangga, dan pendapatan setiap bulan.

4.2.1 Data Profil Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh data profil responden dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Profil Responden

Profil	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
21-30 tahun	176	35,6
31-40 tahun	225	45,5
41-50 tahun	70	14,1
51-60 tahun	24	4,8
Pendidikan terakhir		
Pascasarjana (S3/S2)	61	12,3
Diploma/Sarjana (D1-D4 / S1)	414	83,6
SMA dan dibawahnya	20	4,0

Tabel 4.2 Data Profil Responden (Lanjutan)

Profil	Frekuensi	Persentase (%)
Kabupaten/Kota		
Kabupaten/Kota di Jawa Timur	413	83,4
Kabupaten/Kota di Jawa Tengah	25	5,1
Kabupaten/Kota di Jawa Barat	20	4,0
D.I Yogyakarta	16	3,2
Banten	2	0,4
Jakarta	19	3,8
Luar Pulau Jawa	2	0,4
Jenis Perusahaan/Instansi		
Jasa layanan publik (misal: pendidikan, transportasi, dinas, listrik, pengadaan air, dll)	216	43,6
Jasa lainnya (asuransi, keuangan, perhotelan, informasi dan telekomunikasi, lain-lain)	154	31,1
Manufaktur (misal: Tekstil, Bahan Kimia, Otomotif, Aneka Industri, dll)	125	25,3
Lama Bekerja		
± 18 tahun	80	16,2
± 10 tahun	331	66,9
± 4 tahun	84	17,0
Tingkat Jabatan		
Non Manajerial	371	74,9
Manajer Lini	41	8,3
Manajer Tengah	64	12,9
Manajer Atas	19	3,8
Persentase tanggung jawab finansial terhadap keluarga		
< 20%	12	2,4
21 – 40%	325	65,7
41 – 60%	142	28,7
> 60%	16	3,2
Memiliki suami/saudara/seseorang untuk berbagi peran		
Ya	479	96,8
Tidak	16	3,2
Pendapatan setiap bulan		
< Rp 3.000.000	104	21,0
Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000	284	57,4
Rp 6.000.001 - Rp 9.000.000	51	10,3
Rp 9.000.001 - Rp 12.000.000	40	8,1
> Rp 12.000.000	16	3,2

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh Tabel 4.2 dapat diketahui dari 495 responden dalam penelitian mayoritas berusia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 45,5% (225 responden), sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas responden berpendidikan Diploma/Sarjana (D1-D4/S1)

dengan persentase 83,6% (414 responden). Kemudian dilihat dari asal kabupaten atau kota dapat disimpulkan mayoritas responden berasal dari area provinsi Jawa Timur dengan persentase sebesar 83,4% (413 responden). Bila dilihat dari jenis perusahaan atau instansi responden diperoleh hasil yang bervariasi, persentase terbesar adalah responden yang bekerja pada perusahaan dengan jenis layanan publik (seperti pendidikan, transportasi, kesehatan, dinas, dan lain-lain) sebesar 43,6% (216 responden), sedangkan responden yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa lainnya (seperti asuransi, keuangan, perhotelan, informasi dan telekomunikasi, lain-lain) memiliki persentase sebesar 31,1% (154 orang).

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja selama kurang lebih 10 tahun dengan persentase 66,9% (331 responden). Sedangkan dilihat dari tingkat jabatan dapat diketahui sebagian besar responden adalah karyawan non manajerial dengan persentase sebesar 74,9% (371 responden), adapun dilihat dari persentase tanggung jawab secara finansial di keluarga dapat diketahui mayoritas tanggung jawab finansial sebesar 65,7% (325 responden). Mayoritas responden dengan persentase sebesar 96,8% (479 responden) memiliki suami/saudara/seseorang untuk berbagi peran di rumah tangga. Sebagian besar responden yang merupakan wanita karir memiliki pendapatan setiap bulan Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000 dengan persentase 57,4% (284 responden). Sementara untuk profil responden berdasarkan tiap sektor akan dideskripsikan pada Lampiran 8 sampai dengan Lampiran 10.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan pada variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap masing-masing variabel indikatornya. Terdapat 3 jenis variabel X, 1 jenis variabel Y dan 1 jenis variabel moderasi. Pilihan jawaban responden yang tersedia di kuesioner terdiri dari Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (Skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Analisis deskriptif ini akan dijabarkan mengenai nilai *mean* dan *standard deviation* (SD) dari masing-masing pernyataan pada variabel *work-family conflict*, *family-work conflict*, keseimbangan kehidupan-kerja, kinerja, dan kepuasan kerja.

4.2.2.1 Hubungan Variabel *Work-Family Conflict* (X1) dan Variabel Indikatornya

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel *Work-family Conflict*

Variabel	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
* <i>Work-Family Conflict</i> = WFC						
WFC 1	3,63	0,761	3,62	0,783	3,63	0,760
WFC 2	3,62	0,693	3,62	0,711	3,60	0,807
WFC 3	3,60	0,765	3,59	0,796	3,64	0,697
WFC 4	3,56	0,783	3,57	0,789	3,56	0,800
WFC 5	3,54	0,771	3,57	0,754	3,55	0,780
Total	3,59	0,755	3,59	0,767	3,60	0,769

Sumber: (Lampiran 15)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* dan standar deviasi pada variabel *work-family conflict* yang terdiri dari 5 variabel indikator. Kelima indikator memiliki nilai *mean* dan standar deviasi yang cukup tinggi di pada sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta. Berdasarkan hasil tersebut, sektor Pemerintahan memiliki nilai *mean* total sebesar 3,59 dengan standar deviasinya adalah 0,755. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Pemerintahan diraih oleh indikator WFC 1 sebesar 3,63. Nilai ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dialami oleh wanita karir di sektor Pemerintahan mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga.

Pada sektor BUMN/BUMD memiliki nilai *mean* total sebesar 3,59 dengan standar deviasinya adalah 0,767. Nilai *mean* tertinggi pada sektor BUMN/BUMD adalah indikator WFC 1 dan WFC 2 yakni sebesar 3,62. Indikator WFC 1 mengacu pada wanita karir memiliki tuntutan pekerjaan yang mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga. Sedangkan indikator WFC 2 mengacu pada jumlah waktu yang diperlukan untuk pekerjaan dikantor menyulitkan wanita karir untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Selanjutnya pada sektor Swasta memiliki nilai *mean* total sebesar 3,60 dengan standar deviasi 0,769. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Swasta adalah indikator WFC 3 sebesar 3,64. Tingginya nilai *mean* tersebut membuat wanita karir merasa hal-hal yang ingin dilakukan dirumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

4.2.2.2 Hubungan Variabel *Family-Work Conflict* (X2) dan Variabel Indikatornya

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel *Family-work Conflict*

Variabel	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
* <i>Family-Work Conflict</i> = FWC						
FWC 1	3,83	0,570	3,73	0,713	3,71	0,715
FWC 2	3,89	0,618	3,80	0,751	3,84	0,647
FWC 3	3,79	0,756	3,81	0,790	3,68	0,783
FWC 4	3,86	0,752	3,71	0,736	3,79	0,725
FWC 5	3,77	0,709	3,85	0,663	3,79	0,759
Total	3,83	0,681	3,78	0,731	3,76	0,726

Sumber: (Lampiran 15)

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel *family-work conflict* diketahui bahwa sektor Pemerintahan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,83 dan standar deviasi sebesar 0,681. Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator FWC 2 dengan nilai 3,89. Hasil tersebut menunjukkan bahwa FWC 2 memiliki kontribusi paling besar pada variabel *family-work conflict*. Indikator ini mengacu pada wanita karir yang memiliki perasaan bersalah pada keluarganya dikarenakan adanya keterbatasan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah tangga secara keseluruhan.

Sedangkan di sektor BUMN/BUMD total nilai kelima *mean* pada variabel *family-work conflict* hasilnya sebesar 3,78 dengan standar deviasi sebesar 0,731. Nilai *mean* tertinggi diraih oleh indikator FWC 5 sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa wanita yang bekerja dan mengurus keluarga mereka merasa beban pekerjaan yang tinggi dapat membuat kehabisan energi dalam mengurus keluarga.

Selain itu pada sektor Swasta variabel *family-work conflict* memiliki nilai *mean* total sebesar 3,76 dengan standar deviasi sebesar 0,726. Nilai *mean* tertinggi diraih oleh indikator FWC 2, yang menyatakan bahwa wanita karir memiliki perasaan bersalah karena adanya keterbatasan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah tangga secara keseluruhan sebesar 3,84.

4.2.2.3 Hubungan Variabel *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Kerja) (X3) dan Variabel Indikatornya

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Work-life Balance*

Variabel	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	<i>Mean</i>	Std. Deviasi	<i>Mean</i>	Std. Deviasi	<i>Mean</i>	Std. Deviasi
	* <i>Work-Life Balance</i> = WLB					
WLB 1	3,78	0,733	3,79	0,756	3,79	0,742
WLB 2	3,80	0,711	3,67	0,831	3,76	0,802
WLB 3	3,67	0,779	3,81	0,692	3,67	0,846
WLB 4	3,60	0,765	3,53	0,833	3,51	0,857
WLB 5	3,58	0,806	3,61	0,817	3,62	0,820
WLB 6	3,64	0,835	3,62	0,825	3,62	0,825
WLB 7	3,28	0,944	3,36	0,929	3,40	0,893
WLB 8	3,33	0,888	3,35	0,905	3,38	0,886
Total	3,58	0,808	3,60	0,823	3,59	0,834

Sumber: (Lampiran 15)

Berikutnya adalah analisis terhadap variabel *work-life balance* yang terdiri dari 8 variabel indikator. Di sektor Pemerintahan nilai *mean* total yang didapatkan sebesar 3,58 dengan standar deviasi yang diperoleh adalah 0,808. Indikator dengan nilai *mean* tertinggi diraih oleh WLB 2 dengan nilai sebesar 3,80. Indikator WLB 2 lebih mengacu pada wanita karir yang melewatkan acara keluarga dalam waktu 3 bulan terakhir karena adanya pekerjaan yang belum selesai.

Berdasarkan hasil nilai *mean* total pada variabel *work-life balance* memiliki nilai sebesar 3,60 dengan standar deviasi sebesar 0,823. Nilai *mean* tertinggi pada sektor BUMN/BUMD diraih oleh indikator WLB 3 sebesar 3,81. Nilai ini menunjukkan bahwa disaat mengemban peran ganda, wanita karir merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor diakrenakan terlalu sibuk mengurus kebutuhan keluarga.

Selanjutnya pada sektor Swasta, variabel *work-life balance* memiliki nilai *mean* total sebesar 3,59 dengan standar deviasi sebesar 0,834. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Swasta adalah indikator WLB 1 sebesar 3,79. Tingginya nilai *mean* tersebut membuat wanita karir harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin, sehingga pekerjaan di kantor berakibat mengganggu rutinitas kegiatan dirumah.

4.2.2.4 Hubungan Variabel *Job Performance* (Kinerja) (Y1) dan Variabel Indikatornya

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel *Job Performance*

Variabel	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
* <i>Job Performance</i> = JP						
JP 1	3,78	0,871	3,76	0,925	4,12	0,742
JP 2	4,01	0,759	4,03	0,785	4,03	0,799
JP 3	4,09	0,740	4,12	0,741	3,74	0,926
JP 4	3,79	0,868	3,77	0,923	3,75	0,924
JP 5	4,01	0,759	4,03	0,785	4,03	0,799
Total	3,94	0,799	3,94	0,832	3,93	0,838

Sumber: (Lampiran 15)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui rata-rata nilai *mean* pada sektor Pemerintahan adalah 3,94 dengan standar deviasinya adalah 0,799. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Pemerintahan diraih oleh indikator JP 3 sebesar 4,09. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagai wanita yang memiliki peran ganda dalam bekerja dan mengurus keluarga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada sektor BUMN/BUMD memiliki nilai *mean* total sebesar 3,94 dengan standar deviasinya adalah 0,832. Indikator tertinggi pada sektor Pemerintah juga dialami pada wanita yang bekerja di sektor BUMN/BUMD yaitu indikator JP 3 dengan nilai 4,12. Dimana nilai ini juga menunjukkan bahwa sebagai wanita yang memiliki peran ganda dalam bekerja dan mengurus keluarga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan pada sektor Swasta memiliki nilai *mean* total sebesar 3,93 dengan standar deviasi 0,838. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Swasta adalah indikator JP 1 sebesar 4,12. Tingginya nilai *mean* tersebut membuat wanita karir bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan dan hasil pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4.2.2.5 Hubungan Variabel *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) (Z1) dan Variabel Indikatornya

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction*

Variabel	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
* <i>Job Satisfaction</i> = JS						
JS 1	3,74	0,661	3,75	0,714	3,67	0,775
JS 2	3,69	0,734	3,70	0,792	3,67	0,789
JS 3	3,64	0,732	3,67	0,783	3,73	0,724
JS 4	3,66	0,742	3,63	0,772	3,64	0,748
JS 5	3,58	0,727	3,60	0,742	3,62	0,724
Total	3,66	0,719	3,67	0,761	3,67	0,752

Sumber: (Lampiran 15)

Berikutnya adalah analisis terhadap variabel *job satisfaction* yang terdiri dari 5 variabel indikator. Di sektor Pemerintahan nilai *mean* total yang didapatkan sebesar 3,66 dengan standar deviasi yang diperoleh adalah 0,719. Indikator dengan nilai *mean* tertinggi diraih oleh JS 1 dengan nilai sebesar 3,74. Indikator JS 1 lebih mengacu pada balas jasa yang didapatkan oleh wanita karir sebagai karyawan di sektor Pemerintahan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil nilai *mean* total pada variabel *job satisfaction* memiliki nilai sebesar 3,67 dengan standar deviasi sebesar 0,761. Indikator tertinggi pada sektor Pemerintah juga dialami pada wanita yang bekerja di sektor BUMN/BUMD yaitu indikator JP 1 dengan nilai sebesar 3,75. Dimana wanita karir mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya.

Selanjutnya pada sektor Swasta, variabel *job satisfaction* memiliki nilai *mean* total sebesar 3,67 dengan standar deviasi sebesar 0,752. Nilai *mean* tertinggi pada sektor Swasta adalah indikator JS 3 sebesar 3,73. Tingginya nilai *mean* tersebut membuat wanita karir antusias dalam menyelesaikan pekerjaan karena kondisi kerja (ruangan, jenis pekerjaan) yang sangat mendukung.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum memasuki tahap analisis regresi linear berganda, maka dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang menggunakan program SPSS 20. Dalam mengonfirmasi indikator-indikator yang terdapat dalam variabel penelitian serta menguji validitas data digunakan

Pearson Product Moment (PPM) dan untuk menguji reliabilitas masing-masing dimensi dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Penelitian

Butir Pernyataan	Pemerintahan		BUMN/BUMD		Swasta	
	r-hitung	Sig	r-hitung	Sig	r-hitung	Sig
Work-Family Conflict						
WFC 1	0,751	0,000	0,764	0,000	0,768	0,000
WFC 2	0,857	0,000	0,870	0,000	0,908	0,000
WFC 3	0,902	0,000	0,904	0,000	0,869	0,000
WFC 4	0,861	0,000	0,861	0,000	0,866	0,000
WFC 5	0,760	0,000	0,781	0,000	0,794	0,000
Family-Work Conflict						
FWC 1	0,790	0,000	0,793	0,000	0,785	0,000
FWC 2	0,860	0,000	0,754	0,000	0,814	0,000
FWC 3	0,890	0,000	0,849	0,000	0,857	0,000
FWC 4	0,885	0,000	0,873	0,000	0,841	0,000
FWC 5	0,793	0,000	0,830	0,000	0,742	0,000
Work-Life Balance						
WLB 1	0,688	0,000	0,698	0,000	0,728	0,000
WLB 2	0,675	0,000	0,704	0,000	0,720	0,000
WLB 3	0,725	0,000	0,697	0,000	0,704	0,000
WLB 4	0,752	0,000	0,734	0,000	0,742	0,000
WLB 5	0,803	0,000	0,822	0,000	0,820	0,000
WLB 6	0,801	0,000	0,803	0,000	0,806	0,000
WLB 7	0,721	0,000	0,702	0,000	0,676	0,000
WLB 8	0,641	0,000	0,645	0,000	0,616	0,000
Job Performance						
JP 1	0,862	0,000	0,872	0,000	0,741	0,000
JP 2	0,858	0,000	0,863	0,000	0,876	0,000
JP 3	0,777	0,000	0,764	0,000	0,876	0,000
JP 4	0,874	0,000	0,879	0,000	0,884	0,000
JP 5	0,858	0,000	0,863	0,000	0,876	0,000
Job Satisfaction						
JS 1	0,745	0,000	0,793	0,000	0,907	0,000
JS 2	0,864	0,000	0,861	0,000	0,862	0,000
JS 3	0,902	0,000	0,906	0,000	0,801	0,000
JS 4	0,846	0,000	0,836	0,000	0,832	0,000
JS 5	0,747	0,000	0,746	0,000	0,752	0,000

Sumber: (Lampiran 5-7)

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkap data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat. Ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai r memiliki tingkat signifikan kurang dari 5%. Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan indikator yang terdapat pada variabel penelitian meliputi *work-family conflict*, *family-work conflict*, keseimbangan

kehidupan-kerja, kinerja dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan valid.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha		
	Pemerintahan	BUMN/BUMD	Swasta
<i>Work-Family Conflict</i>	0,883	0,892	0,896
<i>Family-Work Conflict</i>	0,897	0,877	0,865
Keseimbangan kehidupan-kerja	0,869	0,869	0,871
Kinerja	0,900	0,902	0,904
Kepuasan kerja	0,880	0,887	0,889

Sumber: (Lampiran 5-7)

Hasil penelitian menunjukkan lima variabel penelitian yang terdiri dari *work-family conflict*, *family-work conflict*, keseimbangan kehidupan-kerja, kinerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga instrumen penelitian yang digunakan dapat disimpulkan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data yang digunakan dalam model regresi dapat dipercaya. Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui bahwa model regresi tidak terjadi bias pada hasil analisis. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *normal probability plot* dan uji *kolmogorov smirnov*. Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot* cenderung mengandung interpretasi yang relatif. Maka dari itu, hasil uji normalitas dalam penelitian ini akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

	Pemerintahan	BUMN/BUMD	Swasta	Keterangan
Kolmogorov Smirnov	0,556	0,614	0,850	Normal
Signifikan	0,917	0,846	0,466	Normal

Sumber: (Lampiran 11)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing memiliki nilai *kolmogorov smirnov* dengan tingkat signifikan yang lebih dari 0,05. Menurut Razali & Wah (2011), jika nilai signifikansi pada uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi telah berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki normalitas distribusi data.

Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik normal P-P plot. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal normal P-P plot dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari grafik normal P-Plot pada sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta dapat dilihat pada Lampiran 11.

4.2.4.2 Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi. Model regresi tidak mengalami autokorelasi apabila memiliki nilai *Durbin Watson* (D-W) di antara 1,65 sampai 2,35. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh nilai *Durbin Watson* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Sektor	Durbin Watson
Pemerintah	1,968
BUMN/BUMD	2,002
Swasta	1,992

Sumber: (Lampiran 13)

Hasil penelitian sebagaimana yang ditunjukkan oleh Tabel 4.11 adalah diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk sektor Pemerintah sebesar 1,968, sektor BUMN/BUMD sebesar 2,002, dan untuk sektor Swasta sebesar 1,992. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai *Durbin Watson* berada di antara interval 1,65 sampai 2,35 artinya terbebas dari asumsi autokorelasi.

4.2.4.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Wijaya (2013), uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dalam penelitian. Cara untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas adalah dengan melihat nilai

Variance Inflation Factor (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka persamaan regresi linier berganda tersebut bebas dari multikolinieritas. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Sektor	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pemerintahan	<i>Work-family conflict</i>	0,449	2,226	Tidak Ada Multikolinieritas
	<i>Family-work conflict</i>	0,374	2,673	Tidak Ada Multikolinieritas
	Keseimbangan kehidupan-kerja	0,476	2,101	Tidak Ada Multikolinieritas
	<i>Work-family conflict</i>	0,410	2,440	Tidak Ada Multikolinieritas
BUMN/BUMD	<i>Family-work conflict</i>	0,342	2,921	Tidak Ada Multikolinieritas
	Keseimbangan kehidupan-kerja	0,390	2,562	Tidak Ada Multikolinieritas
	<i>Work-family conflict</i>	0,383	2,614	Tidak Ada Multikolinieritas
	<i>Family-work conflict</i>	0,333	3,000	Tidak Ada Multikolinieritas
Swasta	Keseimbangan kehidupan-kerja	0,357	2,800	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: (Lampiran 13)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (*independent*).

4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila ada pola yang jelas serta titik terpusat di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi memiliki masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti

diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 12.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Ketentuan yang digunakan dalam uji t adalah apabila nilai signifikan yang diperoleh dari t-hitung kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.2.5.1 Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis efek moderasi berkaitan dengan interaksi antara variabel independen dengan variabel moderator dalam memengaruhi variabel dependen. Pertama adalah menguji efek utama dengan menggunakan regresi linear berganda. Kedua adalah menguji efek moderasi dengan menggunakan *moderated regression analysis* (MRA). Hasil analisis efek utama antara variabel independen yaitu *work-family conflict*, *family-work conflict* dan keseimbangan kehidupan-kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Hasil analisis efek moderasi antara variabel independen yaitu *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance*, variabel moderatornya yaitu kepuasan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja. Berikut pada Tabel 4.13 disajikan hasil analisis efek utama.

Tabel 4.13 Hasil Analisis *Moderated Regression Analysis*

Variabel	Koefisien	β	t-hitung	Signifikan
Konstanta	-0,129		-1,212	0,226
<i>Work-family conflict</i>	-0,056	-0,051	-0,383	0,702
<i>Family-work conflict</i>	0,646	0,539	3,429	0,001
Keseimbangan kehidupan-kerja	0,385	0,327	2,599	0,010
WFC*Kepuasan Kerja	0,097	0,563	2,453	0,015
FWC*Kepuasan Kerja	-0,047	-0,260	-0,922	0,357
WLB*Kepuasan Kerja	-0,015	-0,083	-0,374	0,709

Sumber: (Lampiran 13)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linear berganda dan *moderated regression analysis*, maka interpretasi masing-masing variabel yang diregresikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel *work-family conflict* meningkat sebesar 1 dengan asumsi bahwa variabel *family-work conflict* dan *work-life balance* adalah konstan

maka akan memengaruhi kinerja sebesar $-0,056$. Sedangkan hasil dari uji hipotesis didapati nilai signifikan $0,702$ yang lebih besar dari $0,05$ sehingga *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita karir, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

2. Dari hasil persamaan regresi linear berganda dijelaskan bahwa jika variabel *family-work conflict* meningkat sebesar 1 dengan asumsi bahwa variabel *work-family conflict* dan *work-life balance* adalah konstan, maka akan memengaruhi kinerja sebesar $0,646$. Dari hasil uji hipotesis memiliki tingkat signifikan $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga *family-work conflict* berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja wanita karir, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini parsialy diterima karena modelnya signifikan tapi fungsinya menjadi positif.
3. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa jika variabel keseimbangan kehidupan-kerja meningkat sebesar 1 dengan asumsi bahwa variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict* adalah konstan, maka akan memengaruhi kinerja sebesar $0,385$. Berdasarkan uji hipotesis didapati nilai signifikan $0,010$ yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita karir, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Berdasarkan Interaksi *work-family conflict* dengan kepuasan kerja didapatkan nilai koefisien parameter sebesar $0,097$ yang menunjukkan bahwa dengan naiknya nilai variabel *work-family conflict* maka meningkatkan variabel kinerja. Selain itu Interaksi *work-family conflict* dengan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan $0,015$ yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel moderasi jika memiliki koefisien parameter positif dan signifikan pada hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja pada wanita karir, sehingga pengaruh *family-work conflict* terhadap kinerja dimoderasi secara signifikan oleh kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
5. Pada Interaksi *family-work conflict* dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar $-0,047$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa dengan naiknya nilai variabel *family-work conflict* maka menurunkan

variabel kinerja. Interaksi *family-work conflict* memiliki tingkat signifikan 0,357 yang lebih besar dari 0,05. Dikatakan sebagai variabel moderasi jika memiliki koefisien parameter negatif dan signifikan. Dengan demikian pengaruh *family-work conflict* terhadap kinerja tidak dimoderasi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

6. Interaksi keseimbangan kehidupan-kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar -0,015. Hal ini menunjukkan bahwa dengan naiknya nilai variabel *family-work conflict* maka menurunkan variabel kinerja. Selain itu pada Interaksi keseimbangan kehidupan-kerja memiliki tingkat signifikan 0,709 yang lebih besar dari 0,05 sehingga pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja tidak signifikan dimoderasi kepuasan kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

4.2.6 Uji Perbandingan

Uji perbandingan dilakukan dengan menggunakan uji ANOVA untuk mengetahui perbandingan variabel penelitian yaitu *work-family conflict*, *family-work conflict*, keseimbangan kehidupan-kerja, dan kinerja pada sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta. Pada uji ANOVA, nilai signifikan yang akan menunjukkan ada atau tidak adanya perbedaan yang signifikan antar kelompok. Hasil uji ANOVA dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.14 Uji ANOVA

	<i>Source of Variation</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Work-family conflict</i>	Between Groups	0,003222	2	0,001611	0,003928	0,996079
	Within Groups	201,7831	492	0,410128		
	Total	201,7863	494			
<i>Family-work conflict</i>	Between Groups	0,305954	2	0,152977	0,441933	0,643047
	Within Groups	170,3079	492	0,346154		
	Total	170,6138	494			
<i>Work-life balance</i>	Between Groups	0,004378	2	0,002189	0,006101	0,993918
	Within Groups	176,5297	492	0,3588		
	Total	176,5341	494			

Tabel 4.14 Uji ANOVA (Lanjutan)

	<i>Source of Variation</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja	Between Groups	0,00266	2	0,00133	0,002671	0,997332
	Within Groups	244,9255	492	0,497816		
	Total	244,9282	494			

Sumber: (Lampiran 14)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji ANOVA sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *work-family conflict* memiliki nilai F sebesar 0,004 dengan tingkat signifikan 0,996 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan *work-family conflict* antara wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta.
2. Variabel *family-work conflict* memiliki nilai F sebesar 0,442 dengan tingkat signifikan 0,643 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan *family-work conflict* antara wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta.
3. Variabel keseimbangan kehidupan-kerja memiliki nilai F sebesar 0,006 dengan tingkat signifikan 0,994 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan keseimbangan kehidupan-kerja antara wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta.
4. Variabel *job performance* memiliki nilai F sebesar 0,003 dengan tingkat signifikan 0,997 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan *job performance* antara wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta.

Setelah dilakukan uji ANOVA yangi digunakan untuk melihat perbedaan antara variabel independen pada sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta, hasilnya ternyata tidak ada perbandingan yang signifikan. Dapat disimpulkan tidak ada perbedaan karakteristik dari masing-masing variabel pada sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Artinya model ini bisa diterapkan secara umum tidak hanya berlaku pada salah satu sektor saja.

4.3 Pembahasan Hipotesis

Pada sub bab ini akan membahas mengenai pembahasan hipotesis penelitian dari hasil penelitian yang dihubungkan dengan teori yang membangun model penelitian.

4.3.1 Hipotesis 1 (*Work-family conflict* berpengaruh negatif pada Kinerja)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan *work-family conflict* terhadap kinerja memiliki nilai signifikan $0,702 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja. Lebih lanjut, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ada pada variabel *work-family conflict* mempunyai nilai koefisien (-0,056). Maka hipotesis 1 ditolak, yang memiliki arti bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh wanita karir yang bekerja baik di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta berpengaruh negatif terhadap kinerja, tidak terbukti secara statistik.

Temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro, et. al. (2017) yang menunjukkan *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Warokka & Febrilia (2015), meskipun pengaruh yang diberikan oleh *work-family conflict* terhadap kinerja dapat berupa efek negatif karena menurut Frediksen & Scharlach (2001) pengaruh kerja terhadap keluarga adalah prediksi implikasi baik negatif maupun positif pada *work-family conflict*. Pengaruh yang lebih besar, seperti ketika seorang pegawai membawa pulang pekerjaannya kerumah, akan mengganggu kehidupan keluarga karyawan dan menghasilkan sikap negatif tapi dalam penelitian ini hal itu tidak terjadi secara signifikan.

Pada umumnya, konflik seringkali dianggap merugikan bagi perusahaan. Pandangan tradisional beranggapan bahwa semua konflik berbahaya dan harus dihindari serta dapat mungkin dihilangkan apabila timbul. Jika dilihat dari pandangan interaksionis, adanya konflik perlu bagi perusahaan agar karyawan tidak apatis. Hal ini merupakan tugas atasan atau pemimpin untuk mengelola konflik agar memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa responden yang bekerja di sektor Pemerintahan dan BUMN/BUMD merasa tuntutan pekerjaan yang dialaminya mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga serta jumlah waktu yang diperlukan untuk pekerjaan

menyulitkannya untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Begitu pula pada wanita karir yang bekerja di sektor Swasta merasa hal-hal yang ingin dilakukan di rumah tidak dapat dilakukan dengan baik karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Hal ini dianggap tidak memiliki hubungan negatif terhadap kinerja dari wanita karir saat mengalami *work-family conflict*.

4.3.2 Hipotesis 2 (*Family-work conflict* berpengaruh negatif pada Kinerja)

Temuan penelitian di sektor pemerintahan, BUMN/BUMD, maupun Swasta menunjukkan bahwa *family-work conflict* terhadap kinerja memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan *family-work conflict* memiliki pengaruh signifikan pada *job performance*. Temuan penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro et. al., (2017) yang menunjukkan bahwa *family-work conflict* berhubungan signifikan dengan kinerja. Lebih lanjut, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ada pada variabel *family-work conflict* mempunyai nilai koefisien 0,646. Maka hipotesis 2 parsial diterima karena memiliki model yang signifikan. Namun hasil penelitian ini menemukan bahwa dari seluruh responden yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta memiliki hubungan yang positif. Hal ini bisa saja dikarenakan pada saat wanita karir mengalami *family-work conflict*, mereka melarikan diri atas konflik yang dialaminya dan menjadi *workaholic*.

Workaholic dimana suatu kondisi dari karyawan yang mementingkan pekerjaan secara berlebihan dan melalaikan aspek kehidupan yang lain seperti terbengkalainya tanggung jawab terhadap keluarga. Wanita karir yang menjadi *workaholic* cenderung tidak bisa mengontrol dirinya, karena dengan bekerja keras mereka bisa lari dari masalah yang terjadi dalam hidupnya. Selain itu adanya korelasi positif menunjukkan bahwa wanita karir sangat ambisius untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika target tersebut tidak terlaksana atau tercapai maka ia akan stres karena mereka memiliki persepsi dengan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja akan membantu mereka mencapai tujuan hidup mereka lebih cepat. Hal ini menunjukkan antusiasme dalam pekerjaan mereka dan memberikan dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Selain itu, wanita karir juga harus membangun karir mereka dan memenuhi tujuan organisasi, misalnya seperti promosi jabatan. Oleh karena itu, mereka mungkin menganggap bekerja selama

berjam-jam sebagai tantangan yang berkontribusi terhadap keseluruhan tujuan hidup mereka.

Hasil tersebut berbeda dengan temuan yang dikemukakan Frone, et. al. (1992) dimana *family-work conflict* berdampak negatif pada kesehatan emosional, kondisi fisik, dan kepuasan hidup. Dengan demikian, *family-work conflict* dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Contohnya, permasalahan keluarga karyawan memengaruhi pekerjaan dan menyebabkan karyawan tersebut membuang-buang waktu dan mengurangi konsentrasi kerjanya. Hal itu menyebabkan, mereka harus menata ulang jadwal-jadwalnya untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan. Permasalahan lainnya mengenai campur tangan pekerjaan ke keluarga (Hughes, et. al., 1992). Campur tangan ini berdampak pada suasana hati dan tingkat energi karyawan dirumah, dan menghasilkan konflik peran yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.

4.3.3 Hipotesis 3 (Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif pada Kinerja)

Temuan penelitian yang didasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja sebesar $0,010 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan *family-work conflict* memiliki pengaruh signifikan pada *job performance*. Lebih lanjut, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ada pada variabel keseimbangan kehidupan-kerja mempunyai nilai koefisien 0,385 yang berarti memiliki pengaruh positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Soomro et. al., (2017); Balkan (2014) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila wanita karir mampu menyelaraskan waktu serta keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi maka akan menyebabkan karyawan lebih bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada keseimbangan kehidupan-kerja maka kerjanya juga meningkat. Hasil ini konsisten dengan temuan Soomro et. al. (2017) yang mengatakan bahwa wanita karir mampu menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan keluarga serta memiliki

komitmen yang untuk bekerja secara produktif bagi perusahaan. Jelas bahwa ketika perusahaan menawarkan karyawan pilihan yang memadai untuk mengelola pekerjaan mereka dan peran keluarganya, hal itu akan meningkatkan kinerja yang lebih kuat dari karyawan. Wanita karir dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang bagus akan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Sebagai wanita karir tentu mereka juga harus menyeimbangkan kewajibannya dalam dua peran yang mereka jalani. Untuk memenuhi kewajiban tersebut memang tidak mudah, karena tanggung jawab yang dimiliki wanita karir memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi. Dalam mencapai kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita karir, perusahaan atau instansi berperan sebagai faktor penunjang yang menyediakan peraturan dan kebijakan secara adil, namun yang paling utama adalah sikap dari karyawan itu sendiri dalam menyelaraskan komitmen bersama keluarga serta kehidupan pribadinya baik dari segitu waktu komunikasi, dan keterlibatan secara langsung. Hal itu menjadi pilihan wanita karir dalam mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

4.3.4 Hipotesis 4 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kinerja)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada regresi moderasi menunjukkan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja. Maka dari itu hipotesis ini diterima. Lebih lanjut, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ada pada variabel kepuasan kerja membuat hubungan positif antara *work-family conflict* dan kinerja sebesar 0,097. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro, et. al. (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja.

Work-family conflict diindikasikan dengan wanita karir yang memiliki beban kerja yang berat di perusahaan sehingga membuatnya merasa stres dan terbawa sampai di rumah yang akhirnya menimbulkan keributan dalam keluarga, namun dengan beban kerja yang berat terdapat fasilitas yang menyenangkan di tempat kerja. Jadi, meskipun ditempat kerja memiliki beban yang berat dan dirumah juga

terjadi konflik maka wanita karir akan tetap merasa puas dengan lingkungan pekerjaan yang menghasilkan kepuasan kerja sehingga kinerja yang didapatkan tetap bagus. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian ini yang mengatakan bahwa wanita karir merasa puas dengan balas jasa yang didapatkan karena sesuai dengan pekerjaan dilakukan dan mereka antusias dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki kondisi kerja yang sangat mendukung.

Karyawan mencari pemenuhan yang dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, dan mereka ingin mencapai kepuasan kerja seperti kondisi kerja, baik berupa otoritas kerja, jam kerja, dan kepuasan pekerjaan memiliki efek jangka panjang pada peran sosial yang dimainkan oleh karyawan (Ololube, 2009). Dampak tersebut akan menentukan apakah karyawan tersebut mendapatkan *work-family conflict* lebih banyak atau sedikit (Friedman & Greenhaus, 2000). Moon (2015) menyebutkan kepuasan kerja dan kinerja sebagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga menentukan seberapa baik karyawan bekerja dan seberapa banyak usaha dan waktu yang dikorbankan dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyaknya waktu yang didedikasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dapat bergantung terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Hipotesis 5 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *Family-Work Conflict* dan Kinerja)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan regresi moderasi diperoleh nilai signifikan $0,357 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara *family-work conflict* dan kinerja, oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro, et. al. (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *family-work conflict* dan kinerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Namasivayam dan Zhao (2007) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda merupakan anteseden yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anafarta (2011) menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja yang pada akhirnya tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan mencari pemenuhan yang dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, dan mereka ingin mencapai kepuasan kerja seperti kondisi kerja, baik berupa otoritas kerja, jam kerja, dan kepuasan pekerjaan memiliki efek jangka panjang pada peran sosial yang dimainkan oleh karyawan (Ololube, 2009). Moon (2015) menyebutkan kepuasan kerja dan kinerja sebagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga menentukan bagaimana wanita karir bekerja dan berapa banyak usaha lebih dan waktu yang mereka investasikan pada pekerjaan mereka. Banyaknya waktu yang didedikasikan wanita karir untuk mencapai tujuan organisasi dapat bergantung terhadap kepuasan kerja.

Meskipun konflik kerja yang dikarenakan kepentingan keluarga secara teoritis dapat menyebabkan kepuasan kerja yang pada akhirnya menentukan kinerja, namun konflik tersebut tidak akan berpengaruh signifikan bagi wanita karir yang bekerja di perusahaan dengan toleransi tinggi (Janazs, et. al., 2013). Oleh karena itu, ketika ada wanita karir yang terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan karena kepentingan keluarga maka perusahaan akan memberikan toleransi.

4.3.6 Hipotesis 6 (Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kinerja)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan regresi moderasi diperoleh nilai signifikan $0,709 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kinerja, oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro, et. al. (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *family-work conflict* dan kinerja dimana kemampuan untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja dihubungkan dengan beberapa faktor, seperti intervensi organisasi, adanya kebijakan yang mempertimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi wanita karir, tingkat kepuasan hidup dan kepuasan kerja wanita karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat asosiasi berbeda sesuai dengan tingkat kepuasan kerja sehingga kekuatan ketiga relasi lebih tinggi ketika tingkat kepuasan kerja rendah. Karena ada atau tidaknya kepuasan kerja tidak akan memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja wanita karir dalam menjalani peran ganda, dan hasilnya tidak akan memengaruhi kinerja. Hasil tersebut mendukung

temuan Namayandeh et al., (2011, hal. 92) bahwa ada perbedaan korelasi yang berbeda antara kepuasan kerja dengan referensi konflik keluarga dan pekerjaan di timur atau berkembang, dan negara-negara barat atau maju. Perbedaan-perbedaan ini bisa menjadi budaya, ekonomi, atau sosial; Namun, perbedaan ini ada antara negara berkembang dan negara maju. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta.

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dalam pandangan wanita karir, keseimbangan kehidupan-kerja merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam pandangan perusahaan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka. Ketika wanita karir dapat fokus dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga pada akhirnya berdampak pada kinerja wanita karir.

4.4 Implikasi Manajerial

Sub bab ini menjelaskan implikasi manajerial berdasarkan konflik peran ganda dan keseimbangan kerja. Implikasi manajerial ini dibentuk dengan tujuan sebagai rekomendasi dalam meningkatkan kinerja wanita karir di organisasi. Implikasi manajerial ini dibentuk dengan tujuan sebagai rekomendasi yang dapat diterapkan pada manajemen perusahaan sektor Pemerintah, BUMN/BUMD, dan Swasta.

4.4.1 Implikasi Manajerial Bagi Perusahaan

Mayoritas wanita karir memiliki tingkat jabatan yang berada pada posisi non-manajerial. Hal ini mengindikasikan kurangnya kebebasan wanita dalam mengembangkan karir. Padahal, diatas 80% responden wanita memiliki latar belakang pendidikan sarjana serta diatas 60% responden wanita memiliki pengalaman bekerja diatas 10 tahun. Sehingga, perusahaan dirasa perlu memberikan kesempatan yang sama bagi wanita atau pria untuk mengembangkan karirnya dengan indikasi persentase wanita dan pria dalam posisi manajerial yang tidak timpang. Pada perusahaan, bagian *human resources development* (HRD)

dapat membuat strategi jangka panjang mengenai karir karyawan untuk setiap jabatan yang mempertimbangkan harmonisasi dengan kepentingan keluarga. Secara individual, setiap karyawan diarahkan untuk memiliki rencana pengembangan karir yang sesuai. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar karyawan memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kesadaran akan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan atau lebih dikenal dengan istilah *equal employment opportunity* (EEO).

Dari hasil analisis Regresi Linear Berganda, ditemukan bahwa *family-work conflict* berpengaruh terhadap kinerja pada wanita karir. *Family-work conflict* dapat mengakibatkan wanita menjadi *workaholic* yang berdampak pada kesehatan emosional, kondisi fisik, dan kepuasan hidup. Wanita karir yang memiliki peran ganda tidaklah mudah dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, karena pada saat ada kepentingan keluarga yang mendesak seperti adanya anggota keluarga yang sakit atau meninggal serta kepentingan keluarga yang lainnya seperti ketika anak membutuhkan bantuan orangtua tentunya akan mengganggu aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan adanya peningkatan kesadaran mengenai *family-work conflict* sehingga dapat mengatur urusan pribadi dan pekerjaan sesuai dengan ranahnya serta tidak memengaruhi satu sama lain dalam konteks yang negatif. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan kerja sama dengan organisasi psikolog dengan mengadakan *workshop* atau seminar mengenai manajemen diri yang baik melalui ranah psikologi karyawan dan peningkatan produktivitas serta kinerja yang berhubungan dengan kebahagiaan hidup.

Selain itu, dengan posisi pekerja yang berkeluarga, tanggung jawab yang dimiliki tidak hanya sekedar kinerja di perusahaan akan tetapi juga kesejahteraan dalam berkeluarga, diperlukan kepastian kondisi atau jaminan atas kejadian tak terduga terhadap keluarga karyawan dengan menerapkan kebijakan dengan kegiatan yang ramah bagi keluarga (*family-friendly policy*) yang memungkinkan karyawan untuk bisa mengontrol waktu mereka dalam memenuhi tuntutan-tuntutan dari kedua peran (keluarga dan pekerjaan). Perlu ada peningkatan pemahaman eksekutif perusahaan berkaitan dengan isu-isu keluarga-pekerjaan. Sehingga, perusahaan dapat menerapkan *family-friendly policy* berupa fasilitas *child care*

(lembaga penitipan anak) yang berlokasi dekat dengan kantor, karena tidak semua perusahaan menerapkan fasilitas ini. Setiap perusahaan mendapatkan fasilitas ini secara gratis atau setidaknya dikenakan biaya yang murah.

Selanjutnya, diperlukan juga *family-friendly organizational culture* seperti *hours culture*, yakni merubah sudut pandang mengenai jam kerja. Sudut pandang karyawan mengenai jam kerja harus diarahkan menjadi “semakin panjang jam kerja, maka semakin baik kualitas kerjanya”. Sudut pandang ini diupayakan berubah seiring dengan merubah norma, sikap, dan perilaku yang diasosiasikan dengan ekspektasi pada jam kerja.

Hasil temuan lain pada *family-work conflict* yang berpengaruh terhadap kinerja pada wanita karir terhadap kesehatan emosional. Untuk mereduksi *family-work conflict*, diperlukan peningkatan terhadap kesehatan emosional karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesehatan emosional karyawan dengan menempelkan beberapa poster berisi kata-kata positif seperti “jangan lupa bahagia hari ini” di sudut-sudut perusahaan yang sering dilewati oleh karyawan.

Hasil analisis Regresi Linear Berganda menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh pada kinerja wanita karir. Wanita karir perlu meningkatkan kesadaran mereka terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, agar mereka dapat menyeimbangkan antara dua tuntutan yaitu pekerjaan dan keluarga. Sehingga perusahaan perlu mengembangkan usaha dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja bagi karyawan mereka, dengan menerapkan *flextime* dan *smart parenting*. *Flextime* atau yang lebih dikenal sebagai *flexible working hours*, merupakan sistem pengaturan jam kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk memiliki jam kerja sesuai dengan kebutuhan mereka, dimana pegawai hanya perlu hadir di kantor beberapa hari dalam satu minggu. Kemungkinan untuk bekerja dirumah dengan bantuan teknologi juga dapat menjadi pilihan. *Support group* atau hanya sekedar buletin kantor yang dikirim via email dapat memberikan informasi-informasi, jadi karyawan tetap bisa memaksimalkan *quality time* dengan anak dan suami. Sedangkan *smart parenting* adalah pencerdasan bagi wanita karir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orang tua dalam melaksanakan

perawatan, pengasuhan dan pendidikan anak di dalam keluarga sendiri dengan landasan dasar-dasar karakteristik yang baik. Maka dari perusahaan dapat memberikan fasilitas PAUD bagi anak-anak karyawan perusahaan.

Untuk tetap menjaga keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita karir, perusahaan perlu mempertahankan dan juga menambahkan pemberian fasilitas untuk program-program yang menunjang keseimbangan kehidupan-kerja yang ada saat ini, seperti dengan menyediakan program yang bernama *happy friday* dan *refreshing day-offs*. Perusahaan dapat menerapkan program yang bernama *happy friday* dimana karyawan dapat meninggalkan kantor dua jam lebih awal disetiap hari jumat pada minggu terakhir setiap bulannya. *Resfreshing day-offs* yakni para karyawan dapat mengambil cuti sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk menyegarkan kembali pikiran dan mempunyai waktu yang berkualitas bersama keluarga. Keuntungan yang didapatkan dengan melaksanakan program ini dapat memengaruhi karyawan secara emosional dan persepsi bahwa mereka merasa perusahaan mendukung dengan perduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya hasil analisis Regresi Moderasi menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja pada wanita karir. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja seseorang di masa yang akan datang. Dengan adanya kepuasan kerja, dapat menghasilkan hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pemicu bagi karyawan untuk merasa lebih puas akan pekerjaannya. Kepuasan ini terkait dengan pemberian *reward* akan kinerja yang positif dan *punishment* bagi kinerja yang negatif, serta lingkungan pekerjaan yang sehat. Pemberian *reward* dan *punishment* dilakukan dengan menggunakan *scoring* atau papan penilaian transparan yang telah didiskusikan dengan manajerial atas dan dipaparkan kepada karyawan secara terbuka dan jelas pada masing-masing divisi dalam perusahaan. Penilaian ini diharapkan bersifat *real-time* sehingga improvisasi dapat berjalan secara berkelanjutan bagi tiap karyawannya.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat diyakini memengaruhi kinerja sehingga aspek tersebut tentunya berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dapat dibentuk melalui pendekatan personal maupu

kelompok seperti *outbound*, senam pagi, maupun olahraga sekali dalam seminggu seperti zuma bagi wanita dan tenis meja bagi pria. Hasil dari pembentukan usaha penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat diindikasikan dengan minimnya intimidasi maupun pelecehan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Sehingga didapatkan karyawan yang nyaman akan lingkungan kerjanya.

Hasil temuan yang lainnya dapat memberlakukan jam wajib kerja maupun jam lembur dengan sistem yang jelas dan menunjang perkembangan karir karyawan. Berdasarkan pasal 77 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Sedangkan untuk jam lembur perusahaan tetap memberikan kebebasan atau kewenangan bagi karyawan dengan fasilitas dan kompensasi yang sesuai seperti gaji tambahan yang melakukan kerja lembur. Sehingga hal tersebut mengarah pada kesetaraan jam kerja dan akses ketempat kerja tanpa membedakan gender.

Tabel 4.15 Implikasi Manajerial

Alat Analisis	Kode	Implikasi Manajerial
Analisis Regresi Linear Berganda dan Regresi Moderasi Dari Sudut Pandang Perusahaan	1	Membuat strategi jangka panjang mengenai kesetaraan kesempatan jabatan yang sama bagi wanita atau pria untuk mengembangkan karirnya disetiap jabatan yang mempertimbangkan harmonisasi dengan kepentingan keluarga
	2	Melakukan kerja sama dengan organisasi psikolog untuk mengadakan <i>workshop</i> atau seminar mengenai manajemen diri dan peningkatan produktivitas kerja yang berhubungan dengan kebahagiaan hidup.
	3	Menerapkan kebijakan dengan kegiatan yang ramah bagi keluarga (<i>family-friendly policy</i>) berupa fasilitas <i>child care</i> (lembaga penitipan anak) yang berlokasi dekat dengan kantor.
	4	Menerapkan <i>working hours culture</i> mengenai jam kerja yang diupayakan berubah seiring dengan perubahan norma, sikap, dan perilaku yang diasosiasikan dengan ekspektasi pada jam kerja
	5	Meningkatkan kesehatan emosional karyawan dengan menempelkan beberapa poster berisi kata-kata positif atau motivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja
	6	Menerapkan <i>flextime</i> dimana pegawai hanya perlu hadir di kantor beberapa hari dalam satu minggu dan bekerja dirumah dengan bantuan teknologi seperti <i>support group</i> atau hanya sekedar buletin kantor yang dikirim via email
	7	Menerapkan <i>smart parenting</i> bagi wanita karir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orang tua dalam melaksanakan perawatan, pengasuhan dan pendidikan anak di dalam keluarga sendiri dengan memberikan fasilitas PAUD bagi anak-anak karyawan
	8	<i>Happy friday</i> dimana karyawan dapat meninggalkan kantor dua jam lebih awal disetiap hari jumat pada minggu terakhir setiap bulannya
	9	Menyediakan program yang bernama <i>refreshing day-offs</i> untuk para karyawan sehingga dapat mengambil cuti sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk menyegarkan kembali pikiran dan mempunyai waktu yang berkualitas bersama keluarga
	10	Memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang dilakukan dengan menggunakan <i>scoring</i> atau papan penilaian transparan bersifat <i>real-time</i> sehingga improvisasi dapat berjalan secara berkelanjutan bagi tiap karyawannya
	11	Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan melalui pendekatan personal maupun kelompok seperti <i>outbound</i> , senam pagi, maupun olahraga sekali dalam seminggu seperti zumba bagi wanita dan tenis meja bagi pria
	12	Memberlakukan sistem jam wajib kerja maupun sistem jam lembur yang jelas dan menunjang perkembangan karir karyawan yang mengarah pada kesetaraan jam kerja tanpa membedakan gender

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian ini yang disertai dengan saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, serta manajemen perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, terdapat beberapa poin yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *family-work conflict* dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja individu wanita karir di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta. Hal ini menunjukkan peningkatan dan penurunan kinerja wanita karir akan ditentukan konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja.
2. *Work family-conflict* memengaruhi kinerja dengan dimoderasi kepuasan kerja pada wanita karir di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta. Hal ini menunjukkan bahwa wanita karir merasa puas dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan saat menyelesaikan pekerjaan mereka antusias karena memiliki kondisi atau lingkungan kerja yang sangat mendukung.
3. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work-family conflict*, *family-work conflict*, serta keseimbangan kehidupan-kerja antara wanita karir yang bekerja di sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD, dan Swasta.

5.2 Saran

Berikut adalah keterbatasan dari penelitian saat ini dan saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan secara teoritis dengan adanya keterbatasan referensi dan jumlah variabel yang digunakan untuk memprediksi *work-family conflict*, *family-work conflict* dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada alat analisis yang digunakan penulis untuk mengolah data. Keterbatasan selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online* sehingga hasil yang didapatkan kurang mewakili populasi yang telah

ditentukan yaitu pekerja wanita di Indonesia. Selanjutnya dalam teknis penyebaran kuesioner tidak diketahui kuesioner yang masuk berasal dari perusahaan atau instansi mana tempat bekerja, selain itu pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel kinerja diisi sendiri oleh karyawan bagaimana kinerja mereka, (*self-reporting*), sehingga sangat mungkin terjadi *common method* bias. Pada penelitian ini kurang melengkapi demografi responden yaitu tentang jumlah anak yang dimiliki oleh responden. Hal ini membuat penelitian kurang begitu spesifik dalam pembahsan, akan lebih baik jika jumlah anak juga diikutsertakan dalam demografi responden.

Saran penelitian selanjutnya lebih optimal dan mampu menggambarkan secara umum mengenai *work-family conflict*, *family-work conflict* dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja dengan pembahasan lebih rinci dalam lingkup sektor Pemerintahan, BUMN/BUMD dan Swasta, agar terlihat perbedaan hasil yang dilakukan. Selain itu untuk pertanyaan mengenai variabel kinerja selain memberikan pertanyaan kepada responden dapat dilakukan juga dengan wawancara kepada atasan agar hasil yang didapatkan mengenai kinerja karyawan lebih spesifik. Saran selanjutnya diharapkan memiliki ruang lingkup populasi yang lebih di spesifikasikan agar memudahkan penelitian dan membuat list perusahaan ketika menyebar kuesioner secara *online*. Model yang digunakan dalam penelitian ini bisa diterapkan secara umum tidak hanya berlaku pada setiap sektor atau wanita karir saja, mungkin bisa juga dilakukan pada *single parent* yang bercerai maupun kematian pasangan hidup, selain untuk penelitian selanjutnya, bisa melihat dari negara-negara maju yang mana kebanyakan wanita mendedikasikan dirinya untuk bekerja, meskipun mereka mempunyai anak usia dibawah 5 tahun yang artinya belum sekolah, wanita berhak memilih opsi untuk bekerja secara *part-time* atau *full*. Harapannya penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian-penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Jenaibi, B. (2010). Job Satisfaction: Comparisons among diverse Public Organizations in the UAE. *Management Science and Engineering*. Vol. 4(3), 60-79.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of vocational behavior*. Vol. 58(3), 414-435.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-to-family conflict dan Family-to-work conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4(3), 201-219.
- Anafarta, Nilgun. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6(4), 168-177.
- Antara News. (2017). *PBB: Kesetaraan Gender Akan Hasilkan Manfaat Ekonomi*. Diambil kembali dari Antara News pada 24 Juli 2018: <https://www.antaraneews.com/berita/618545/pbb-kesetaraan-gender-akan-hasilkan-manfaat-ekonomi>.
- Anwar, J., Hansu, S. A., & Janjua, S. Y. (2013). Work-Life Balance: What Organizations Should Do To Create Balance? *World Applied Sciences Journal*, Vol. 24(10), 1348-1354.
- Aryati, T. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005), "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-family Balance in Employed Parents". *Journal of applied psychology*, Vol. 90(1), 132-146.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women. *Journal of Marketing*, Vol. 62, 77-91.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Labor Force Situation in Indonesia: Agustus/August 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2017a). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

- Badan Pusat Statistik. (2017b). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, 2007-2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 3(3), 38-46.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making The Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance. *Human Resource Management Review*, Vol. 19(1), 9-22.
- Bhagat, R. S. (1982), Conditions Under Which Stronger Job Performance-Job Satisfaction Relationships May Be Observed: A Closer Look At Two Situational Contingencies. *Academy of Management Journal*, Vol. 25(4), 772-789.
- Bodur, S. (2002), Job Satisfaction Of Health Care Staff Employed At Health Centers In Turkey. *Occupational Medicine*, Vol. 52(6), 353-355.
- Brainly. (2015, Juli 24). *Perbedaan Pegawai BUMN dengan Pegawai PNS*. Diambil kembali dari Brainly: <https://brainly.co.id/tugas/2426567>
- Carnicer, J. G., & Garrido, C. C. (2013). Coping Strategies and Psychological Well-Being Among Teacher Education Students. *European Journal Psychological Education*, Vol. 28(4), 1127-1140.
- Choi, H. J., & Kim, Y. T. (2012). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, and Job Outcomes in The Korean Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 24(7), 1011-1028.
- Clark, S. C. (2001), Work Cultures And Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58(3), 348-365.
- CNN Indonesia. (2017). *UNDP Usung Strategi Baru dalam Upaya Kesetaraan Gender*. Diambil kembali dari CNN Indonesia pada 24 Juli 2018: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20170307063237-277-198288/undp-usung-strategi-baru-dalam-upaya-kesetaraan-gender>.
- Cohen, A. & Liani, E. (2009). Work-Family Conflict Among Female Employees In Israeli Hospitals. *Personnel Review*. Vol. 38(2), 124-141.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover From Family To Work: The Neglected Side Of Work-Family Interface. *Human Relations*, Vol. 37(6), 425-442.

- Dawes, J. (2012). Do Data Characteristic Change According To The Number Of Scale Point Used. *International Journal of Market Research*, Vol. 50(1), 61-77.
- Dhamayanti, R (2006). Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3(2), 93.
- Draper, N. R. (1992). *Analisis Regresi Terapan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Drew, E., Humphreys, P. C., & Murphy, C. (2003). *Off The Treadmill: Achieving Work/Life Balance: National Framework Committee for Family Friendly Policie*. Dublin.
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karir ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, Vol. 2(2).
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14(4), 441-456.
- Fitriana, D. N. (2014). Inovasi Pelayanan Publik BUMN (Studi Deskriptif tentang Inovasi Boarding Pass System dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kereta Api PT KAI di Stasiun Gubeng Surabaya). *Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 2(1), 1-10.
- Fitriyani, D. (2014). Balanced Scorecard: Alternatif Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Cakrawala Akuntansi*, Vol. 6(1), 16-31.
- Fredriksen, G. K. I., & Scharlach, A. E. (2001). *Families and work: New directions in the twenty-first century*. New York: Oxford University Press.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family - Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 65-78.

- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Googins, B. K. (1991). *Work/family conflicts: Private lives-public responses*. New York: Auburn House
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-source Test of The Work-family conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relationship Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 63, 510-531.
- Gropel, P. & Kuhl, J. (2009), Work–Life Balance And Subjective Well-Being: The Mediating Role Of Need Fulfillment. *British Journal of Psychology*, Vol. 100(2), 365–375.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. Vol 41, 255.
- Hair, J. R., Black, J. F., Babin, W. C., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7ed)*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10(4), 860-867.
- Hasanah, S. F., & Matuzahroh. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Vol. 1(2), 381-398.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.

- Hughes, D., Galinsky, E. & Morris, A. (1992), The effects of job characteristics on material quality: Specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and Family*, Vol 54(1), 31-42.
- Hundley, V. & Teijlingen, E., (2002). Getting Your Paper to The Right Journal: A Case Study of An Academic Paper. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 37(6), 505-511.
- Irianto, A. (2010). *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Janasz de, S., S. J. Behson, K. Jonsen & M. L. Lankau. (2013). Dual Sources of Support for Dual Roles: How Mentoring and Work-Family Culture Influence Work-Family Conflict and Job Attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol 24(7), 1435–1453.
- Karatepe, O. M. (2013). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25(4), 614-634.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationship of Supervisor Support and Conflict in The Work Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, Vol. 28(1), 238-252.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The Effects of Work Role and Family Role Variables on Psychological and Behavioral Outcomes on Frontline Employees. *Tourism Management*, Vol. 27(2), 255-268.
- Kifle, T., & Desta, I. H. (2012). Gender Differences in Domains of Job Satisfaction: Evidence from Doctoral Graduates from Australian Universities. *Economic analysis & Policy*, Vol. 42(3), 319-338.
- Kim, L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, Vol. 16(5), 204-221.
- Konrad, A. M. & Mangel, R. (2000), The Impact Of Work-Life Programs On Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, Vol. 21(12), 1225-1237.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.

- Lakshmi, K. S., & Gopinath, S. S. (2013). Work Life Balance of Women Employees - With Reference To Teaching Faculties. *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*, Vol. 2, 53-62.
- Lefever, S., Dal, M., & Matthiasdottir, A. (2007). Online data collection in academic research: advantages and limitations. *British Journal of Educational Technology*, Vol. 38 (4): 574-582.
- Lo, S. (2003). Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong. *Personal Review*, Vol. 32(3), 376-390.
- Maholtra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation (6th edition)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Malhotra, N. K. (2009). Riset Pemasaran. Jakarta: PT. Indeks.
- Mohsin, M. and Zahid, H. (2012), The Predictors And Performance-Related Outcomes Of Bidirectional Work-Family Conflict: An Empirical Study. *African Journal of Business Management*, Vol. 6(46), 11504-11510.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Moon, W.H.S.H.J.Y.T.W. (2015), The Moderating Role Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Emotional Labor And Job-Related Outcomes, *Management Decision*, Vol. 53(3), 605-624.
- Mullins, L. J. (1999). *Management And Organizational Behavior*, 5th Edition, Financial Times. Prentice Hall: Harlow.
- Munandar, S. C., & Utami. (2001). *Wanita Karier: Tantangan dan Peluang*. Wanita dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Pers.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An Investigation Of The Moderating Effects Of Organizational Commitment On The Relationships Between Work-Family Conflict And Job Satisfaction Among Hospitality Employees In India. *Tourism Management*, Vol. 28, 1212-1223.
- Nazir, M. (1983). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in The Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, Vol. 69, 130-143.
- Netermeyer, Richard, G., James, S., Boles & Robert, M. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81(4), 400-410.
- Nor, N. M., & Hassan, R. (2014). The Relationship Between Job Satisfaction And Motivator-Hygiene Factors Among Academics Staff In XYZ College. *International Journal of Science Commerce and Humanities*. Vol 2(7), 163-171.
- Ololube, N. P. (2009). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. Working paper, University of Helsinki Finland, Finland.
- Paputungan, F. (2011). Kepuasan Pernikahan Suami yang Memiliki Istri Berkarir. *Jurnal Psikologi*, 9-10.
- Park, J. (2007). Work Stress and Job Performance. *Statistics Canada*. Vol. 75(1), 5-17.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. 2014. Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol 3, 1-17
- Prawirosentono, S. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purba, S. D., & Nilawati, L. (2015). Studi Tentang Work Life Balance dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita Di Jakarta. *Derema Jurnal Manajemen*, Vol. 10(2), 183-199.
- Razali, N. M. & Wah, Y. B. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modelling and Analytics*, Vol. 2(1), 21-33.
- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work-Life Balance among Married Women Employees. *Indian Journal of Pshychological Medicine*, 1-11.

- Redmon, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). Literature Review of Issues Related to Work-Life Balance, Workplace Culture and Maternity/Childcare Issues. *Crisis Pregnancy Agency Report*, 16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka. Penyunting Drs. Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Samsu. (2016). Persoalan Wanita Karir dan Anak dalam Keluarga Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Provinsi Jambi. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol. 1(1), 1-16.
- Sandhu, H. S., & Mehta, R. (2006). Work-Family Conflict Among Women Executives In Service Sector: An Empirical Study. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 3(2), 68-80.
- Sattar. (2017). *Buku Ajar Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schieman, S., McBrier, D. B. & Gundy K. V. (2003). Home-To-Work Conflict, Work Qualities, And Emotional Distress. *Sociological Forum*, Vol. 18(1), 137-164.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U.N., & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5(4), 140-153.
- Shallal, M. (2011). Job Satisfaction Among Women in the United Arab Emirates. *Journal of International Women's Studies*, Vol. 12(3), 114-134.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A Study of Employees' Job Satisfaction and its Impact on Their Performance. *Journal of Indian research*. Vol. 1(4), 105-111.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. (2017). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with The

- Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 1-41.
- Sugiharto., Sukardi, L., Abeng, T., & Rudjito. (2005). *BUMN Indonesia: Isu, Kebijakan, dan Strategi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati. (2012). Analisis Konflik Keluarga-Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 5(3).
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Syahdrajat, T. (2015). *Panduan Menulis Tugas Akhir Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, 1-15.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniate. (2007). *Antara Bekerja di Swasta dan BUMN*. Diambil kembali dari Yunitae pada 24 Juli 2018: <http://yunitae.blogspot.com/2007/06/antara-bekerja-di-swasta-dan-bumn.html>.
- Zaheer, A., Islam, J. U., & Darakhshan, N. (2016). Occupational Stress and Work-Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 4, 1-5.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Online

Kuesioner Penelitian Peran Ganda Wanita Bekerja

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Yohana Dian Puspitasari, mahasiswi Departemen Manajemen Bisnis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya yang sedang menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Wanita Bekerja". Bersama ini, saya ingin mengajak Ibu atau karyawan perusahaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam studi ini.

Penelitian ini akan mengidentifikasi peran ganda wanita bekerja dalam mengelola keseimbangan kehidupan-kerja dan kinerja. Penelitian ini akan memahami bagaimana pengaruh peran ganda dan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita bekerja. Identitas dan hasil dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya serta informasi yang diperoleh hanya akan dipublikasikan dalam bentuk agregat, sehingga kerahasiaan akan terjaga.

Keberhasilan skripsi saya sangat tergantung pada keberhasilan pengumpulan data. Untuk itu mohon kesediaan Ibu atau karyawan perusahaan Bapak/Ibu untuk dapat mengumpulkan data hingga tanggal 30 Mei 2018. Jika ada pertanyaan mohon hubungi saya (yohana14@mhs.mb.its.ac.id) atau dosen pembimbing saya Dr. Janti Gunawan (janti_g@mb.its.ac.id). Atas bantuan dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Yohana Dian Puspitasari

BERIKUTNYA

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Kuesioner Penelitian Peran Ganda Wanita Bekerja

* Wajib

A. Tentang Responden

Pada bagian ini, terdapat 3 jenis pertanyaan yang digunakan untuk memastikan kesesuaian profil Ibu dengan tujuan studi ini

Apakah Ibu merupakan wanita bekerja? *

- Ya
- Tidak

Apakah Ibu sudah menikah? *

- Sudah
- Belum

Di sektor apakah Ibu bekerja saat ini? *

- Sektor Pemerintahan
- Sektor BUMN/BUMD
- Sektor Swasta
- Yang lain: _____

B. Peran Ganda Wanita Bekerja Dan Kinerja

Bagian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan peran ganda wanita bekerja dan kinerja. Mohon pilih satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat Ibu.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Netral ; 4 = Setuju ; 5 = Sangat Setuju

Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang dibebankan kepada saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa lingkungan kerja saya mendorong untuk bekerja semaksimal mungkin *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya mampu menyalurkan kemampuan dan keterampilan saya untuk meningkatkan kinerja saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Balas jasa yang saya terima dari perusahaan/institusi sesuai dengan pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Kondisi kerja (ruangan, jenis pekerjaan) sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Sikap pemimpin dalam mengarahkan team meningkatkan kepuasan kerja saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Variasi pekerjaan saya meningkatkan kepuasan kerja saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

KEMBALI

BERIKUTNYA

C. Peran Ganda Wanita Bekerja

Bagian ini ditunjukkan untuk mengetahui peran ganda wanita bekerja. Mohon pilih satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat Ibu.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Netral ; 4 = Setuju ; 5 = Sangat Setuju

Tuntutan pekerjaan saya mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Jumlah waktu yang diperlukan untuk pekerjaan menyulitkan saya untuk memenuhi tanggung jawab keluarga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa hal-hal yang ingin saya lakukan dirumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Ada konflik (ketidaksesuaian) antara pekerjaan saya dengan komitmen dan tanggung jawab yang saya miliki untuk keluarga atau suami saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa tidak puas karena dengan bekerja, saya menjadi tidak dapat mengasuh anak secara penuh *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya memiliki perasaan bersalah karena adanya keterbatasan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah tangga secara keseluruhan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa bersalah bila suami harus menggantikan mengasuh anak ketika saya terpaksa lembur di tempat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa khawatir karena selama bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak-anak dengan teman-temannya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya merasa beban pekerjaan yang tinggi dapat membuat saya kehabisan energi dalam mengurus keluarga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Pekerjaan saya mengharuskan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin saya, sehingga mengganggu rutinitas saya dirumah *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Dalam 3 bulan terakhir, saya harus melewatkan acara keluarga karena pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor karena sibuk mengurus kebutuhan keluarga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Saya menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan kebutuhan keluarga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Keluarga saya memberikan energi dan suasana hati yang lebih baik untuk melakukan tugas saya di tempat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Dukungan dari anggota keluarga saya dapat menghilangkan stres yang berasal dari tempat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Karena pekerjaan saya, suasana hati saya lebih baik saat berada di rumah *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Pekerjaan di tempat kerja saya berpengaruh terhadap pengembangan kepribadian yang saya miliki *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

KEMBALI

BERIKUTNYA

D. Profil Responden

Bagian ini ditujukan untuk mengetahui profil responden dalam studi ini

Usia: *

Mohon tuliskan usia Ibu saat ini

- 21-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- 51-60 tahun
- > 60 tahun

Pendidikan terakhir: *

Mohon tuliskan pendidikan terakhir Ibu

- Pasca Sarjana (S3 / S2)
- Diploma / Sarjana (D1- D4 / S1)
- SMA dan dibawahnya

Kota/Kabupaten bekerja saat ini: *

Mohon tuliskan di Kota/Kabupaten manakah Ibu bekerja saat ini? Contoh: Surabaya

Jawaban Anda

Pilihlah jenis perusahaan/instansi tempat Ibu bekerja: *

Mohon tuliskan jenis perusahaan/instansi tempat Ibu bekerja

- Manufaktur (misal: tekstil, bahan kimia, otomotif, aneka industri dll)
- Jasa layanan publik (misal: pendidikan, transportasi, dinas, dll)
- Jasa lainnya (misal: asuransi, keuangan/perbankan, perhotelan, dll)
- Yang lain:

Tahun mulai bekerja: *

Mohon tuliskan sejak tahun berapa Ibu mulai bekerja? Contoh: 2010

Jawaban Anda _____

Tingkat jabatan di tempat kerja saat ini: *

Mohon tuliskan tingkat jabatan Ibu saat ini

- Non manajerial (misal: staff)
- Manajer lini awal (misal: supervisor)
- Manajer tengah (misal: kepala bagian, kepala divisi, dan kepala seksi)
- Manajer atas (misal: direktur, kepala dinas)

Berapa persen (%) tanggung jawab finansial keluarga yang ditanggung oleh Ibu? *

Berilah jawaban dengan skala dari 0% hingga 100%

Jawaban Anda _____

Pendapatan setiap bulan: *

Mohon tuliskan berapa pendapatan Ibu setiap bulan?

- <Rp 3.000.000
- Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000
- Rp 6.000.001 - Rp 9.000.000
- Rp 9.000.001 - Rp 12.000.000
- > Rp 12.000.000

Kritik dan saran *

Jawaban Anda

Sebagai ungkapan rasa terima kasih saya atas partisipasi Ibu dalam studi ini, saya dengan senang hati akan mengirimkan rangkuman hasil penelitian melalui email. Jika Ibu menginginkannya, mohon tulis alamat email dibawah:

Jawaban Anda

KEMBALI

KIRIM

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Lampiran 2. Data Penelitian

Berikut adalah link data penelitian yang dapat diakses di

<https://intip.in/DataSkripsiYohana>

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 3. Surat Pengantar Pengambilan Data



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI
DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS**

Kampus ITS Sukohilo, Surabaya 60111
Telp : 031-5994251 - 54 ext : 1072
<http://mb.its.ac.id>; e-mail : mbisnis@its.ac.id

08 Mei 2018

Nomor : 033488/IT2.VI.5.1/TU.00.09/2018
Perihal : Permohonan Peninjauan untuk Skripsi
Yang terhormat : Bapak/Ibu Manajer HRD
PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim)
Jl. Basuki Rachmat No. 98-104
Surabaya – 60271

Dengan hormat,
Salah satu komponen utama dalam kurikulum Program Sarjana Manajemen Bisnis FBMT-ITS adalah Skripsi, yang mengharuskan mahasiswa melakukan penelitian/problem solving. Skripsi bertujuan untuk memberikan comprehensive skills kepada mahasiswa untuk mampu memecahkan persoalan nyata dan berkontribusi pada keilmuan dan dunia bisnis.

Untuk itu, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima mahasiswa kami berikut ini untuk melakukan pengumpulan data/observasi di perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin :

Nama : Yohana Dian Puspitasari
NRP : 0911144000028
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Wanita Bekerja

Sehubungan dengan hal itu, mahasiswa bermaksud untuk melakukan survey penelitian berupa online kuesioner di perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan melibatkan karyawan di dalamnya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjalani peran sebagai wanita pekerja sekaligus wanita yang sudah menikah berkaitan dengan tanggung jawab kedua peran tersebut. Nantinya, karyawan akan memahami tantangan terbesar yang dihadapi dengan peran ganda yang dijalannya dan bagaimana perusahaan/instansi dapat memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

Periode pengambilan data yang diusulkan : 8 Mei 2018 s.d. 18 Mei 2018.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Departemen

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
NIP 197007211997021001

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 4. Daftar Perusahaan/Instansi

No	Nama Perusahaan/Instansi	No	Nama Perusahaan/Instansi	No	Nama Perusahaan/Instansi
1	PT Exploitasi Energi Indonesia Tbk	21	PT. Anugerah Kagum Karya Utama Tbk	41	PT Bank Negara Indonesia Tbk
2	PT Rimau Multi Putra Pratama Tbk	22	PT. Alkindo Naratama Tbk	43	PT Bank BNI Syariah
3	PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk	23	PT Asuransi Multi Artha Guna Tbk	43	PT Binakarya Jaya Abadi Tbk
4	PT Colorpak Indonesia Tbk	24	PT Aneka Tambang (Persero) Tbk	44	PT Nestle Indonesia
5	PT Buana Listya Tama Tbk	25	PT Angkasa Pura I (Persero)	45	PT Bukit Darmo Property Tbk
6	PT Sariguna Primatirta Tbk	26	PT Apexindo Pratama Duta Tbk	46	PT Sentul City Tbk
7	PT. PAL INDONESIA	27	PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk	47	PT Berlian Laju Tanker Tbk
8	Perum Jaminan Kredit Indonesia	28	PT Argo Pantes Tbk	48	PT Graha Layar Prima Tbk
9	PT. Adaro Energy Tbk	29	PT Bank Artos Indonesia Tbk	49	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
10	PT. Adhi Karya (Persero)	30	PT Asuransi Bintang Tbk	50	PT Borneo Lumbang Energi & Metal Tbk
11	PT. Aneka Gas Industri Tbk	31	PT Astra Graphia Tbk	51	PT Bank BRI Syariah Tbk
12	PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk	32	PT Boma Bisma Indra (BBI) (Persero)	52	PT Bumi Resources Minerals Tbk
13	PT. Bank Agris Tbk PT. Asuransi Harta Aman Pratama Tbk	33	PT PLN (Persero) UIP JBTB II, Surabaya	53	PT. Asuransi Bina Dana Arta Tbk
14	PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk	34	PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)	54	PT Bumi Serpong Damai Tbk
15	PT Adi Sarana Armada Tbk	35	PT Asuransi Jasa Tania Tbk	55	PT BPD Sulawesi Selatan & Sulawesi Barat
16	PT Bank MNC Internasional Tbk	36	PT Bank Capital Indonesia Tbk	56	PT Baramulti Suksessarana Tbk
17	PT Bank Central Asia Tbk	37	PT Bank Kesejahteraan Ekonomi	57	PT Bukit Uluwatu Villa Tbk
18	PT Bank Bukopin Tbk	38	PT Bank Jatim	58	PT Capitol Nusantara Indonesia Tbk
19	PT Industri dan Perdagangan Bintraco Dharma Tbk	39	PT Cardig Aero Services Tbk	59	PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
20	PT Centratama Telekomunikasi Indonesia Tbk	40	PT Telekomunikasi Seluler Tbk	60	PT Cita Mineral Investindo Tbk

Lampiran 4. Daftar Perusahaan/Instansi (Lanjutan)

No	Nama Perusahaan/Instansi	No	Nama Perusahaan/Instansi	No	Nama Perusahaan/Instansi
61	PT Sariguna Primatirta Tbk	72	PT Buana Listya Tama Tbk	83	PT Eksploitasi Energi Indonesia Tbk
62	PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	73	PT Hartadinata Abadi Tbk	84	PT Buyung Poetra Sembada Tbk
63	PT Hexindo Adiperkasa Tbk	74	PT Pania Indo Resources Tbk	85	PT Radana Bhaskara Finance Tbk
64	PT XL Axiata Tbk	75	PT Perdana Gapura Prima Tbk	86	PT Golden Plantation Tbk
65	PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk	76	PT Smartfren Telecom Tbk	87	PT Dyandra Media International Tbk
66	PT Hotel Sahid Jaya Tbk	77	PT Unilever Indonesia Tbk	88	PT Kalbe Farma Tbk
67	PT HM Sampoerna Tbk	78	PT Gudang Garam Tbk	89	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
68	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah	79	Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur	90	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat
69	PT Indo Kordsa Tbk	80	Kepala Dinas Pemerintahan Provinsi Jawa Barat	91	Kepala Dinas Lembaga Pemerintahan Organisasi Kemasyarakatan
70	Kepala Dinas BKKBN Provinsi Jawa Tengah	81	Kepala Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah	92	Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Tengah
71	Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah	82	Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Jawa Timur	93	Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Jawa Barat

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor Pemerintahan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Validitas Work-Family Conflict
X1.1	Pearson Correlation	1	,822**	,541**	,402**	,361**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,822**	1	,777**	,564**	,407**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,541**	,777**	1	,816**	,592**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,402**	,564**	,816**	1	,749**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,361**	,407**	,592**	,749**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Validitas Work-Family Conflict	Pearson Correlation	,751**	,857**	,902**	,861**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Validitas Family-Work Conflict
X2.1	Pearson Correlation	1	,808**	,643**	,510**	,478**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,808**	1	,707**	,640**	,542**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,643**	,707**	1	,800**	,569**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,510**	,640**	,800**	1	,716**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,478**	,542**	,569**	,716**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Validitas Family-Work Conflict	Pearson Correlation	,790**	,860**	,890**	,885**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Validitas Keseimbangan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,826**	,615**	,382**	,526**	,464**	,251**	,097	,688**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,012	,336	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,826**	1	,482**	,501**	,451**	,507**	,160	,170	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,113	,092	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,615**	,482**	1	,725**	,436**	,359**	,443**	,232	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,020	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,382**	,501**	,725**	1	,478**	,531**	,422**	,374**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,526**	,451**	,436**	,478**	1	,838**	,501**	,421**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	,464**	,507**	,359**	,531**	,838**	1	,462**	,475**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	,251**	,160	,443**	,422**	,501**	,462**	1	,766**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,012	,113	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	,097	,170	,232	,374**	,421**	,475**	,766**	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,336	,092	,020	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Validitas Keseimbangan Kerja	Pearson Correlation	,688**	,675**	,725**	,752**	,803**	,801**	,721**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor Pemerintahan (Lanjutan)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Validitas Family-Work Conflict
X2.1	Pearson Correlation	1	,808**	,643**	,510**	,478**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,808**	1	,707**	,640**	,542**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,643**	,707**	1	,800**	,569**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,510**	,640**	,800**	1	,716**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,478**	,542**	,569**	,716**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Validitas Family-Work Conflict	Pearson Correlation	,790**	,860**	,890**	,885**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Validitas Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,523**	,532**	,993**	,523**	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	,523**	1	,628**	,540**	1,000**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	,532**	,628**	1	,549**	,628**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	,993**	,540**	,549**	1	,540**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	,523**	1,000**	,628**	,540**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Validitas Kinerja	Pearson Correlation	,862**	,858**	,777**	,874**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	5

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor BUMN/BUMD

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Validitas Work-Family Conflict
X1.1	Pearson Correlation	1	,836**	,565**	,410**	,394**	,764**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	,836**	1	,764**	,583**	,472**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	,565**	,764**	1	,818**	,621**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	,410**	,583**	,818**	1	,775**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.5	Pearson Correlation	,394**	,472**	,621**	,775**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150
Validitas Work-Family Conflict	Pearson Correlation	,764**	,870**	,904**	,861**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Validitas Family-Work Conflict
X2.1	Pearson Correlation	1	,411**	,477**	,666**	,720**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.2	Pearson Correlation	,411**	1	,660**	,534**	,464**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.3	Pearson Correlation	,477**	,660**	1	,713**	,615**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.4	Pearson Correlation	,666**	,534**	,713**	1	,644**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.5	Pearson Correlation	,720**	,464**	,615**	,644**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150
Validitas Family-Work Conflict	Pearson Correlation	,793**	,754**	,849**	,873**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Validitas Keseimbangan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,657**	,793**	,363**	,539**	,440**	,273*	,138	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,092	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.2	Pearson Correlation	,657**	1	,531**	,680**	,465**	,356**	,301**	,160	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,050	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.3	Pearson Correlation	,793**	,531**	1	,529**	,496**	,494**	,203**	,172	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,013	,035	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.4	Pearson Correlation	,363**	,680**	,529**	1	,502**	,541**	,331**	,332**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.5	Pearson Correlation	,539**	,465**	,496**	,502**	1	,776**	,538**	,456**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.6	Pearson Correlation	,440**	,356**	,494**	,541**	,776**	1	,495**	,547**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.7	Pearson Correlation	,273*	,301**	,203**	,331**	,538**	,495**	1	,777**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,013	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X3.8	Pearson Correlation	,138	,160	,172	,332**	,455**	,547**	,777**	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,092	,050	,035	,000	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Validitas Keseimbangan Kerja	Pearson Correlation	,698**	,704**	,697**	,734**	,822**	,803**	,702**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor BUMN/BUMD (Lanjutan)

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Validitas Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,818**	,717**	,419**	,345**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Z.2	Pearson Correlation	,818**	1	,757**	,554**	,434**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Z.3	Pearson Correlation	,717**	,757**	1	,718**	,555**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Z.4	Pearson Correlation	,419**	,554**	,718**	1	,762**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Z.5	Pearson Correlation	,345**	,434**	,555**	,762**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150
Validitas Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,793**	,861**	,906**	,836**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Validitas Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,545**	,522**	,996**	,545**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Y.2	Pearson Correlation	,545**	1	,629**	,555**	1,000**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Y.3	Pearson Correlation	,522**	,629**	1	,532**	,629**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Y.4	Pearson Correlation	,996**	,555**	,532**	1	,555**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150
Y.5	Pearson Correlation	,545**	1,000**	,629**	,555**	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150
Validitas Kinerja	Pearson Correlation	,872**	,863**	,764**	,879**	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	5

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor Swasta

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Validitas Work-Family Conflict
X1.1	Pearson Correlation	1	,588	,845	,429	,405	,768
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X1.2	Pearson Correlation	,588	1	,768	,814	,638	,908
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X1.3	Pearson Correlation	,845	,768	1	,588	,490	,869
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X1.4	Pearson Correlation	,429	,814	,588	1	,781	,866
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X1.5	Pearson Correlation	,405	,638	,490	,781	1	,794
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	245	245	245	245	245	245
Validitas Work-Family Conflict	Pearson Correlation	,768	,908	,869	,866	,794	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	245	245	245	245	245	245

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Validitas Family-Work Conflict
X2.1	Pearson Correlation	1	,689	,664	,466	,370	,785
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X2.2	Pearson Correlation	,689	1	,613	,586	,452	,814
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X2.3	Pearson Correlation	,664	,613	1	,675	,487	,857
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X2.4	Pearson Correlation	,466	,586	,675	1	,658	,841
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
X2.5	Pearson Correlation	,370	,452	,487	,658	1	,742
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	245	245	245	245	245	245
Validitas Family-Work Conflict	Pearson Correlation	,785	,814	,857	,841	,742	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	245	245	245	245	245	245

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Validitas Keseimbangan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,758	,555	,574	,495	,525	,242	,183	,728
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.2	Pearson Correlation	,758	1	,706	,380	,554	,433	,292	,144	,720
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,025	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
X3.3	Pearson Correlation	,555	,706	1	,638	,508	,373	,247	,115	,704
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,071	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.4	Pearson Correlation	,574	,380	,638	1	,519	,603	,292	,327	,742
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.5	Pearson Correlation	,495	,554	,506	,519	1	,727	,544	,438	,820
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.6	Pearson Correlation	,525	,433	,373	,603	,727	1	,491	,542	,808
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.7	Pearson Correlation	,242	,292	,247	,292	,544	,491	1	,752	,676
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
X3.8	Pearson Correlation	,183	,144	,115	,327	,438	,542	,752	1	,616
	Sig. (2-tailed)	,004	,025	,071	,000	,000	,000	,000		,000
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245
Validitas Keseimbangan Kerja	Pearson Correlation	,728	,720	,704	,742	,820	,806	,676	,616	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	245	244	245	245	245	245	245	245	245

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	8

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Sektor Swasta (Lanjutan)

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Validitas Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,752 ^{**}	,725 ^{**}	,718 ^{**}	,566 ^{**}	,907 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Z.2	Pearson Correlation	,752 ^{**}	1	,817 ^{**}	,551 ^{**}	,447 ^{**}	,862 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Z.3	Pearson Correlation	,725 ^{**}	,817 ^{**}	1	,422 ^{**}	,360 ^{**}	,801 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Z.4	Pearson Correlation	,718 ^{**}	,551 ^{**}	,422 ^{**}	1	,774 ^{**}	,832 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Z.5	Pearson Correlation	,566 ^{**}	,447 ^{**}	,360 ^{**}	,774 ^{**}	1	,752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	245	245	245	245	245	245
Validitas Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,907 ^{**}	,862 ^{**}	,801 ^{**}	,832 ^{**}	,752 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	245	245	245	245	245	245

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Validitas Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,615 ^{**}	,494 ^{**}	,506 ^{**}	,615 ^{**}	,741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Y.2	Pearson Correlation	,615 ^{**}	1	,577 ^{**}	,589 ^{**}	1,000 ^{**}	,876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Y.3	Pearson Correlation	,494 ^{**}	,577 ^{**}	1	,995 ^{**}	,577 ^{**}	,876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Y.4	Pearson Correlation	,506 ^{**}	,589 ^{**}	,995 ^{**}	1	,589 ^{**}	,884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	245	245	245	245	245	245
Y.5	Pearson Correlation	,615 ^{**}	1,000 ^{**}	,577 ^{**}	,589 ^{**}	1	,876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	245	245	245	245	245	245
Validitas Kinerja	Pearson Correlation	,741 ^{**}	,876 ^{**}	,876 ^{**}	,884 ^{**}	,876 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	245	245	245	245	245	245

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	5

Lampiran 8. Profil Responden Sektor Pemerintahan

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	40	40,0	40,0	40,0
	31-40 tahun	40	40,0	40,0	80,0
	41-50 tahun	16	16,0	16,0	96,0
	51-60 tahun	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma / Sarjana (D1-D4 / S1)	86	86,0	86,0	86,0
	Pascasarjana (S3/S2)	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Kabupaten

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gresik	4	4,0	4,0	4,0
	Jakarta	2	2,0	2,0	6,0
	Malang	12	12,0	12,0	18,0
	Semarang	8	8,0	8,0	26,0
	Sidoarjo	6	6,0	6,0	32,0
	Surabaya	58	58,0	58,0	90,0
	Tulungagung	4	4,0	4,0	94,0
	Yogyakarta	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jenis Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jasa layanan publik (misal: pendidikan, transportasi, kesehatan, dan dinas, dll)	100	100,0	100,0	100,0

Tingkat Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer Tengah	14	14,0	14,0	14,0
	Non Manajerial	86	86,0	86,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 8. Profil Responden Sektor Pemerintahan (Lanjutan)

Tahun kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1995	4	4,0	4,0	4,0
2001	2	2,0	2,0	6,0
2002	14	14,0	14,0	20,0
2006	2	2,0	2,0	22,0
2007	4	4,0	4,0	26,0
2008	4	4,0	4,0	30,0
2009	14	14,0	14,0	44,0
2010	16	16,0	16,0	60,0
2012	10	10,0	10,0	70,0
2013	10	10,0	10,0	80,0
2014	10	10,0	10,0	90,0
2015	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Prosentase Finansial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30	8	8,0	8,0	8,0
35	6	6,0	6,0	14,0
40	28	28,0	28,0	42,0
45	6	6,0	6,0	48,0
50	46	46,0	46,0	94,0
100	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Memiliki suami/saudara/seseorang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak	6	6,0	6,0	6,0
Ya	94	94,0	94,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendapatan Setiap Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < Rp 3.000.000	46	46,0	46,0	46,0
Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000	46	46,0	46,0	92,0
Rp 6.000.001 - Rp 9.000.000	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 9. Profil Responden Sektor BUMN/BUMD

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	56	37,3	37,3	37,3
31-40 tahun	74	49,3	49,3	86,7
41-50 tahun	20	13,3	13,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma / Sarjana (D1-D4 / S1)	136	90,7	90,7	90,7
Pasca Sarjana (S3 / S2)	14	9,3	9,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Kabupaten

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bandung	4	2,7	2,7	2,7
Bogor	4	2,7	2,7	5,3
Gresik	2	1,3	1,3	6,7
Jakarta	6	4,0	4,0	10,7
Lamongan	2	1,3	1,3	12,0
Madiun	4	2,7	2,7	14,7
Malang	22	14,7	14,7	29,3
Pasuruan	2	1,3	1,3	30,7
Semarang	4	2,7	2,7	33,3
Sidoarjo	10	6,7	6,7	40,0
Solo	4	2,7	2,7	42,7
Surabaya	78	52,0	52,0	94,7
Yogyakarta	8	5,3	5,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Jenis Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jasa lainnya (misal: asuransi, keuangan/perbankan, perhotelan, dll)	62	41,3	41,3	41,3
Jasa layanan publik (misal: transportasi, informasi dan telekomunikasi, dll)	42	28,0	28,0	69,3
Konstruksi	16	10,7	10,7	80,0
Listrik	4	2,7	2,7	82,7
Pengadaan air	6	4,0	4,0	86,7
Pertambangan	4	2,7	2,7	89,3
Pertanian, Perkebunan, dan Perikanan	16	10,7	10,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Lampiran 9. Profil Responden Sektor BUMN/BUMD (Lanjutan)

Tahun kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1999	2	1,3	1,3	1,3
	2000	4	2,7	2,7	4,0
	2001	2	1,3	1,3	5,3
	2002	4	2,7	2,7	8,0
	2003	6	4,0	4,0	12,0
	2005	10	6,7	6,7	18,7
	2006	6	4,0	4,0	22,7
	2007	8	5,3	5,3	28,0
	2008	16	10,7	10,7	38,7
	2009	16	10,7	10,7	49,3
	2010	14	9,3	9,3	58,7
	2011	6	4,0	4,0	62,7
	2012	8	5,3	5,3	68,0
	2013	2	1,3	1,3	69,3
	2014	18	12,0	12,0	81,3
	2015	14	9,3	9,3	90,7
	2016	12	8,0	8,0	98,7
	2017	2	1,3	1,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Tingkat Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer Atas	6	4,0	4,0	4,0
	Manajer Lini	18	12,0	12,0	16,0
	Manajer Tengah	18	12,0	12,0	28,0
	Non Manajerial	108	72,0	72,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Prosentase Finansial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	6	4,0	4,0	4,0
	25	12	8,0	8,0	12,0
	30	48	32,0	32,0	44,0
	35	26	17,3	17,3	61,3
	40	22	14,7	14,7	76,0
	45	6	4,0	4,0	80,0
	50	28	18,7	18,7	98,7
	100	2	1,3	1,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Memiliki suami/saudara/seseorang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	2	1,3	1,3	1,3
	Ya	148	98,7	98,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Lampiran 9. Profil Responden Sektor BUMN/BUMD (Lanjutan)

Pendapatan Setiap Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < Rp 3.000.000	22	14,7	14,7	14,7
> Rp 12.000.000	6	4,0	4,0	18,7
Rp 3.000 .000 - Rp 6.000.000	90	60,0	60,0	78,7
Rp 6.000 .001 - Rp 9.000.000	18	12,0	12,0	90,7
Rp 9.000.001 - Rp 12.000.000	14	9,3	9,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 10. Profil Responden Sektor Swasta

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	80	32,7	32,7	32,7
31-40 tahun	111	45,3	45,3	78,0
41-50 tahun	34	13,9	13,9	91,8
51-60 tahun	20	8,2	8,2	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma / Sarjana (D1-D4 / S1)	192	78,4	78,4	78,4
Pasca Sarjana (S3 / S2)	33	13,5	13,5	91,8
SMA dan dibawahnya	20	8,2	8,2	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Kabupaten

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Banten	2	,8	,8	,8
Banyuwangi	6	2,4	2,4	3,3
Bogor	6	2,4	2,4	5,7
Cimahi	1	,4	,4	6,1
Gresik	3	1,2	1,2	7,3
Jakarta	11	4,5	4,5	11,8
Jombang	8	3,3	3,3	15,1
Kediri	9	3,7	3,7	18,8
Lamongan	2	,8	,8	19,6
Madiun	4	1,6	1,6	21,2
Malang	24	9,8	9,8	31,0
Mojokerto	2	,8	,8	31,8
Pasuruan	2	,8	,8	32,7
Ponorogo	2	,8	,8	33,5
Pontianak	2	,8	,8	34,3
Purwakarta	3	1,2	1,2	35,5
Semarang	5	2,0	2,0	37,6
Sidoarjo	14	5,7	5,7	43,3
Surabaya	112	45,7	45,7	89,0
Tangerang	2	,8	,8	89,8
Tulungagung	23	9,4	9,4	99,2
Yogyakarta	2	,8	,8	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Jenis Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Elektronik	4	1,6	1,6	1,6
Farmasi	2	,8	,8	2,4
Jasa lainnya (misal: asuransi, keuangan/perbankan, perhotelan, dll)	53	21,6	21,6	24,1
Jasa layanan publik (misal: pendidikan, transportasi, kesehatan, dll)	64	26,1	26,1	50,2
Konstruksi dan Bangunan	3	1,2	1,2	51,4
Logam dan Kimia	4	1,6	1,6	53,1
Makanan dan minuman	19	7,8	7,8	60,8
Manufaktur (misal: tekstil, bahan kimia, otomotif, aneka industri dll)	79	32,2	32,2	93,1
Properti dan Real Estate	11	4,5	4,5	97,6
Telekomunikasi	6	2,4	2,4	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Lampiran 10. Profil Responden Sektor Swasta (Lanjutan)

Tahun kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1995	2	,8	,8	,8
1998	2	,8	,8	1,6
1999	4	1,6	1,6	3,3
2000	10	4,1	4,1	7,3
2001	4	1,6	1,6	9,0
2002	12	4,9	4,9	13,9
2003	6	2,4	2,4	16,3
2004	2	,8	,8	17,1
2005	13	5,3	5,3	22,4
2006	10	4,1	4,1	26,5
2007	16	6,5	6,5	33,1
2008	20	8,2	8,2	41,2
2009	24	9,8	9,8	51,0
2010	24	9,8	9,8	60,8
2011	10	4,1	4,1	64,9
2012	14	5,7	5,7	70,6
2013	6	2,4	2,4	73,1
2014	20	8,2	8,2	81,2
2015	20	8,2	8,2	89,4
2016	22	9,0	9,0	98,4
2017	4	1,6	1,6	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Tingkat Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Manajer Atas	13	5,3	5,3	5,3
Manajer Lini	23	9,4	9,4	14,7
Manajer Tengah	32	13,1	13,1	27,8
Non Manajerial	177	72,2	72,2	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Memiliki suami/saudara/seseorang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak	8	3,3	3,3	3,3
Ya	237	96,7	96,7	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Prosentase Finansial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	6	2,4	2,4	2,4
25	20	8,2	8,2	10,6
30	76	31,0	31,0	41,6
35	34	13,9	13,9	55,5
39	2	,8	,8	56,3
40	43	17,6	17,6	73,9
45	8	3,3	3,3	77,1
50	48	19,6	19,6	96,7
100	8	3,3	3,3	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Lampiran 10. Profil Responden Sektor Swasta (Lanjutan)

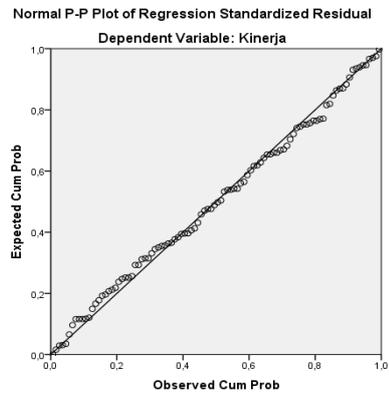
Pendapatan Setiap Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < Rp 3.000.000	36	14,7	14,7	14,7
> Rp 12.000.000	10	4,1	4,1	18,8
Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000	148	60,4	60,4	79,2
Rp 6.000.001 - Rp 9.000.000	25	10,2	10,2	89,4
Rp 9.000.001 - Rp 12.000.001	26	10,6	10,6	100,0
Total	245	100,0	100,0	

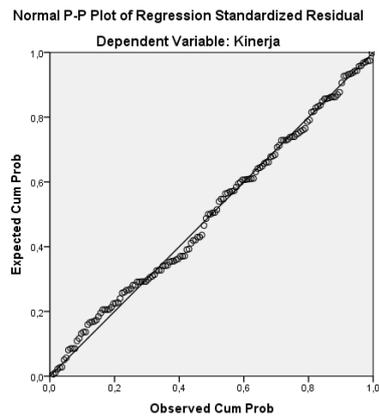
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 11. Uji Normalitas

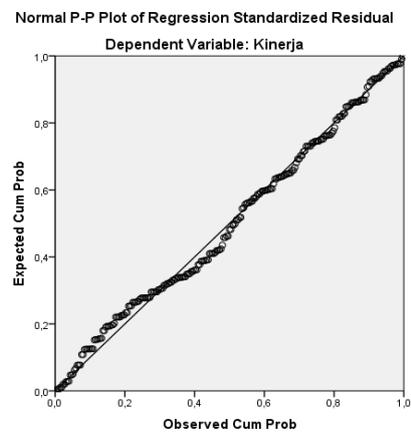
Sektor Pemerintahan



Sektor BUMN/BUMD

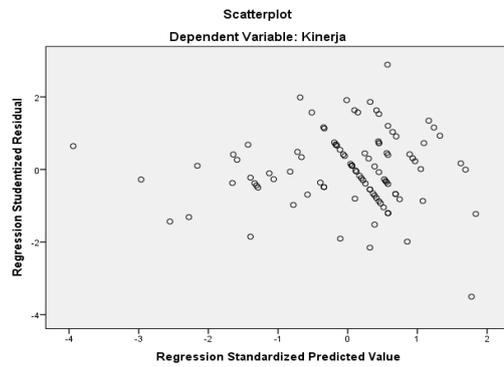


Sektor Swasta

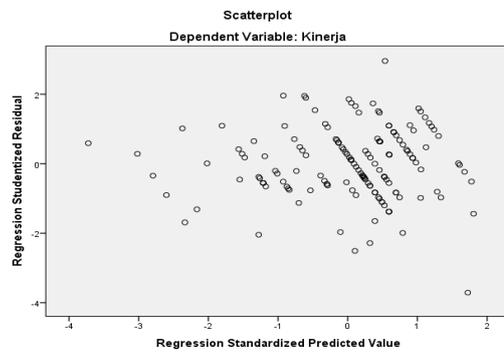


(Halaman ini sengaja dikosongkan)

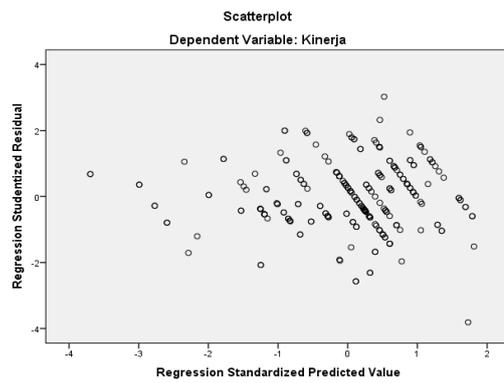
Lampiran 12. Uji Heteroskedastisitas Sektor Pemerintahan



Sektor BUMN/BUMD



Sektor Swasta



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 13. Moderated Regression Analysis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,005	,284		-3,540	,000
	WFC	,108	,153	,098	,706	,481
	FWC	,645	,186	,538	3,458	,001
	WLB	,442	,148	,375	2,990	,003
	wfc_js	,052	,042	,302	1,256	,210
	fwc_js	-,065	,051	-,357	-1,270	,205
	wlb_js	-,030	,040	-,167	-,760	,448
	JS	,314	,094	,276	3,323	,001

a. Dependent Variable: JP

Sektor Pemerintahan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,931 ^a	,866	,862	,25158	,866	207,259	3	96	,000	1,968

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,462	,179		-2,584	,011		
	Work-Family Conflict	,339	,061	,312	5,604	,000	,449	2,226
	Family-Work Conflict	,524	,072	,446	7,310	,000	,374	2,673
	Keseimbangan Kerja	,327	,063	,283	5,230	,000	,476	2,101

a. Dependent Variable: Kinerja

Sektor BUMN/BUMD

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,940 ^a	,884	,881	,24387	,884	369,557	3	146	,000	2,002

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,469	,134		-3,490	,001		
	Work-Family Conflict	,333	,049	,302	6,844	,000	,410	2,440
	Family-Work Conflict	,505	,057	,427	8,858	,000	,342	2,921
	Keseimbangan Kerja	,363	,054	,306	6,773	,000	,390	2,562

a. Dependent Variable: Kinerja

Sektor Swasta**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,943 ^a	,889	,888	,23936	,889	646,165	3	241	,000	1,992

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,509	,103		-4,952	,000		
	Work-Family Conflict	,329	,038	,298	8,591	,000	,383	2,614
	Family-Work Conflict	,503	,045	,412	11,102	,000	,333	3,000
	Keseimbangan Kerja	,381	,042	,322	8,997	,000	,357	2,800

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14. Uji ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work-Family Conflict	Between Groups	,003	2	,002	,004	,996
	Within Groups	201,783	492	,410		
	Total	201,786	494			
Family Work Conflict	Between Groups	,306	2	,153	,442	,643
	Within Groups	170,308	492	,346		
	Total	170,614	494			
Keseimbangan Kerja	Between Groups	,005	2	,002	,006	,994
	Within Groups	176,543	492	,359		
	Total	176,547	494			
Kinerja	Between Groups	,003	2	,001	,003	,997
	Within Groups	244,926	492	,498		
	Total	244,928	494			

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 15. Statistik Deskriptif

Sektor Pemerintahan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	1	5	3,63	,761
X1.2	100	2	5	3,62	,693
X1.3	100	1	5	3,60	,765
X1.4	100	1	5	3,56	,783
X1.5	100	2	5	3,54	,771
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	2	5	3,83	,570
X2.2	100	2	5	3,89	,618
X2.3	100	1	5	3,79	,756
X2.4	100	1	5	3,86	,752
X2.5	100	2	5	3,77	,709
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	100	1	5	3,78	,733
X3.2	100	1	5	3,80	,711
X3.3	100	2	5	3,67	,779
X3.4	100	2	5	3,60	,765
X3.5	100	1	5	3,58	,806
X3.6	100	1	5	3,64	,835
X3.7	100	1	5	3,28	,944
X3.8	100	2	5	3,33	,888
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	100	2	5	3,74	,661
Z.2	100	1	5	3,69	,734
Z.3	100	2	5	3,64	,732
Z.4	100	1	5	3,66	,742
Z.5	100	1	5	3,58	,727
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	100	1	5	3,78	,871
Y.2	100	2	5	4,01	,759
Y.3	100	2	5	4,09	,740
Y.4	100	1	5	3,79	,868
Y.5	100	2	5	4,01	,759
Valid N (listwise)	100				

Sektor BUMN/BUMD

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	150	1	5	3,62	,783
X1.2	150	2	5	3,62	,711
X1.3	150	1	5	3,59	,796
X1.4	150	1	5	3,57	,789
X1.5	150	2	5	3,57	,754
Valid N (listwise)	150				

Lampiran 15. Statistik Deskriptif (Lanjutan)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	150	1	5	3,73	,713
X2.2	150	2	5	3,85	,663
X2.3	150	1	5	3,71	,790
X2.4	150	1	5	3,81	,736
X2.5	150	2	5	3,80	,751
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	150	1	5	3,79	,756
X3.2	150	1	5	3,67	,831
X3.3	150	1	5	3,81	,692
X3.4	150	1	5	3,53	,833
X3.5	150	1	5	3,61	,817
X3.6	150	1	5	3,62	,825
X3.7	150	1	5	3,36	,929
X3.8	150	2	5	3,35	,905
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	150	1	5	3,76	,925
Y.2	150	2	5	4,03	,785
Y.3	150	2	5	4,12	,741
Y.4	150	1	5	3,77	,923
Y.5	150	2	5	4,03	,785
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	150	2	5	3,75	,714
Z.2	150	1	5	3,70	,792
Z.3	150	1	5	3,67	,783
Z.4	150	1	5	3,63	,772
Z.5	150	1	5	3,60	,742
Valid N (listwise)	150				

Sektor Swasta

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	245	1	5	3,63	,760
X1.2	245	1	5	3,60	,807
X1.3	245	2	5	3,64	,697
X1.4	245	1	5	3,56	,800
X1.5	245	2	5	3,55	,780
Valid N (listwise)	245				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	245	1	5	3,71	,715
X2.2	245	2	5	3,84	,647
X2.3	245	1	5	3,68	,783
X2.4	245	1	5	3,79	,725
X2.5	245	2	5	3,79	,759
Valid N (listwise)	245				

Lampiran 15. Statistik Deskriptif (Lanjutan)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	245	1	5	3,79	,742
X3.2	244	1	5	3,76	,802
X3.3	245	1	5	3,67	,846
X3.4	245	1	5	3,51	,857
X3.5	245	1	5	3,62	,820
X3.6	245	1	5	3,62	,825
X3.7	245	1	5	3,40	,893
X3.8	245	2	5	3,38	,886
Valid N (listwise)	244				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	245	1	5	3,67	,775
Z.2	245	1	5	3,67	,789
Z.3	245	2	5	3,73	,724
Z.4	245	1	5	3,64	,748
Z.5	245	1	5	3,62	,724
Valid N (listwise)	245				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	245	2	5	4,12	,742
Y.2	245	2	5	4,03	,799
Y.3	245	1	5	3,74	,926
Y.4	245	1	5	3,75	,924
Y.5	245	2	5	4,03	,799
Valid N (listwise)	245				

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 16. Dokumentasi

Yohana Dian Puspitasari
3 Mei · 🌐

[TERUNTUK WANITA HEBATKU]
Assalamualaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya Yohana Dian Puspitasari mahasiswi S1 Manajemen Bisnis ITS. Terkait dengan skripsi yang sedang saya tulis, saya membutuhkan bantuan Ibu yang sudah menikah dan bekerja untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data yang dikumpulkan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Akan ada hadiah top up GO-PAY senilai 50.000 yang diberikan kepada Ibu yang beruntung.

Dengan pengisian kuesioner ini Ibu telah banyak membantu proses penulisan skripsi saya. Terima kasih atas bantuan dan kesediaan Ibu mengisi kuesioner ini

<https://goo.gl/forms/1rakYPHomQW060tV2>

NB : Besar harapan saya jika teman-teman mau membantu saya untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini. Terima kasih

WANITA TERHEBAT
ISI SURVEY GRATIS

HIMANJA (9)

Mohon bantuannyaaaaa

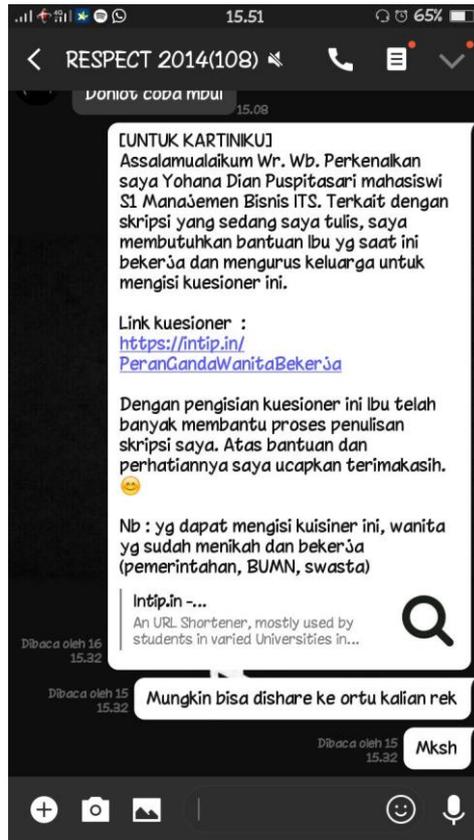
[UNTUK KARTINIKU]
Assalamualaikum Wr. Wb. Perkenalkan saya Yohana Dian Puspitasari mahasiswi S1 Manajemen Bisnis ITS. Terkait dengan skripsi yang sedang saya tulis, saya membutuhkan bantuan Ibu yg saat ini bekerja dan mengurus keluarga untuk mengisi kuesioner ini.

Link kuesioner :
<https://intip.in/PeranGandaWanitaBekerja>

Dengan pengisian kuesioner ini Ibu telah banyak membantu proses penulisan skripsi saya. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terimakasih. 😊

Intip.in - PeranGandaWanitaBekerja
An URL Shortener, mostly used by students in varied Universities in Surab...

Lampiran 16. Dokumentasi (Lanjutan)



BIODATA PENULIS



Yohana Dian Puspitasari, lahir di Tulungagung 29 September 1995. Penulis telah menempuh pendidikan formal di TK Kartika Tulungagung, SD Kampung Dalem 1 Tulungagung, SMPN 1 Tulungagung dan SMAN 1 Boyolangu. Setelah lulus pendidikan SMA, penulis melanjutkan pendidikannya di jurusan Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember tahun 2014. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif mengikuti organisasi dan kegiatan kepanitiaan baik di jurusan maupun institut. Penulis mengikuti organisasi *Business Management Student Association* tahun 2015 hingga 2017 pada Divisi *Student Resource Development* dan sempat menjadi *Steering Committee* (SC) pada acara *big event* MANIFEST (Manajemen Bisnis Festival) pada tahun 2016. Penulis juga pernah bergabung pada kegiatan kepanitiaan salah satunya sebagai Kakak Pendamping pada kegiatan tingkat institut yaitu Gerakan Integralistik (GERIGI) tahun 2017. Penulis juga aktif mengikuti kegiatan internasionalisasi yaitu program *Student Excursion* pada tahun 2015 di Nottingham University Malaysia. Penulis berkesempatan mendapat pengalaman langsung dalam Kerja Praktik selama 2 bulan pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II, Surabaya yang bergerak di bidang tenaga listrikan. Dalam kerja praktik tersebut, penulis melakukan analisis terhadap beban kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) UIP JBTB II, Surabaya. Selama bergabung dalam berbagai kegiatan dan organisasi, penulis banyak mendapatkan pengalaman baru serta softskill yang bermanfaat. Penulis juga memiliki ketertarikan yang tinggi pada bidang *human resource* dan *strategic management* ketika aktif menjadi mahasiswa dan berharap dapat menjadi seorang professional dalam bidang tersebut. Apabila ingin berdiskusi lebih lanjut, dapat menghubungi melalui email yohanadian29@gmail.com.