

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA  
KARYAWAN PEREMPUAN PT. ADI Satria Abadi TBK**



Ditulis Oleh :

Nama : Amda Ugiwisa

Nomor Mahasiswa : 15311432

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2020**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA  
KARYAWAN PEREMPUAN PT. ADI Satria ABADI TBK**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Amda Ugiwisa

Nomor Mahasiswa : 15311432

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

الجامعة الإسلامية  
بندونيسيا

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2020

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 11 September 2020

Penulis,

A yellow rectangular stamp with the text "PETERAI SIMPEL" at the top, "KEF LANGSUNG" in the middle, and "GOOD" at the bottom. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Amda Ugiwisa

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA  
KARYAWAN PEREMPUAN PT. ADI Satria Abadi TBK**

Oleh:

Nama : Amda Ugiwisa

Nomor Mahasiswa : 15311432

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 11 September 2020

Telah disetujui dan disahkan Oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Achmad Sobirin', is written over a light gray rectangular background.

Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D., Ak

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA YANG  
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA KARYAWAN PEREMPUAN PT. ADI Satria ABADI  
TBK**

Disusun Oleh : **AMDA UGIWISA**

Nomor Mahasiswa : **15311432**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**


Pada hari, tanggal: **Senin, 05 Oktober 2020**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.**

Penguji : **Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.**

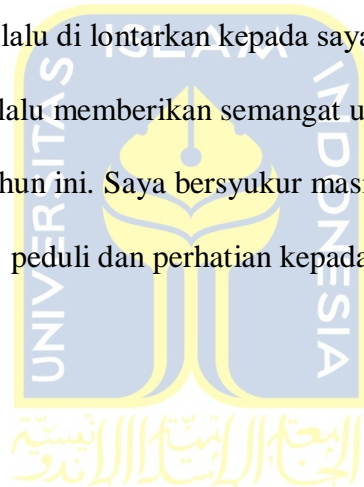
Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



  
Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini bagi mereka yang sering bertanya “Kapan Lulus” dan Alhamdulillah Robbil ‘Alamin segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan nikmatnya yang sudah diberikan sampai saat ini. Dengan penuh rasa syukur alhamdulillah Tugas Akhir yang penuh perjuangan, lika-liku dan drama di dalamnya, akhirnya dapat terselesaikan. Beribu-ribu terimakasih kepada orang-orang sekitar saya yang selalu memberikan dukungan agar dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Terimakasih juga atas pertanyaan-pertanyaan “kapan lulus” yang selalu di lontarkan kepada saya. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat untuk menuntaskan study yang berjalan lebih dari 5 tahun ini. Saya bersyukur masih memiliki orang-orang yang peduli dan perhatian kepada saya.

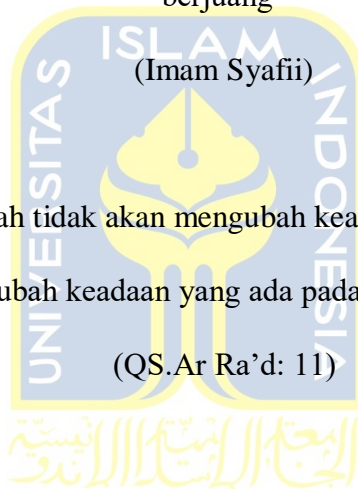


## MOTTO

“Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah,  
Tuhan seluruh alam”

(QS.Al-An’am: 162)

“Berlelah-lelah lah, sesungguhnya manisnya hidup itu terasa setelah lelah  
berjuang”



(Imam Syafii)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sehingga  
mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS.Ar Ra’d: 11)

“Hiduplah sesukamu, dan matilah sesukamu. Tapi ingat, linggilah orang yang  
kau cintai, maka dengan itu kau bisa mati dengan tersenyum”

(Hiruzen Sarutobi)

”Aku tidak peduli akan jadi apa aku di masa depan, apakah aku akan berhasil  
ataupun gagal. Tapi yang pasti, apa yang aku lakukan sekarang akan  
membentukku di masa depan”

(Uzumaki Naruto)

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA  
KARYAWAN PEREMPUAN PT. ADI SATRIA ABADI TBK**

Oleh: Amda Ugiwisa

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

E-mail: amda.ugiwisa@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi Tbk”. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan perempuan yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap motivasi kerja karyawan perempuan, pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan perempuan, *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan, stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan PT Adi Satria Abadi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara online melalui grup whatsapp perusahaan yang kemudian diisi oleh karyawan perusahaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul sebanyak 50 responden dan data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 23.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari hubungan antara *work-family conflict* terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi, *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi, motivasi kerja karyawan perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi, terdapat pengaruh positif dari *work-family conflict* terhadap kinerja melalui motivasi, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi. Hasil tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajerial perusahaan untuk memperhatikan karyawannya dan meningkatkan atensi isu *work life balance* melalui kebijakan tanpa diskriminatif terhadap karyawan perempuan. Di samping itu perusahaan juga harus meningkatkan komunikasi guna menjaga hubungan kerja sehingga produktivitas semakin meningkat.



**Kata Kunci : Work-Family Conflict, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja**

### **ABSTRACT**

*This study is entitled “Work-Family Conflict and Job Stress on Performance Mediated by Motivation of Women Employees in PT. Adi Satria Abadi Tbk”. The aims of this research is to discover the effect of work-family conflict towards work motivation, job stress towards work motivation, work-family conflict towards performance, job stress towards performance, and motivation towards performance on women employees who work in PT. Adi Satria Abadi Tbk. The data collection for this study used online questionnaire which is forwarded to company’s WhatsApp group then filled by them according to compatible criteria. This study is 50 respondents and the data process used SPSS version 23.*

*From this study can be concluded that there’s negative and significant effect of work-family conflict on work motivation of women employees of PT Adi Satria Abadi, job stress had positive and significant effect on work motivation of women employees of PT. Adi Satria Abadi, work-family conflict had negative effect on performance of women employees of PT Adi Satria Abadi, job stress had positive and significant effect on performance of women employees of PT. Adi Satria Abadi, work-family conflict had positive and significant effect on performance with motivation, and job stress had positive and significant effect on performance with motivation of women employees of PT Adi Satria Abadi Tbk. The result of this study can be a consideration for company managerials to pay attention to their employees and increased attention of work life balance issue through policy without discrimination against women employees. In addition, the company must be improved the communication to maintain work relation so the productivity can be increased.*



**Keywords : Work-Family Conflict, Job Stress, Motivation, Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalaamu 'alaikum Wr. Wb*

*Hamdan wa syukranillah. Amma ba'du.* Segala puji kepada Allah SWT, atas rahmatnya penulis sampai saat ini masih sanggup berjuang untuk menuntaskan kewajiban dan menyelesaikan studi yang telah berjalan lama ini. Shalawat serta salam tak luput penulis curahkan kepada sosok tauladan sepanjang masa, nabi besar Muhammad SAW yang membawa kita dari jaman kegelapan ke jaman terang benderang yang penuh akan ilmu pengetahuan.

*Alhamdulillah,* itulah ucapan yang cocok untuk menggambarkan rasa syukur penulis terhadap perjuangan serta drama yang dilalui, akhirnya dapat tertuntaskan. Apa lagi dengan situasi dan kondisi yang sedang tak pasti saat ini, dimana kehidupan umat manusia seluruh dunia, sedang dibayangi oleh pandemi Covid-19 yang telah berjalan hampir setengah tahun lamanya. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT dan kita selalu diberi kesehatan serta kesabaran dalam menghadapi kondisi yang sedang caruk maruk saat ini, dan semoga kondisi ini cepat berlalu.

Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi Tbk” berangkat dari ketertarikan penulis sendiri dimana

sampai saat ini masih banyak orang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah untuk kaum laki-laki semata, padahal jaminan pekerjaan telah diatur oleh negara dan setiap warga negara, tak memandang gender, berhak memiliki jalan hidupnya masing-masing demi masa depan yang cerah. Di samping itu, pengangkatan topik penelitian juga berangkat dari isu *work-life balance* yang sering menerpa bagi karyawan perempuan ataupun wanita karier yang memiliki peran ganda dalam keluarga.

Selain itu, penulisan ini juga dapat terselesaikan dengan baik berkat semua pihak-pihak yang selalu mendukung penulis, selalu mengingatkan penulis agar dapat menuntaskan langkah terakhir pada studi yang telah berjalan lama. Akhir kata, terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis tercinta, bapak Kapten Inf. Grati Purnomo dan ibu Uwik Zullifah, yang tiada henti memberikan semangat, support, dan doa kepada penulis agar semangat dalam menjalankan aktivitas dan semangat dalam menuntaskan pendidikan yang sudah berjalan lama ini.
2. Bapak Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D., Ak selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, masukan, arahan, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.
3. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah diberikan selama menjalani masa studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, banyak ilmu yang penulis peroleh dan semoga ilmu yang diperoleh tersebut dapat berguna dalam pengimplementasian di dunia pekerjaan, serta bermanfaat bagi banyak khalayak.

4. Kepada pihak perusahaan yang telah membantu penulisan ini, dan memberikan solusi dari *deadlock* yang sempat penulis alami saat ingin melakukan pengambilan data.
5. Sahabat seperjuanganku dari awal masuk kuliah, satu organisasi, satu meja diskusi dan satu meja ngopi yaitu Luthfi Agung Rizaldy, Febrian Ramadhani, Ahmad Mujahidin, Aditya Dwi Prawiranto, Panji Ali Mustakim, Febrina Tri Anjelina, Charima Suryaningtyas, Annisa, Fuji Ramadhani, Feramitha Tiffani, Ilham Attamimi, dll.
6. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, tempat penulis belajar, berdiskusi, dan mendapatkan wawasan selain di dalam ruang kelas.
7. Teman-temanku seperjuangan di Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) Fakultas Ekonomi UII periode 2016/2017 yang telah menjadi teman ngobrol dan tukar pikiran terkait dinamika yang terdapat di internal kepengurusan maupun isu yang ada di luar kampus.
8. Teman-temanku seperjuangan di Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) tingkat Universitas periode 2018/2019 yang memberikan banyak pengalaman berharga yang tak bisa terlupakan.
9. Teman-teman unit 77 KKN UII angkatan 58 tahun 2019, Hadrisia Mabyarti, Winda Aria Puteri, Naya Rahayu, Ganda Pratama, Rakesh Rianzeva, Resky Frederick, dan Saefulloh Junaedi yang tiada henti menjadi pelangi dalam mewarnai kehidupan penulis.

10. Akun-akun motivasi yang ada di instagram yang selalu menjadi pengingat penulis untuk menuntaskan kewajiban yang mesti dituntaskan.
11. Tete burjo depan komi yang selalu setia membuat nasi telur, nutri sari jeruk, dan good day coklat di kala penulis mengalami masalah perut.
12. Indomie goreng dan indomie ayam bawang yang menjadi teman setia setiap tengah malam dikala perut sudah berdegudutan dan badan mager untuk keluar kosan.
13. Abang bubur kacang ijo belakang Batalyon Infanteri 403 Wirasada Pratista Yogyakarta yang selalu *ready* bubur kacang ijonya setiap malam.

Terakhir tapi bukan menjadi akhir, terimakasih saya ucapkan kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung. Penulisan ini masih diluar kata sempurna, diharapkan suatu saat bagi mahasiswa yang mengambil topik serupa pada penelitiannya, dapat menyempurnakannya. Penulis mengaharapkan masukan, kritik, dan saran guna perbaikan dimasa mendatang.

***Wassalamu 'alaikum Wr. Wb***

**Yogyakarta, 11 September 2020**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Landasan Teori.....	36
2.2.1. <i>Work-Family Conflict</i> .....	36
2.2.2. Stres Kerja.....	41
2.2.3. Motivasi.....	48
2.2.4. Kinerja.....	53
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	59
2.4. Kerangka Berpikir.....	66
2.5. Hipotesis.....	67
BAB III.....	68
METODE PENELITIAN.....	68
3.1. Pendekatan Penelitian.....	68
3.2. Lokasi Penelitian.....	69
3.2.1. Profil Perusahaan.....	69
3.2.2. Visi dan Misi.....	70
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	70
3.3.1. Definisi Variabel Penelitian.....	70

<b>3.4. Definisi Operasional Variabel</b> .....	72
3.4.1. Kinerja .....	72
3.4.2. <i>Work-Family Conflict</i> .....	74
3.4.3. Stres Kerja.....	76
3.4.4. Motivasi .....	77
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	78
3.5.1. Sumber Data.....	78
<b>3.6. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen</b> .....	80
3.6.1. Uji Validitas .....	80
3.6.2. Uji Reabilitas.....	81
<b>3.7. Populasi dan Sampel</b> .....	82
<b>3.8. Metode Analisis Data</b> .....	84
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	84
3.8.2. Analisis Regresi.....	84
3.8.3. Uji Hipotesis.....	85
<b>BAB IV</b> .....	87
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	87
<b>4.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas</b> .....	88
4.1.1. Hasil Uji Validitas .....	88
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	93
<b>4.2. Analisis Deskriptif</b> .....	93
4.2.1. Karakteristik Responden.....	93
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	97
<b>4.3. Analisis Regresi</b> .....	103
4.3.1. Pengujian Regresi Model I.....	103
4.3.2. Pengujian Regresi Model II .....	107
4.3.3. Pengujian Regresi Model III .....	111
<b>4.4. Analisis Jalur</b> .....	113
<b>4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis</b> .....	118
<b>4.6. Pembahasan</b> .....	119
<b>BAB V</b> .....	126
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	126
<b>5.1. Kesimpulan</b> .....	126
<b>5.2. Saran</b> .....	127

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	128
<b>Lampiran 1</b> .....	133
<b>Lampiran 2</b> .....	140
<b>Lampiran 3</b> .....	149
<b>Lampiran 4</b> .....	153
<b>Lampiran 5</b> .....	153
<b>Lampiran 6</b> .....	155
<b>Lampiran 7</b> .....	156
<b>Lampiran 8</b> .....	157
<b>Lampiran 9</b> .....	160





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era modern pada saat ini, masih banyak orang-orang beranggapan bahwa sebuah pekerjaan merupakan ranah bagi kaum laki-laki. Padahal, semua orang, semua masyarakat, dan semua warga negara memiliki hak yang sama dalam bekerja dan mencari rezeki. Banyak orang menganggap bahwa peran wanita hanya berada di rumah dan harus mengurus segala hal yang berhubungan dengan rumah tangga. Hal tersebut berkaca pada kemampuan dari wanita tersebut yang tidak sekuat laki-laki dalam bekerja di luar rumah.

Menurut data yang dikutip oleh Badan Pusat Statistika (BPS) pada Februari 2019 ditemukan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 136,18 juta orang, yang mana naik 2,24 juta orang dibandingkan pada Februari 2018 yang mencapai 131,01 juta orang dan pada bulan Februari 2017 sebesar 128,06 juta orang, sedangkan untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan pada Februari 2019 mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,06 % dibanding Februari 2018. Dari total penduduk Indonesia sebesar 269,6 juta jiwa, yang bekerja sebesar 136,18 juta orang. Data dari BPS berdasarkan gender pada tahun 2019, laki-laki yang bekerja sebesar 83,18 % sedangkan perempuan sebesar 55,5 % yang dibandingkan pada tahun 2018 sebesar 82,69% untuk laki-laki dan 51,88 % untuk perempuan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perempuan ikut bekerja dan berkarier. Dari artikel yang di posting oleh Liputan6.com pada tanggal 6 Maret 2018 dengan judul "5 Alasan Wanita Memilih Karier Ketimbang Cinta", mereka memilih mulai berkarier pada usia 20 tahun-an untuk menstabilkan perekonomian keluarga dan memperbaiki taraf hidup. Faktor-faktor tersebut menimbulkan indikasi bahwa tingkat kebutuhan keluarga dan kebutuhan ekonomi keluarga sangat tinggi. Kebanyakan para orang tua yang bekerja mengorbankan keluarga untuk tuntutan pekerjaan karena lebih banyak menghabiskan waktu di tempat bekerja.

Perempuan berkarir juga ingin menunjukkan eksistensi dirinya agar dapat berguna selain di dalam rumah, juga berguna di luar rumah dengan kinerja, berdasarkan kemampuan dan kapasitas yang di miliki. Kinerja yang diberikan oleh perempuan yang bekerja, harus *balance* dengan tanggungjawabnya di rumah sebagai seorang ibu rumah tangga.

Hersey dan Blandchard (1993) mendefinisikan kinerja sebagai sebagai sebuah fungsi kemampuan seseorang dalam, menyelesaikan suatu tugas serta pekerjaan yang di emban. Seseorang wajib memiliki kemampuan di dalam dirinya, sesuai dengan kapasitas serta tanggungjawab yang diberikan. Kemampuan dan kesediaan seseorang harus efektif untuk mengerjakan amanah yang diberikan kepadanya, serta harus memiliki sebuah pemahaman terlebih terkait mengenai apa yang harus ia lakukan serta apa yang harus ia kerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Dapat dikatakan bahwa seseorang karyawan wanita yang bekerja akan sulit bagi dia untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dibandingkan karyawan laki-laki dimana ia akan menghabiskan waktu selain untuk bekerja juga menghabiskan waktu bersama keluarganya. Manajemen waktu perlu dilakukan oleh wanita agar ia dapat memberikan waktunya terhadap keluarga dan pekerjaan agar tidak saling tumpang tindih dan tidak ada yang di lewatkan waktunya antara keluarga dengan pekerjaan yang ia jalani.

Apabila seseorang karyawan mengalami penurunan kinerja, maka seseorang karyawan tersebut harus dapat memiliki motivasi kembali agar tidak secara terus-menerus mengalami penurunan kinerja dan target yang diinginkan oleh perusahaan, dapat dicapainya. Menurut Mulyasa (2003), motivasi merupakan bentuk usaha, bentuk keinginan, dan tenaga pendorong yang mengarah pada suatu tujuan. Kadarisman (2012) mendefinisikan motivasi sebagai alat penggerak dan alat pendorong yang dimiliki didalam diri seseorang agar memiliki perilaku baik serta giat dalam pekerjaannya, sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan dan diemban.

Keseimbangan di dalam bekerja dan juga keluarga harus dicapai oleh perempuan yang telah berkeluarga agar tidak terjadi *work-family conflict* di dalam keluarganya. *Work-family conflict (WFC)* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al*, 1964). Ketidakkcocokan tersebut

ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Apabila terjadi *work family conflict*, tidak menutup kemungkinan bagi wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja dapat mempengaruhi kinerjanya pada saat bekerja dan berkarier. Hal ini dapat menurunkan produktivitas perusahaan dalam memproduksi sebuah produk apabila terjadi penurunan kinerja yang terjadi pada para karyawannya atau pekerjanya.

Kasus tersebut sering terjadi terhadap pekerja perempuan yang memiliki keluarga sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Jika pekerja memiliki *work family conflict* akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Selain itu, seorang wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja harus memiliki motivasi dalam bekerja maupun di dalam keluarganya. Seperti yang dikatakan oleh Mulyasa (2003), mendefinisikan motivasi sebagai alat pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, aktivitas, serta kegiatannya sehari-hari. Seorang pegawai ataupun karyawan harus memiliki motivasi agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja dan dalam berkeluarga. Selain itu motivasi dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Abdi *et al*, 2017). Artinya jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi ketika bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi.

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha yang diberikan karyawan pada perusahaan, secara kualitas dan kuantitas mampu di capai dan diperoleh oleh karyawan sebagai ukuran sebuah pencapaian dari kinerja yang diberikan.

Griffin (1987) mendefinisikan kinerja sebagai total kerja dan total usaha yang dimiliki seseorang dan di dalam diri karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Sedangkan Hersey dan Blanchard (1993) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah fungsi dan usaha, serta dorongan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tugas, tanggungjawab, dan pekerjaan yang telah di emban.

Agar kinerja yang dihasilkan tinggi, maka target yang diberikan oleh perusahaan harus tercapai dan harus dapat diraih oleh karyawan tersebut dalam pekerjaan yang mereka jalani. Keterampilan yang dimiliki, tidaklah cukup untuk dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa sebuah pemahaman yang jelas tentang apa yang akan kerjakan dan bagaimana langkah dalam mengerjakannya tugas tersebut. Penelitian yang dilaksanakan oleh Donnelly et. al (1994) mengemukakan kinerja sebagai sebuah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja apabila dapat dikatakan baik dan sukses, apabila tujuan yang di inginkan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dan dapat di raih oleh karyawan dengan kinerja mereka yang maksimal.

PT Adi Satria Abadi memiliki tingkat risiko tinggi bagi karyawan perempuan yang bekerja di dalamnya. PT Adi Satria Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Salah satu produk hasil dari perusahaan tersebut adalah sarung tangan.

Menurut Heizer and Render (2011), perusahaan manufaktur adalah sebuah perusahaan yang membuat sesuatu dengan tangan atau dengan mesin untuk dapat menghasilkan suatu barang. Dalam definisi lain, perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan barang, dari bahan mentah menjadi barang yang dapat digunakan langsung atau barang jadi.

Tuntutan pekerjaan, target yang dimiliki perusahaan, kadangkala membuat seorang karyawan akan mengalami stres kerja dimana stres kerja yang dialami seseorang karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan dapat menurunkan produktivitas dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stress kerja menurut Robbins (1996) merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah ruang, kendala, dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Adapun pendapat dari Mangkunegara (2002), stres kerja merupakan tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi pekerjaan.

Robbins (2006), menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Maka dari itu, tinggi

rendahnya tanggungjawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan usaha dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan. Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjadi stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bersubjek pada karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan PT Adi Satria Abadi. Berangkat dari hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan sebelumnya, perusahaan PT Adi Satria Abadi memiliki karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan perusahaan lain yang ada di Yogyakarta. Hasil temuan dari observasi ini juga menemukan bahwa jam kerja yang ada di perusahaan tersebut, sering melebihi dari jam kerja normal yang biasanya di terapkan. Di samping itu juga, karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut juga sering mendapatkan jadwal kerja tambahan di hari Sabtu dan jam lembur.

Dengan pekerjaan yang padat tersebut, dan tuntutan pekerjaan yang banyak, tidak menutup kemungkinan bagi karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut, memiliki waktu yang kurang untuk menemani dan bersama dengan keluarganya dirumah, dan juga peran

sebagai ibu rumah tangga yang membantu mengurus rumah, menjadi berkurang akibat tuntutan pekerjaan yang begitu padat.

Maka dari itu, dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi Tbk**”.

PT Adi Satria Abadi terdapat dua divisi, divisi sarung tangan dan divisi kulit. Lokasi divisi kulit PT Adi Satria Abadi Tbk berada di Banyakan, Sitimulyo, Piyungan, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan divisi sarung tangan PT Adi Satria Abadi berlokasi di Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *work-family conflict* terhadap motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?
3. Apakah ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?



5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi?
7. Apakah Motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perempuan PT Adi Satria Abadi?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap motivasi pada karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
2. Menguji dan menganalisis stres kerja terhadap motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
3. Menguji dan menganalisis *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
4. Menguji dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
5. Menguji dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
6. Menguji dan menganalisis *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi yang dimediasi oleh motivasi.
7. Menguji dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi yang dimediasi oleh motivasi.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah untuk menambah wawasan, informasi, dan pengetahuan yang mampu meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara *work-family conflict*, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja perempuan di PT Adi Satria Abadi Tbk.

2. Bagi instansi

Penelitian ini bagi instansi bermanfaat untuk menjadi bahan referensi dalam mengelola sumber daya manusia, terutama pada karyawan perempuan yang bekerja di dalam perusahaan. Disamping itu juga, bermanfaat untuk memberikan masukan bagi perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Manfaat bagi pihak lainnya dalam penelitian ini adalah dapat berguna untuk referensi atau bahan literatur dalam mengerjakan tugas-tugas perkuliahan dan dapat juga menjadi referensi bagi mahasiswa yang mengerjakan skripsi mengenai *work-family conflict*, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Pada bab ini, peneliti terlebih dahulu membaca serta memahami bagaimana penelitian sebelumnya yang telah dibuat atau di tulis oleh peneliti lain sebelumnya, sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan. Adanya penelitian terdahulu dapat memberikan manfaat serta acuan dalam melakukan penulisan sebuah penelitian, selain itu juga di dalam penelitian terdahulu menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang penulis buat. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang sudah di teliti oleh peneliti sebelumnya.

##### 2.1.1. Penelitian Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Motivasi

###### a. Senecal et. al (2001)

Penelitian yang dilaksanakan serta dibuat oleh Senecal et al dengan judul “*Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model*” adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang terjadi dari variabel *work-family conflict* dengan variabel motivasi.

Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dari variabel *work-family conflict* terhadap variabel motivasi, dimana persepsi karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka termotivasi dengan dukungan keluarga dalam bekerja.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian. Lokasi penelitian terdahulu bertempat

di Canada, Amerika Utara. Sedangkan penelitian yang peneliti saat ini kerjakan berlokasi di PT Adi Satria Abadi, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah terdapat pada penggunaan variabel. Variabel *work-family conflict* dan motivasi digunakan pada penelitian saat ini dan digunakan juga pada penelitian terdahulu.

b. Abu Bakar dan Salleh (2015)

Penelitian dengan judul "*Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework*" yang dilakukan oleh Abu Bakar dan Salleh (2015) adalah untuk mengetahui pengaruh dari tuntutan peran, konflik kerja-keluarga dengan motivasi. Populasi penelitian terdiri dari 414 karyawan hotel yang bekerja di hotel Malaysia.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwasannya terdapat pengaruh dari tuntutan peran dengan konflik kerja-keluarga yang dimana motivasi sebagai variabel interveningnya. Dukungan dari keluarga mereka akan membuat karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan adalah lokasi dan objek penelitian. Lokasi penelitian terdahulu dilaksanakan di hotel berbintang yang terdapat di Malaysia. Sedangkan penelitian saat ini yang sedang dilaksanakan berlokasi di PT Adi Satria Abadi, Yogyakarta.

Persamaannya adalah dalam penggunaan variabel dimana variabel *work-family conflict* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel inntervening.

### **2.1.2. Penelitian Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi**

#### **a. Sinaga dan Mutiara (2013)**

Penelitian yang dilaksanakan dan dibuat oleh Timbul Sinaga serta Mutiara Sinambela dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Medan” adalah untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi di Kantor Akuntan Publik Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan 45 reponden yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi antarvariabel dan metode sensus dalam menghimpun data primer.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pada para auditor secara signifikan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para auditor, serta stress kerja dan motivasi seecara simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian dan lokasi penelitian, yang dimana pada penelitian ini menjadikan karyawan Kantor Akuntan Publik Medan menjadi objek penelitian. Selain itu, variabel penelitian pada penelitian ini, dimana penelitian ini menggunakan

variabel motivasi menjadi variabel dependen, sedangkan penelitian yang saat ini peneliti laksanakan menjadikan motivasi menjadi variabel intervening.

Persamaannya adalah metode yang digunakan, penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menjadikan metode kuantitatif. Selain itu variabel Stress Kerja pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama, dan stres kerja sama-sama menjadi variabel independen.

b. Tranggono dan Kartika (2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)” adalah untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi di Kantor Akuntan Publik Semarang.

Hasil analisis penelitian menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dari analisis jalur diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan juga komitmen profesional adalah hubungan yang langsung tanpa. Keberadaan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga kepuasan kerja auditor ingin ditingkatkan, maka seorang auditor harus memiliki komitmen tinggi baik itu untuk organisasi maupun profesi.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan pada saat ini adalah pada variabel

independen dan dependen. Variabel independen pada penelitian terdahulu yakni komitmen dan profesional. Variabel dependen pada penelitian terdahulu yakni kepuasan kerja. Penelitian yang saat ini dilaksanakan oleh peneliti menggunakan *work-family conflict* dan stres kerja sebagai variabel independen, variabel dependen yakni kinerja.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel intervening. Motivasi dijadikan variabel intervening dalam penelitian terdahulu maupun penelitian yang saat ini dilaksanakan.

### **2.1.3. Penelitian Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja**

#### **a. Retnaningrum dan Al Musadieg (2016)**

Penelitian ini dilakukan oleh Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum & Mochammad Al Musadieg dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja bagi perawat yang bekerja pada RSUD yang terdapat di Wonosari.

Penelitian ini meraih perawat wanita yang bekerja pada RSUD di Wonosari sebanyak 51 perawat sebagai sampel data. Sampel data yang di peroleh tersebut dirumuskan dengan menggunakan rumus slovin. Data penelitian di peroleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian meliputi analisis deskriptif serta analisis jalur.

Hasil pada penelitian ini memperlihatkan bahwa *work inteereference with famiily* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, *family intereference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Senem et al (2013)

Penelitian ini berjudul “*The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers*” yang dibuat oleh Senem et al dengan menggunakan metode kuantitatif. Di dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji dampak konflik keluarga terhadap stres kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pada guru.

Di dalam penelitian ini, peneliti mengambil formulir survei yang dikembangkan untuk mengumpulkan data yang dikirim ke 400 guru tingkat sekolah dasar di Wilayah Marmara Selatan, Turki. 287 (72%) kuesioner didistribusikan dan sebagai imbalannya, 266 (66,5%) dari kuesioner yang tersedia, dianalisis. Metode pengambilan sampel yang dipilih adalah metode kuantitatif.

SPSS 16.0 digunakan untuk analisis statistik. Pada langkah pertama, sesuai dengan hasil tabel data, analisis dilakukan untuk menentukan analisis frekuensi dan statistik deskriptif. Pada langkah kedua, analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji validitas



konstruk skala. Pada langkah terakhir, regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Di dalam penelitian ini, temuan ditemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi dan kinerja pada guru tingkat dasar.

c. Lisa et. al (2018)

Penelitian yang dilakukan dan dilaksanakan oleh Lisa et al dengan judul Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)” adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan dengan metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Hasil di dalam penelitian ini adalah menunjukkan hasil yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja. Hal tersebut karena semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami maka kinerja semakin rendah begitupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan.

Persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini dengan penelitian saat ini dilaksanakan oleh adalah terdapat dalam variabelnya. Pada penelitian terdahulu, sebagai variabel dependen penelitian adalah kinerja sedangkan sebagai variabel independennya adalah *work-family conflict*.

Selain itu, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Lisa et al adalah pada variabel yang dependent terdapat dua variabel, sedangkan peneliti hanya satu variabel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian, penelitian Lisa et al menggunakan lokasi RS Permata Bunda Malang sebagai objek penelitian, sedangkan peneliti mengambil objek penelitian atau lokasi penelitian di PT Adi Satria Abadi sebagai objek penelitian.

#### **2.1.4. Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

a. I Wayan dan Riana (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Gede berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”. Di dalam penelitian ini, peneliti mencari tahu bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Populasi di dalam penelitian ini adalah 130 orang dengan 39 koperasi di libatkan di dalam penelitian ini yang terdapat di Denpasar.

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh dalam kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan.

Persamaan yang dimiliki dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada variabel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja dan motivasi sebagai variabel penelitian.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah penelitian sebelumnya menjadikan kepuasan kerja menjadi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan koperasi yang terdapat di Denpasar sebagai objek penelitian sedangkan penelitian ini menjadikan PT Adi Satria Abadi sebagai objek penelitian.

b. Larasati dan Alini (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Telkom yang ada di Jawa Barat. Populasi yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah sebesar 180 orang responden.

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Telkom Witel yang berada di Bekasi. Penelitian ini menjadikan kebutuhan akan afiliasi sebagai variabel penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan variabel yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi, maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

Persamaan yang dimiliki dari penelitian terdahulu terhadap penelitian ini adalah terdapat pada penggunaan variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu, variabel yang digunakan yakni kinerja dan motivasi.

c. Wijaya dan Andreani (2015)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama” yang ditulis oleh Wijaya dan Fransisca adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan sebagai sample dalam penelitian ini adalah 39 orang responden dan metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh di dalam penelitian ini adalah variabel motivasi.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah motivasi dan kinerja.

Perbedaannya adalah terdapat pada objek penelitian. Pada penelitian sebelumnya, objek penelitian menggunakan PT Sinar Jaya Abadi Bersama sebagai objek penelitian sedangkan penelitian ini menggunakan PT Adi Satria Abadi sebagai objek penelitian.

### 2.1.5. Penelitian Stress Kerja Terhadap Kinerja

a. Ahmed et al (2013)

Penelitian dengan judul "*Effect Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan*" memiliki tujuan untuk menguji adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan sektor perbankan di Pakistan yang ditulis oleh Ahmed et al (2013) memiliki tujuan untuk menguji adanya hubungan antara stress kerja terhadap kinerja pada karyawan perbankan Pakistan.

Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan uji regresi, korelasi, dan reliabilitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut sebanyak 144 karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif dari variabel penelitian, yakni variabel stres kerja dan kinerja.

Persamaan yang terdapat di dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada variabel dependen serta independennya. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah kinerja dan variabel independennya adalah Stress kerja.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini peneliti lakukan adalah objek penelitian. Pada penelitian terdahulu, objek penelitiannya berlokasi di Pakistan dengan subjek karyawan perbankan Pakistan sedangkan lokasi penelitian yang peneliti lakukan saat ini berlokasi di PT Adi Satria Abadi.

b. Yozgat et al (2013)

Penelitian dengan judul “*Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence*” yang di tulis oleh Yozgat et al (2013) adalah bertujuan untuk meneliti interaksi antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan dan hubungan moderasi dengan kecerdasan emosional. Responden yang teradapat pada penelitian ini adalah sebanyak 389 orang.

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel stres kerja dan variabel kinerja, memiliki hubungan yang negatif.

Persamaan yang dimiliki pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabelnya. Variabel stres menjadi variabel independen serta kinerja sebagai variabel dependen.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang di gunakan oleh peneliti saat ini adalah dengan menjadikan PT. Adi Satria Abadi sebagai lokasi penelitian, sedangkan pada penelitian terdahulu berlokasi di Istanbul, Turki.

c. Arshadi dan Damiri (2013)

Penelitian dengan judul “*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*” yang di tulis oleh Arshadi dan Damiri (2013) adalah untuk mengetahui mengidentifikasi stres kerja dengan *turnover intention* dan kinerja. Alat

analisis yang digunakan menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 286 orang.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja akan tetapi positif dengan turnover intention.

Persamaan dari penelitian yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan oleh peneliti adalah dengan adanya variabel dependen, yakni kinerja pada penelitian ini, serta variabel independen yakni stres kerja pada penelitian ini. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah lokasi penelitian serta objek penelitian.

d. Saranani (2015)

Penelitian dengan judul penelitian “*Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department*” yang ditulis oleh Saranani (2015) adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel, yaitu antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 2 hal yakni dampak *role conflict* terhadap kinerja dan dampak stres terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS 13. Sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role conflict* memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja dan stres memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel stres dan kinerja. Sedangkan perbedaan terletak pada adanya penambahan variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini dan tidak menggunakan variabel *role conflict* serta objek penelitian yang berbeda.

e. Dewi dan Wibawa (2016)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali kantor cabang ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali kantor cabang ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur 13 indikator.

Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan bahwasannya stress kerja dan kinerja pada karyawan Bank DPD Bali Kantor Cabang Ubud memiliki pengaruh negatif yang negatif terhadap kinerja, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu ini memberikan saran kepada PT Bank DPD Bali Kantor Cabang Ubud agar memperhatikan pemberian tugas yang menjadi indikator penting di dalam stress kerja dan keamanan bekerja yang merupakan indikator yang penting dari motivasi demi meningkatkannya kinerja pada karyawan PT Bank DPD Bali Kantor Cabang Ubud.



Perbedaan yang terdapat pada penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah lokasi penelitiannya. Lokasi penelitian terdahulu berada PT Bank DPD Bali Kantor Cabang Ubud, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini menjadikan PT Adi Satria Abadi sebagai objek penelitian.

#### **2.1.6. Penelitian *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja melalui Motivasi**

##### a. Suryani et al (2014)

Penelitian dengan judul “*Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee in Bali)*” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik dalam keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden adalah semua karyawan berjumlah 62 orang.

Hasil dari penelitian ini adalah menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ada pada lokasi penelitian, dimana lokasi pada penelitian terdahulu bertempat di Bali, sedangkan penelitian saat ini dilakukan bertempat di PT Adi Satria Abadi, Yogyakarta.

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilaksanakan adalah terdapat pada variabel. Variabel penelitian terdahulu menggunakan *work-family conflict*, stress kerja, dan kinerja sebagai

variabel penelitian. Persamaan lainnya yakni kinerja sebagai variabel dependen, dan *work-family conflict* sebagai variabel independen.

b. Agustina dan Sudibya (2018)

Penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di RS Umum Daerah Praya Lombok" adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel *work-family conflict* terhadap stress kerja dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini memiliki 49 responden dengan metode yang digunakan adalah sampel purposive dengan kriteria perawat wanita yang telah menikah dan berkeluarga.

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan analisis path sebagai alat analisis data. Uji sobel juga digunakan untuk mengetahui apakah terjadi mediasi atau tidak pada hubungan antar variabel penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap stress kerja, stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, serta stress kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja.

Implikasi tersebut menunjukkan bahwa dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen RSUD Praya Lombok, NTB, agar lebih memperhatikan kesejahteraan perawat yang mengalami *work-family conflict* agar mengurangi tingkat

stress pada para pekerja serta meningkatkan kembali kinerja para perawat yang bekerja.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan terdapat pada variabel intervening penelitian. Penelitian terdahulu menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening. Disamping itu, lokasi pada penelitian terdahulu bertempat di Lombok, Nusa Tenggara Barat. Sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT Adi Satria Abadi, Yogyakarta.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan pada saat ini ada pada penggunaan variabel penelitian. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja sebagai variabel penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menjadikan *work-family conflict* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

#### **2.1.7. Penelitian Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi**

a. Sari et al ( 2012 )

Penelitian dengan judul “*Analysis of The Effect of Leadership, Motivation, and Job Stress on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri, Makassar Branch Office*” yang dibuat oleh Sari et.al (2012) bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri kantor cabang Makassar. Pada penelitian terdahulu ini, sampel yang digunakan

adalah 77 orang karyawan bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Makassar. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menganalisa data regresi linear berganda.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, serta stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh para karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Makassar, serta determinasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,345 atau 34,5%. Motivasi, kepemimpinan, serta stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan ada pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan PT Bank Syariah Mandiri Manado menjadi lokasi dan objek penelitian. Sedangkan penelitian yang saat ini dilaksanakan menjadikan PT Adi Satria Abadi Tbk menjadi lokasi dan objek penelitian.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan saat ini ada pada variabelnya. Motivasi dan stres kerja dijadikan variabel penelitian.

b. Giovanni et al (2015)

Penelitian dengan judul "*The Impact of Role Conflict, and Stress on Employee Performance at PT Air Manado*" yang dibuat oleh Giovanni

et.al (2015) bertujuan untuk melihat serta mengetahui konflik peran, konflik pekerjaan, serta stress kerja dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja. Objek pada penelitian ini adalah para karyawan perusahaan PT Air yang berlokasi di Manado, analisis data penelitian dengan melakukan analisis data regresi linear berganda, pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan untuk untuk di isi serta di analisis.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, konflik kerja, serta stress kerja berpengaruh positif serta secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Air Manado.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan terdapat pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu, menjadikan PT Air Manado menjadi objek penelitian, sedangkan penelitian saat ini menjadikan PT Adi Satria Abadi menjadi objek penelitian. Perbedaan lainnya adalah penelitian terdahulu menjadikan konflik peran dan konflik kerja sebagai variabel penelitian.

Persamaan pada penelitian ini ada pada variabelnya dimana variabel stres kerja dan kinerja sama-sama menjadi variabel penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Review Jurnal**

No	Identifikasi Jurnal	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
1.	Seneral et al (2015): <i>Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model</i> PSPB, Vol. 27 No. 2, February 2001 176-186	Mengetahui pengaruh dari variabel <i>Work-Family Conflict</i> terhadap variabel Motivasi, dimana persepsi karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka termotivasi dengan dukungan keluarga dalam bekerja.	Metode Kuantitatif	Hasil yang di peroleh dari penelitian ini meunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh yang terjadi dari variabel <i>Work-Family Conflict</i> terhadap motivasi. Dimana persepsi karyawan bahwa mereka termotivasi dengan dukungan dari keluarga mereka.
2.	Abu Bakar dan Salleh (2015): <i>Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework</i> . Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 7, No. 2 (2015)	Mengetahui pengaruh dari tuntutan peran dengan konflik kerja-keluarga yang dimana motivasi sebagai variabel interveningnya. Dukungan dari keluarga mereka akan membuat karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dari tuntutan peran dengan konflik kerja-keluarga yang dimana motivasi sebagai variabel interveningnya. Dukungan dari keluarga mereka akan membuat karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.
3.	Sinaga dan Mutiara (2013): Pengaruh stress kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. Jurnal Akuntansi/Volume XVII, No. 01, Januari 2013: 75-83	Mengetahui pengaruh dari stress kerja terhadap motivasi di kantor akuntan publik Medan.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, dan stress kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.
4.	Tranggono dan Andi (2008): Pengaruh Komitmen Organisasional dan	Mengetahui pengaruh dari stress kerja terhadap motivasi di	Metode Kuantitatif	Menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor. Dari analisis jalur

	<p>Profesional terhadap Kepuasan Kerja auditor dengan Motivasi sebagai variabel intervening.</p> <p>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008, Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126</p>	<p>kantor akuntan publik Semarang.</p>		<p>diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan juga komitmen profesional adalah hubungan yang langsung tanpa. Keberadaan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga kepuasan kerja auditor ingin ditingkatkan, maka seorang auditor harus memiliki komitmen tinggi baik itu untuk organisasi maupun profesi.</p>
5.	<p>Retnaningrum dan Al Musadieq (2016): Pengaruh Work Family Conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja.</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 36 No. 1 Juli 2016</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi <i>work intereference with family</i>, <i>family intereference with work</i>, kepuasan kerja, serta kinerja para perawat.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work interference with family</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, <i>family intereference with work</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja para perawat, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para perawat.</p>
6.	<p>Senem Nart dan Ozgur Batur (2013): The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers.</p> <p>European Journal of Research on Education ISSN: 2147-6284 European Journal of Research on Education, 2014, 2(2), 72-81.</p>	<p>Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji dampak konflik keluarga terhadap stres kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pada guru yang terdapat di Turki.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan temuan ditemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi dan kinerja pada guru tingkat dasar.</p>



7.	Lisa Dwi Afrilia dan Hamidah Nayati Utami (2018): Pengaruh work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)  Vol. 55 No. 2 Februari 2018.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Metode Kuantitatif	Hasil di dalam penelitian ini adalah menunjukkan hasil yang signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja. Hal tersebut karena semakin tinggi <i>work-family conflict</i> yang dialami maka kinerja semakin rendah begitupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>work-family conflict</i> dengan kinerja karyawan.
8.	I Wayan Juniantara I Gede Riana (2015): Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628	Peneliti mencari tau bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Populasi di dalam penelitian ini adalah 130 orang dengan 39 koperasi di libatkan di dalam penelitian ini yang terdapat di Denpasar.	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menghasilkan bahwasannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh dalam kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan.
9.	Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014): Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat (Witel Bekasi) Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014	Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Telkom yang ada di Jawa Barat. Populasi yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah sebesar 180 orang responden.	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Bekasi. yang paling besar terhadap Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi terpenuhi maka semakin besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh



				karyawan Telkom Witel Bekasi.
10.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015): Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang di gunakan sebagai sample dalam penelitian ini adalah 39 orang responden.	Metode Kuantitatif	Bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh di dalam penelitian ini adalah variabel motivasi.
11.	Ahmed et al (2013): <i>Effect job stress employee job performance a Study Banking sector of Pakistan.</i> Asian journal of Business  Vol. 1 No. 7 April 2013	Menguji dan mengetahui adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja pada karyawan disektor perbankan yang terdapat di Pakistan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja.
12.	Yozgat, et al. (2013) <i>Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences. 1877-0428, 2013	Bertujuan untuk meneliti interaksi antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan dan hubungan moderasi dengan kecerdasan emosional. Responden yang terdapat pada penelitian ini adalah sebanyak 389 orang.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan variabel kinerja.
13.	Arshadi dan Damiri (2013): <i>The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE.</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences 84 ( 2013 ) 706 – 710	Mengetahui serta mengidentifikasi stres kerja dengan turnover intention dan kinerja. Alat analisis yang digunakan menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 286 orang.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja akan tetapi positif dengan turnover intention.
14.	Saranani (2015): <i>Role Conflict and Stress</i>	Mengetahui hubungan antar variabel, yaitu	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>role</i>

	<p><i>Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department</i> The International Journal Of Engineering And Science (IJES)    Volume    4    Issue    6    Pages    PP.01-10    June - 2015    ISSN (e): 2319 – 1813    ISSN (p): 2319 – 1805</p>	<p>antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 2 hal yakni dampak role conflict terhadap kinerja dan dampak stress terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS 13. Sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan.</p>		<p><i>conflict</i> memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja dan stres memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja.</p>
15.	<p>Dewi dan Made (2016): <i>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud</i> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606</p>	<p>Mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 13 indikator.</p>	Metode Kuantitatif	<p>Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.</p>
16.	<p>Suryani et al (2014): <i>Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case</i></p>	<p>Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik dalam keluarga dan stres kerja terhadap</p>	Metode Kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini adalah menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik</p>

	<p><i>Study Spa Employee In Bali</i>. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 Vol.6, No.32, 2014</p>	<p>kinerja karyawan. Jumlah responden adalah semua karyawan berjumlah 62 orang.</p>		<p>keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>
17.	<p>Agustina dan Gede (2018): Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Stress Kerja dan Kinerja wanita perawat di RS umum daerah Praya Lombok. ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.3 (2018):775-808</p>	<p>Mengetahui dan menganalisis pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap stres kerja dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini 49 responden dengan metode purposive sampling dengan kriteria wanita perawat yang sudah menikah. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan Path Analysis sebagai teknik analisis data. Uji Sobel juga digunakan untuk mengetahui apakah terjadi mediasi.</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stres kerja memediasi pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok agar lebih memperhatikan kesejahteraan perawat yang mengalami <i>work family conflict</i> agar dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kembali kinerja perawat.</p>
18.	<p>Sari et al (2012): <i>Analysis of The Effect of Leadership, Motivation, And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri, Makassar Branch Office</i>. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93</p>	<p>Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

		Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus).		
19.	Giovanni et all (2015): <i>The Impact of role conflict, and stress on employee performance at pt air Manado</i> ” Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98	Bertujuan untuk melihat apakah konflik peran, konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan menjadi objek dari penelitian ini yaitu PT. Air Manado. Menggunakan alat analisis Regresi Berganda.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian didapati bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Tabel diatas menunjukkan hasil dari penelitian-penelitian yang telah di lakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari *work-family conflict*, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Perbedaan yang terdapat pada penelitian saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya ada pada variabel, objek, serta lokasi penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian saat ini terdapat pada *work-family conflict*, motivasi, stres kerja, dan kinerja yang di gabungkan menjadi satu penelitian.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. *Work Family Conflict*

#### a. Definisi *Work Family Conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* merupakan bentuk tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang biasanya dialami oleh

pekerja perempuan. Greenhaus & Beutell (1985) juga mengatakan jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energy yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas keluarga.

Frone (1997) mendefinisikan konflik peran pekerjaan dan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melaksanakan pekerjaannya di perusahaan, di sisi lain ia harus memperhatikan keluarganya, menjalankan perannya sebagai ibu dirumah, dan imbas dari hal tersebut ia sulit membagi waktu antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Frone (1997) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan tuntutan dari keluarga, tidak dapat di sejajarkan. Hal tersebut biasanya terjadi pada diri seseorang memiliki 2 peran dan 2 tanggungjawab langsung di dalam kehidupannya.

Usaha tersebut dipengaruhi oleh seseorang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari keluarganya. Pemenuhan tuntutan peran dalam

keluarga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan dari sebuah pekerjaan, berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berkaitan dengan waktu yang diperlukan untuk menjalani tugas dalam rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Chen, Y 2000).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwasannya *work family conflict* adalah bentuk dari konflik peran secara umum didefinisikan sebagai bentuk kemunculan stimulus dari dua tekanan peran atau peran ganda. Peran ganda akan menyebabkan seseorang kesulitan dalam memenuhi tuntutan, baik peran keluarga maupun peran pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan individu yang menjalani peran ganda, sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran dua peran yang ia jalankan.

#### **b. Dimensi *Work Family Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan tiga dimensi *work-family conflict* yaitu:

##### a) *Time Based Conflict*

Konflik yang terjadi akibat dari waktu yang digunakan untuk dalam memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menentukan jadwal merupakan hal sulit akibat waktu yang terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak berjalan dengan baik.

b) *Strain Based Conflict*

Munculnya ketegangan atau emosional yang timbul akibat dari salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peranlainnya. Sebagai contoh dari strain based conflict, adalah seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal tersebut akan membuatnya kesulitan untuk duduk dengan nyaman menemani anaknya sembari menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab rumah tangga. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, yang dapat menyebabkan tekanan darah dari seorang ibu tersebut dapat meningkat, mengalami kecemasan, emosi yang tidak teratur, dan menyebabkannya jatuh sakit.

c) *Behavior Based Conflict*

Konflik ini muncul ketika pengharapan dari perilaku yang satu, berbeda dengan pengharapan perilaku peran lainnya. Ketidakcocokan dari perilaku yang timbul ketika bekerja dan ketika dirumah, disebabkan oleh perbedaan aturan perilaku seorang wanita



karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

**c. Faktor pengaruh *Work Family Conflict***

Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan terdapat 5 faktor yang mempengaruhi *work family conflict* pada pekerja wanita, antara lain yakni:

a) Tekanan Waktu

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

b) Ukuran Keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik.

c) Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.



d) **Kepuasan Kerja**

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

e) *Size of Firm*

Banyaknya tuntutan pekerjaan di dalam perusahaan. Ketika seseorang memiliki tuntutan pekerjaan yang menghabiskan waktunya hanya di perusahaan, hal ini mungkin saja mempengaruhi *work-family conflict* seseorang.

## 2.2.2. **Stres Kerja**

### a. **Definisi Stres Kerja**

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah kondisi dimana seorang mengalami sebuah konfrontasi dari sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan memperoleh hasil yang tidak pasti dan penting. Mangkunegara (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun pendapat lain dari Handoko (2014) bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Luthans (1998) memiliki pendapat mengenai stres kerja yakni suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari

tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Phillip L (dikutip oleh Jacinta, 2002), menjelaskan apabila seseorang karyawan dapat dikategorikan mengalami stress kerja apabila:

- a) Stres yang dialami oleh karyawan tersebut melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Namun penyebabnya tak hanya berada di dalam perusahaan, di karenakan masalah rumah tangga yang terbawa ke tempat pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa oleh karyawan tersebut ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- b) Imbas dari stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut, berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami karyawan yang mengalami stres kerja.

Robbins (2006) menjelaskan, secara umum seseorang mengalami stres pada pekerjaan yang dijalani, akan menunjukkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *physiological*, *psychological* dan *behavior*.

- a) *Physiological*: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- b) *Psychological*: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c) *Behavior*: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran di tempat kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

#### **b. Penyebab Stress Kerja**

Handoko (2014) menjelaskan di setiap pekerjaan, jika ada hal yang mengganggu pekerjaan dapat menjadikan seseorang mengalami stres sehingga sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan. Beberapa kondisi yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja menurut Handoko (2014) sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Tekanan atau desakan waktu.
- c) Kualitas atasan yang tidak baik.
- d) Iklim politis yang tidak aman.
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g) *Role ambiguity*.
- h) Frustrasi.
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

- j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k) Berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan menurut Luthans (1998) penyebab stres disebabkan oleh 4 hal yakni:

- a) Faktor stres dari luar organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti adanya perubahan dalam sosial dan teknologi, kondisi keluarga, kondisi ekonomi, dan permasalahan lain seperti adanya rasis, jenis kelamin, golongan, dan kondisi lingkungan.

- b) Faktor stres dari dalam organisasi

Faktor ini merupakan faktor stres yang disebabkan dari dalam organisasi seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi pekerjaan.

- c) Faktor stres dari kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan permasalahan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

- d) Faktor Stres dari Individu

Stres dari individu dapat di sebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas, dan individu disposisi.

Sedangkan menurut Robbins (2006), faktor stres kerja dibagi menjadi 3 kategori yakni:

a) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi. Ketidakpastian mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

b) Faktor Organisasional

Faktor ini merupakan faktor yang disebabkan dari dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau penyelesaian tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atau atasan menuntut dan kurangnya perhatian, dan rekan kerja kurang menyenangkan.

c) Faktor Individual

Faktor individual mencakup hal kehidupan pribadi seorang pekerja terutama dalam hal keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian dari orang itu sendiri.

**c. Dampak yang di timbulkan dari Stres Kerja**

Stress dapat dirasakan oleh seseorang dan akan menimbulkan dampak yang akan dirasakan. Robbins (2006) menjelaskan dampak dari seorang individu yang sedang mengalami stress pekerjaannya dapat dikategorikan kedalam 3 hal, yaitu:

a) Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis.

b) Psikologis

Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dari hasil pekerjaan yang diperoleh.

c) Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

**d. Pendekatan Stres Kerja**

Robbins (2006) membagi pendekatan stress kerja menjadi 2 pendekatan, pendekatan stress kerja menurut Robbins sebagai berikut:

a) Pendekatan Individual

Seorang karyawan mampu memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individu telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, serta perluasan jaringan dukungan sosial.

b) Pendekatan Organisasional

Strategi yang diinginkan oleh manajemen dalam dipertimbangkan perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan,

peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakkan program kesejahteraan korporasi.

**e. Hal-hal yang mempengaruhi Stres Kerja**

Setiap individu memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi stress. Robbins (2006) mengungkapkan terdapat 5 variabel yang dapat membedakan kemampuan seseorang dalam menghadapi stress

a) Persepsi

Karyawan bereaksi untuk menanggapi persepsi mereka terhadap realitas. Oleh karena itu persepsi akan memperlunak hubungan antara suatu kondisi stres potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu.

b) Pengalaman kerja

Dikatakan beban orang yang berpengalaman merupakan guru yang sangat baik. pengalaman menjadi salah satu pengurang rasa stres.

c) Dukungan sosial

Makin banyak bukti bahwa dukung sosial yaitu hubung kolega dengan rekan kerja dapat menyangga dampak stres.

d) Kenyakinan akan tempat kedudukan kendali

Tempat kedudukan atau posisi dikendali diperkenalkan sebagai atribut kepribadian. Dengan tempat kedudukan kendali internal yakin bahwa mereka mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri. Mereka dengan kedudukan external yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar.

e) Permusuhan

Seseorang yang gila kerja, selalu bergegas dan tidak sabar atau kompetitif. Hal tersebut tidak diartikan bahwa seseorang seperti itu rawan terhadap penyakit atau terhadap efek penyakit stres.

### 2.2.3. Motivasi

#### a. Definisi Motivasi

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mengarah sebuah intensitas, arah, serta ketekunan dari seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuannya.

Stokes (1996) sendiri mendefinisikan motivasi sebagai alat pendorong dari seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan juga menjadi sebuah faktor pembeda antara sukses atau gagalnya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Shani & Lau (2009) menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu bentuk rangkaian yang dilakukan seseorang, sebagai tenaga pendorong dan energi yang berasal dari hal-hal yang baik serta dikerjakan dari dalam atau dari luar manusia secara individu.

Hasibuan (2013) mendefinisikan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang ingin mencapai tujuan dan ingin meraih tujuan yang di inginkan. Herberg (1966) mengungkapkan bahwasannya motivasi



sebagai alat pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan.

Mulyasa (2003) memberikan pengertian terkait motivasi, motivasi menurut Mulyasa tenaga pendorong atau penarik yang dapat menyebabkan sebuah tingkah laku kearah suatu tujuan.

Apabila pendorong motivasi tersebut sangat besar, karyawan akan bersungguh-sungguh dalam meraih tujuannya, hal tersebut dikarenakan seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Martoyo (2007) juga mendefinisikan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Terdapat beberapa faktor yang ada di dalam motivasi, Ravianto (1986) menyebutkan terdapat 6 faktor yang mempengaruhi motivasi pada para karyawan. Faktor menurut Ravianto (1986) adalah atasan, rekan kerja, sarana dan prasarana, imbalan (baik dalam bentuk uang maupun non uang), jenis pekerjaan, dan tantangan.

Maslow (dalam Mathis dan Jackson (2001)) telah mengembangkan motivasi ini. Motivasi yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Pada teori ini, Maslow memberikan klasifikasi pada motivasi yang ia kemukakan. Pengngklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a) Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.

- b) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

**b. Tujuan Motivasi kerja**

Hasibuan (2013) mengemukakan apa yang menjadi tujuan dari motivasi itu sendiri. Tujuan motivasi kerja menurutnya ada 6 tujuan. Yakni:

- a) Dapat meningkatkan moralitas dan kepuasan kerja karyawan
- b) Dapat meningkatkan produktivitas dari hasil kerja karyawan
- c) Dapat mempertahankan kestabilan kinerja di dalam benak karyawan
- d) Dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja oleh karyawan
- e) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik serta harmonis
- f) Dapat dengan efektif mengendalikan suasana dalam diri karyawan.

**c. Indikator-indikator dalam motivasi**

Robbbins & Judge (2008) memberikan delapan indikator yang terdapat pada motivasi. Indikator tersebut antara lain:

a) Prestasi kerja

Pencapaian yang diraih dari keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meraih prestasi kerja.

b) Pengakuan

Bentuk apresiasi yang dilakukan oleh perusahaan dan lingkungan pekerjaan atas capaian yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diimbangi dengan capaian sesuai harapan dari perusahaan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Besar atau kecilnya tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya, ia akan menjalankannya dengan baik. Tantangan tersebut dapat menjadi peluang untuk dia belajar.

d) Tanggungjawab

Pemberian amanah dari perusahaan kepada karyawan yang wajib dijalankan dan dikerjakan dengan baik oleh karyawan yang menerima tanggungjawab tersebut.

e) Kemajuan

Bentuk capaian seseorang dalam menguasai berbagai bidang, serta bentuk capaian seseorang yang selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

f) Pengembangan potensi individu

Peluang yang di sediakan oleh perusahaan untuk karyawan agar memiliki potensi yang belum dimiliki sebelumnya.

**d. Faktor yang menjadi pengaruh dalam Motivasi**

Muchdarsyah Sinungan (2003) mengemukakan terdapat 12 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Pencapaian dan penyelesaian tugas yang berhasil sesuai dengan tujuan, sasaran, dan target.
- b) Penghargaan yang diberikan terhadap pencapaian tugas yang telah ditetapkan.
- c) Ruang lingkup dari lokasi serta suasana pekerjaan itu sendiri.
- d) Adanya peningkatan.
- e) Adanya tanggung jawab.
- f) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- g) Supervisi.
- h) Hubungan antar perseorangan.
- i) Kondisi dari tempat kerja.
- j) Gaji serta kompensasi.
- k) Status.
- l) Keamanan kerja.

Faktor-faktor diatas, dapat menjadi tolok ukur tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dialami oleh karyawan. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat diperolehnya dan di sediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat.

Hal tersebut merupakan hasil dari pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program terpadu yang di sesuaikan dengan situasi dan kondisi dari perusahaan tersebut. Oleh karenanya untuk meraih tujuan dari perusahaan, seluruh pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pimpinan perusahaan pimpinan perusahaan, dan karyawan harus saling bekerja sama.

#### **2.2.4. Kinerja**

##### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah salah satu bentuk tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang kedalam perencanaan strategis organisasi ataupun perusahaan. Referensi dari teori dibuku teks dan hasil peneliti empiris orang lain menyatakan bahwa ternyata tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah karena dipengaruhi oleh masalah kemampuan (*ability*) karyawan, motivasi karyawan, dan dukungan perusahaan.

Kinerja sebagai bentuk dari perwujudan sebuah tinjadian pekerjaan seorang karyawan yang ditunjukkan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, dalam bentuk sebuah prestasi kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Hal tersebut karena kinerja karyawan menjadi sebuah penentu dari keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan kinerja yang diberikan.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kinerja sebagai gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja yang dihasilkan karyawan memiliki kategori yang baik, maka diharapkan kinerja tersebut berimbas positif terhadap roda kehidupan di dalam perusahaan.

Neelam et. Al (2014) mengatakan bahwa kinerja memiliki kontribusi dalam perkembangan serta pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, mereka dapat menerapkannya dalam bentuk kompetensi dan keahlian. Hal tersebut diperoleh dari pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas dan kuantitas diraih oleh karyawan tersebut sebagai tolak ukur yang mampu mendapatkan hasil yang maksimal serta hasil yang diinginkan.

Agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dari perusahaan, seorang karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang tinggi. Keterampilan dasar seseorang, tidaklah cukup untuk mengerjakan

pekerjaan yang diberikan tanpa sebuah pemahaman yang jelas tentang apa harus mereka kerjakan, bagaimana langkah mengerjakannya, dan proses dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan, mengarah pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang, dapat dikatakan baik dan sukses apabila tujuan perusahaan tersebut tercapai dengan baik.

Septianto (2010) mengemukakan, kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila kinerja tersebut:

- a) Memiliki keahlian yang diatas rata-rata.
- b) Kesiediaan dalam bekerja.
- c) Lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan itu sendiri.
- d) Imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **b. Dimensi Kinerja**

Sudarmanto (2009) mendistribusikan kinerja kedalam 4 dimensi. 4 dimensi tersebut dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja. 4 dimensi tersebut yakni:

- a) Kualitas: tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b) Kuantitas: jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta waktu kerja efektif.
- d) Kerjasama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan.

### c. Indikator-indikator Kinerja

Mathis & Jackson (2002) mengemukakan ada 5 indikator yang terdapat didalam kinerja, yaitu:

a) Kuantitas

Banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.

b) Kualitas

Prosedur perusahaan yang ditaati oleh karyawan secara disiplin serta dedikasi yang tinggi untuk perusahaan.

c) Keandalan

Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan secara konsisten sesuai dengan keandalan dalam dan keahliannya.

d) Kehadiran

Aktivitas karyawan dalam memenuhi keinginan perusahaan dalam hadir di tempat kerja dan menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi.

### d. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan ada 6 faktor yang menjadi pengaruhi dari kinerja karyawan, yakni:

a) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability dari karyawan terdiri atas kemampan dan potensi serta kemampuan realita.



b) Motivation

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c) Efisiensi dan efektivitas

Jika tujuan dari perusahaan dapat tercapai, maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d) Otoritas dan Wewenang

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e) Disiplin

Merupakan tindakan terpuji dengan taat terhadap aturan yang telah disepakati dan di tetapkan dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

f) Inisiatif

Usaha yang dihasilkan berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk gagasan yang baik untuk organisasi serta memiliki perenrencanaan yang matang.



## 2.3. Hubungan Antar variabel

### a. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Motivasi

Penelitian dengan judul “*Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework*” yang dilakukan oleh Abu Bakar dan Salleh (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tuntutan peran dengan konflik kerja-keluarga yang dimana motivasi sebagai variabel interveningnya. Dengan teori Frone, *et al* (2000) (dalam Nyoman Triaryati (2003)) menyebutkan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work intereference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, *family intereference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Dari hasil penelitian diatas serta uraian teori diatas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Motivasi**

## **b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan” yang dilakukan oleh Sinaga dan Mutiara (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja terhadap motivasi di Kantor Akuntan Publik Medan. Dengan teori Stokes (1996) motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Robbins (2006) mengungkapkan stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun pendapat lain dari Handoko (2014) bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Dari uraian teori diatas, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi**

### c. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja

Penelitian dengan judul "Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja" yang di laksanakan oleh Retnaningrum dan Al Musadieg (2016) bertujuan mengetahui pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Variabel penelitian ini meliputi *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja. Dengan teori Frone, et al (2000) (dalam Nyoman Triaryati (2003)) menyebutkan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work intereference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, *family intereference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Dari hasil penelitian diatas serta uraian teori diatas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub>: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja**

#### **d. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” yang dilakukan oleh Dewi dan Made (2016) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Penelitian ini meliputi variabel independen yakni stres kerja dan motivasi dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dengan teori Robbins (2006) yang mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sedangkan Mangkunegara (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas serta uraian teori diatas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>4</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja**

#### e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)” yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Telkom yang ada di Jawa Barat. Dengan teori Stokes (1996) motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Bekasi. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.

Dari hasil penelitian diatas serta uraian teori diatas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja**

**f. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening**

Frone (2000) mengatakan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Stokes (1996) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari uraian teori diatas, maka hipotesis selanjutnya pada penelitian ini adalah:

**H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening**



**g. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening**

Robbins (2006) mengungkapkan Stress Kerja merupakan kondisi dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun pendapat lain dari Handoko (2014) bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

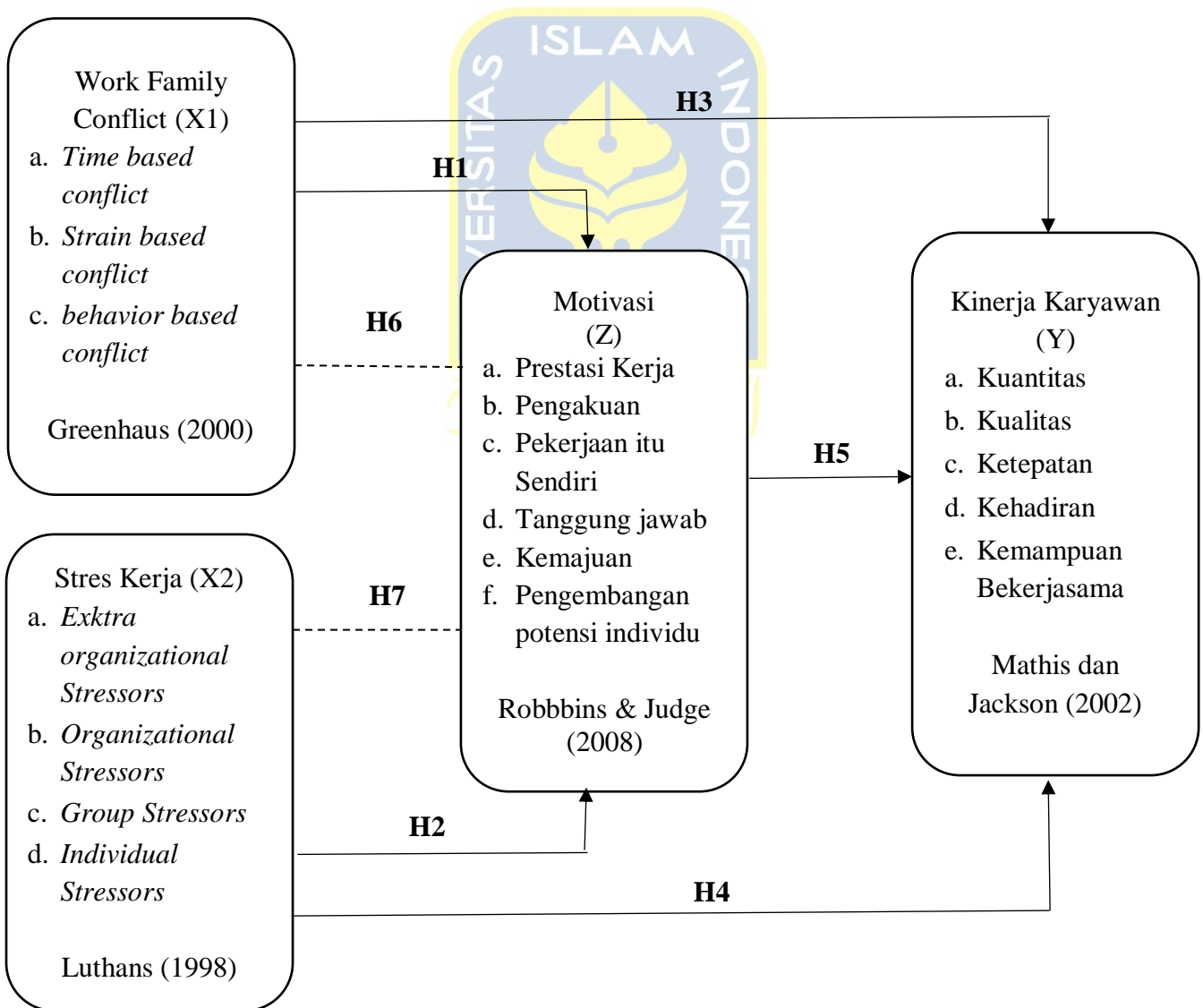
Stokes (1996) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari uraian teori diatas, maka hipotesis terakhir pada penelitian ini adalah:

**H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening**

## 2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Uma Sekaran, (dalam Sugiyono 2017), mengemukakan pendapat bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Dari kerangka berpikir ini, dapat terbentuk sebuah hipotesis yang dapat diuji dan diteliti dengan menggunakan analisis statistik.



## 2.5. Hipotesis

Sebuah penelitian, penggunaan hipotesis berdasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian tersebut. Hipotesis memiliki fungsi sebagai penunjuk arah yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan jawaban dari penelitian ini yang telah direncanakan.

Dari variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Motivasi.

H<sub>2</sub>: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi.

H<sub>3</sub>: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

H<sub>4</sub>: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening.

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013), mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan atau variabel-variabel yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2013), mendefinisikan deskriptif sebagai metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang sedang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis, dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

## **3.2. Lokasi Penelitian**

### **3.2.1. Profil Perusahaan**

PT. Adi Satria Abadi (ASA) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan kulit yaitu mengolah kulit sampai menjadi kulit yang nantinya siap diolah untuk proses lagi menjadi barang jadi dan juga barang yang sudah jadi. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Diyono Hening Sasmilo, Bapak Subiyono, dan Ibu Defalikh Tantowiyah pada tanggal 26 Juli 1994 dengan nama awal PT. Adi Surya Abadi.

Ketika nama awal PT. Adi Surya Abadi diajukan untuk pengesahan ke Departemen Kehakiman, nama tersebut sudah ada yang memakai. Maka disarankan oleh Departemen Kehakiman untuk menggunakan nama lain. Kemudian nama tersebut diubah menjadi PT. Adi Satria Abadi dan akhirnya disahkan menjadi nama resmi perusahaan.

PT Adi Satria Abadi mempunyai dua lokasi untuk produksi sarung tangannya. Perusahaan yang mengelola kulit lembaran berlokasi di Desa Banyak, Kelurahan Siti Mulyo, Kecamatan Piyungan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Sedangkan divisi sarung tangan berlokasi di jalan Laksda Adisucipto Km.11 di Dusun Sidokerto RT 03/RW 01 Purwomartani, Kalasan, Sleman Yogyakarta.

Seiring berjalannya waktu PT. Adi Satria Abadi semakin berkembang. Kini pelanggan PT. Adi Satria Abadi tersebar di berbagai negara yaitu Italia, Korea, Jepang, China, dan Malaysia.

### 3.2.2. Visi dan Misi

Visi dan misi dari perusahaan PT. Adi Satria Abadi adalah sebagai berikut:

Visi : Mendirikan perusahaan kecil tapi sehat

Misi :

1. Mengembangkan kemampuan teknologi perkulitas
2. Menjaga kualitas dengan menggunakan moto:  
“Kepuasan Pelanggan adalah Budaya Kami”
3. Menerapkan prinsip “Karyawan partner kerja, bukan aset perusahaan”.

PT. Adi Satria Abadi juga memiliki tujuan yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan kulit sarung tangan dan barang jadi sarung tangan ekspor dan dalam negeri.
2. Membuka dan menyediakan lapangan kerja sehingga mengurangi tingkat pengangguran.
3. Meningkatkan devisa negara dari sektor non migas.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.3.1. Definisi Variabel Penelitian

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan 2 variabel sebagai acuan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel mengacu pada karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi dan variabel tersebut dapat diteliti (Creswell 2014). Sugiyono (2013) juga mengatakan variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang sudah

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulannya.

**a. Variabel Dependen**

Menurut Creswell (2014) variabel dependen merupakan variabel-variabel yang bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel ini merupakan hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas. Menurut Sugiyono (2013) variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)

**b. Variabel Independen**

Creswell (2014) mengungkapkan independen variabel merupakan variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi dan berefek pada *outcome*. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *atecedent* atau *predictor*. Sugiyono (2013) mengatakan jika variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa indonesianya sering disebut variabel bebas. Variabel bebas ini merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat). Sekaran dan Bougie (2017) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Family conflict* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ).

### **c. Variabel Intervening**

Soegoto (2008) variabel intervening didefinisikan sebagai variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel yang sedang diteliti tetapi tidak dapat dilihat, diukur, dan dimanipulasi. Pengaruhnya harus disimpulkan dari pengaruh variabel independen dan variabel moderat terhadap gejala yang sedang diteliti. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa variabel intervening secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, akan tetapi tidak dapat diukur dan diamati. Variabel ini adalah variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Variabel intervening pada penelitian ini adalah Motivasi (Z)

## **3.4. Definisi Operasional Variabel**

### **3.4.1. Kinerja**

Kinerja merupakan bentuk gambaran mengenai tingkat pencapaian dan atau raihan yang diperoleh oleh karyawan, dalam melaksanakan kegiatan, program ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja



karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Hasibuan (2013) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Menurut Jackson & Mathis (2002) terdapat 5 elemen kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang akan dihasilkan ketika sedang bekerja meliputi:

- a) Menetapkan target pekerjaan
- b) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan
- c) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

2) Kualitas

Kualitas berdasarkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan, meliputi :

- a) Disiplin kerja, dedikasi dalam bekerja, ketaatan dalam menjalankan prosedur kerja, dan mengikuti aturan-aturan yang telah berlaku.
- b) Ketelitian dalam pengerjaan.

### 3) Ketepatan

Ketepatan yakni dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah menjadi persyaratan, meliputi :

- a) Bekerja dengan konsisten,
- b) Bekerja dengan benar
- c) Handal dalam memberikan pelayanan

### 4) Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran berarti masuk kerja setiap harinya dan sesuai dengan jam kerja yang berlaku, seperti :

- a) Datang ke kantor tepat pada waktunya
- b) Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali adanya urusan pekerjaan.

### 5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, seperti :

- a) Mampu bekerjasama dengan seluruh orang dalam menjalankan pekerjaan.
- b) Mampu mengutamakan kerjasama dibanding dengan bekerja secara individual.

#### **3.4.2. Work Family Conflict**

Frone (1997) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara

utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

*Work family conflict* (Greenhaus & Beutell 1985) terdapat beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

a) *Time Based Conflict*

- 1) Karyawan merasa waktu yang digunakan pada saat bekerja menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga.
- 2) Karyawan merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

b) *Strain Based Conflict*

- 1) Ketegangan yang dialami karyawan sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga.
- 2) Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan.

c) *Behavior Based Conflict*

- 1) Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan cepat tersinggung).
- 2) Permasalahan di pekerjaan yang dihadapi karyawan sering kali menyebabkan karyawan berperilaku emosional di rumah (mudah marah dan cepat tersinggung).

### 3.4.3. Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins (2006) merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Luthans (1998) berpendapat stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Luthans (1998) menyatakan ada empat indikator yang terdapat dalam Stres Kerja, 4 indikator tersebut adalah:

1) Eksternal organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti ras, jenis kelamin, golongan dapat menjadikan stres pada seseorang. Para sosiolog telah mencatat bahwa minoritas memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding yang mayoritas.

2) Internal organisasi

Dalam hal ini faktor stres yang dimaksud seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi pekerjaan.

3) Kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan permasalahan yang terjadi

antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

#### 4) Individu

Stres dari individu dapat di sebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas, dan individu disposisi.

### 3.4.4. Motivasi

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang dalam bekerja serta untuk mencapai tujuannya.

Di dalam motivasi, Robbins dan Judge (2008) mengklasifikasikan motivasi kedalam 6 indikator. Indikator-indikator tersebut yang masuk kedalam klasifikasi dari Robbins dan Judge (2008) adalah sebagai berikut:

#### 1) Prestasi kerja

Suatu keberhasilan atau pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja.

#### 2) Pengakuan

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, serta memberikan surat penghargaan atau hadiah berupa uang tunai.

#### 3) Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, kesempatan belajar dan peluang.

4) Tanggung jawab

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

5) Kemajuan

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat.

6) Pengembangan potensi individu

Besar kecilnya karyawan berkembang ke tahap yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Sumber Data**

Sumber data menurut Sugiyono (2013) merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti yang akan digunakan dalam penelitian dan diolah. Jika dilihat dari sumber datanya, Sugiyono (2013) membedakan sumber data menjadi 2, yakni data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui pengamatan serta wawancara dengan beberapa karyawan PT. Adi Satria Abadi secara acak sesuai dengan variabel yang akan digunakan pada penelitian kali ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung di tempat atau objek penelitiannya. Pada penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan data sekunder secara langsung, menyebarkan kuesioner di objek penelitian, dan mengolahnya.

### 3.3.1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kali ini menggunakan kuesioner sebagai media untuk melakukan pengumpulan data. Kuesioner skala likert digunakan pada penelitian kali ini. Sugiyono (2013) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian diisi dengan lengkap setelah itu dikembalikan kepada peneliti.

Data yang dikumpulkan bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Adi Satria Abadi dengan karakteristik karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Butir-butir pertanyaan akan tersaji pada kuisisioner dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Konsep skala likert akan dibuat dalam bentuk ceklist atau pilihan ganda, agar responden dapat membantu responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuisisioner.

**Tabel Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada penelitian ini, kuisisioner terdiri dari variabel *work-family conflict*, stres kerja, motivasi, dan kinerja yang diberikan kepada karyawan wanita PT. Adi Satria Abadi, Yogyakarta.

### 3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji ini dilakukan untuk memeriksa validitas dari pernyataan pada kuesioner, apakah pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut. Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa jika hasil dari sebuah penelitian, dikatakan valid apabila memiliki kesamaan data yang sudah terkumpul dengan data sesungguhnya pada objek penelitian.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$



Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$N$  = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor butir soal

$\sum y$  = Jumlah skor total soal

$\sum x^2$  = Jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum y^2$  = Jumlah skor total kuadrat butir soal

Instrumen dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sugiyono (2013) reabilitas adalah alat ukur yang berguna untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Metode yang digunakan yakni *Cronbach Alpha*.

Agar dapat dikatakan reabel atau tidaknya dari suatu data, dilakukan penelitian dengan melihat reabilitasnya. Pengukuran dapat dikatakan reable apabila memperoleh nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 atau 60% menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Cronbach Alpha

$k$  = Butir Pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varians butir

$\alpha_t^2$  = Varians total

### 3.7. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Setelah itu penulis menetapkan kriteria tersebut untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sugiyono (2013) juga mengatakan jika sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Populasi yang di penelitian ini adalah karyawan PT Adi Satria Abadi. Penelitian ini menjadikan pekerja wanita yang bekerja di PT Adi Satria sebagai sampel penelitian. Berangkat dari pengamatan peneliti bahwa mayoritas pekerja yang bekerja pada PT Adi Satria Abadi adalah perempuan dengan status perkawinan sudah menikah.

Untuk menghitung ukuran sampel, Sarwono (2008) berpendapat bahwa peneliti dapat menggunakan rumus dan tingkat ketepatan kepercayaan dengan keanekaragaman yang berbeda, rumus *Slovin* digunakan dalam menghitung jumlah populasi. Rumusnya yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$N$  = Populasi

$n$  = Ukuran Sampel

$e$  = Tingkat ketepatan (presisi) 5% (0,05)

Pada penelitian ini, hasil dari pengamatan yang dilaksanakan sebelum terjadinya covid-19 dan penerapan pembatasan sosial berskala besar, perusahaan memiliki jumlah karyawan perempuan sebanyak 180 orang. Penelitian ini menjadikan pekerja perempuan sebagai subjek penelitian. Untuk mengetahui berapa jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini, melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$= \frac{180}{1 + 180(0,08)^2}$$

$$= 83,64$$

Sehingga, sample pada penelitian ini diperoleh hasil sebesar 83,64 yang dibulatkan menjadi 84. Karena hasil yang diperoleh dari perhitungan diatas, kurang dari 100 dari idealnya sampel penelitian, maka pada penelitian ini membulatkannya menjadi 100 sampel.

### **3.8. Metode Analisis Data**

#### **3.8.1. Analisis Deskriptif**

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif merupakan penyajian data melalui tabel, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan meringkas data terkait untuk pemusatan dan variasi data ataupun bentuk distribusi data.

#### **3.8.2. Analisis Regresi**

Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan dan kekuatan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Ghozali (2013) mengatakan tidak hanya dalam mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, tetapi juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan dependen. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang terdapat di dalam sebuah penelitian. Regresi linear berganda digunakan apabila variabel dalam sebuah penelitian, variabel bebasnya lebih dari satu. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= <i>Work Family Conflict</i>
$X_2$	= Motivasi
$X_3$	= Stress Kerja
e	= Standar Error

### 3.8.3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-T)

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial atau uji t. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing–masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan tahapan sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis

$H_0 \beta = 0$ , artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

$H_0 \beta \neq 0$ , artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen.

- Merumuskan kesimpulan

Jika probabilitas  $>$  dari 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $<$  dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi *Adjusted R Square* ( $R^2$ ). Keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka kemampuan seluruh variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.
- Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, maka kemampuan seluruh variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (terikat).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, berisi tentang hasil dari penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada karyawan perempuan PT. Adi Satria Abadi Tbk”. Peneliti juga meneliti pengaruh antarvariabel yang diajukan dan akan diteliti pada penelitian ini, variabel penelitian yang akan diuji adalah “*work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja yang dimediasi oleh motivasi”.

Pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert sebanyak 50 responden karyawan wanita yang bekerja di perusahaan PT. Adi Satria Abadi. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, disajikan dalam bentuk lampiran dan rekapitulasi data. Setelah data didapatkan, peneliti menganalisis data dengan menggunakan SPSS Versi 23.

Penelitian ini terkendala dalam memperoleh sampel data. Dari perumusan yang telah dilakukan, target sampel yang ingin diperoleh pada penelitian ini sebanyak 100 orang responden. Akan tetapi imbas dari pandemi Covid-19 serta penerapan sosial berskala besar, maka sulit bagi peneliti untuk terjun kembali ke lokasi penelitian. Maka dari itu, penelitian ini memperoleh sampel data sebanyak 50 orang melalui kuesioner online yang disebar ke dalam grup whatsapp perusahaan.

## 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menghitung setiap variabel yang diajukan pada penelitian ini. Variabel yang diajukan untuk diteliti pada penelitian ini yakni variabel *work-family conflict*, stres kerja, motivasi dan kinerja. Data yang diperoleh dari 50 responden pekerja wanita selanjutnya diolah menggunakan SPSS Versi 23. Adapun distribusi pertanyaan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Pertanyaan Setiap Variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Work Family Conflict (X <sub>1</sub> )	6
2	Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	16
3	Motivasi (Y)	18
4	Kinerja (Z)	15
	<b>Total</b>	<b>55</b>

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Cara menghitung uji validitas adalah dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka pengujian tersebut valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	0.279	0.7148	Valid
2	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	0.279	0.690	Valid
3	Banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya memiliki waktu luang yang kurang bersama keluarga	0.279	0.747	Valid
4	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	0.279	0.533	Valid



5	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja	0.279	0.585	Valid
6	Saya sering mendapatkan jatah lembur dalam bekerja sehingga saya banyak menghabiskan waktu saya di tempat kerja	0.279	0.674	Valid

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil data tabel di atas, terdapat 6 pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait dengan variabel *work family conflict* ( $X_1$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dan dibagikan kepada responden karyawan wanita, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pertanyaan pada kuesioner berkaitan dengan variabel *work family conflict* terbukti valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Stress Kerja ( $X_2$ )**

No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Saya sering merasa cemas dengan sebab yang tidak jelas	0.279	0.605	Valid
2	Terkadang saya merasa takut apabila permasalahan rumah tangga saya mengganggu pekerjaan saya	0.279	0.577	Valid
3	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	0.279	0.535	Valid
4	Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala	0.279	0.577	Valid
5	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	0.279	0.761	Valid
6	Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	0.279	0.573	Valid
7	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	0.279	0.670	Valid
8	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja	0.279	0.616	Valid
9	Saya merasa jengkel ketika ditegur oleh teman kerja	0.279	0.756	Valid
10	Saya merasa tidak disenangi dan diterima oleh teman-teman kerja saya	0.279	0.797	Valid
11	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	0.279	0.787	Valid

12	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	0.279	0.805	Valid
13	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya oleh perusahaan terlalu banyak	0.279	0.581	Valid
14	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus	0.279	0.756	Valid
15	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	0.279	0.663	Valid
16	Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri	0.279	0.636	Valid

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil data tabel di atas, terdapat 16 butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait dengan variabel Stress Kerja ( $X_2$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dan dibagikan kepada responden karyawan wanita PT Adi Satria Abadi, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pertanyaan pada kuesioner berkaitan dengan variabel stress kerja terbukti valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (Z)**

No	Pertanyaan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan	0.279	0.546	Valid
2	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi	0.279	0.699	Valid
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0.279	0.627	Valid
4	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0.279	0.701	Valid
5	Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat memotivasi saya	0.279	0.574	Valid
6	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0.279	0.594	Valid
7	Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja	0.279	0.525	Valid
8	Saya mendapatkan jaminan di tempat saya bekerja, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	0.279	0.515	Valid

9	Di tempat saya bekerja, adanya budaya saling menghormati antar rekan kerja	0.279	0.430	Valid
10	Saya diberi insentif dari pekerjaan yang saya lakukan	0.279	0.585	Valid
11	Saya selalu berusaha mencapai keunggulan diri dalam bekerja	0.279	0.445	Valid
12	Dukungan dari keluarga saya dapat memotivasi saya dalam bekerja	0.279	0.458	Valid
13	Perusahaan selalu memberikan motivasi terhadap saya untuk bekerja lebih rajin dan lebih giat	0.279	0.527	Valid
14	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	0.279	0.488	Valid
15	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik	0.279	0.606	Valid
16	Saya merasa bekerja disini membuat saya memiliki kemampuan lain dari yang belum saya miliki sebelumnya	0.279	0.465	Valid
17	Dorongan keluarga membuat bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil maksimal	0.279	0.516	Valid
18	Dukungan lingkungan kerja membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.279	0.598	Valid

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil data tabel di atas, terdapat 18 butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait dengan variabel Motivasi (Z). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dan dibagikan, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pertanyaan pada kuesioner berkaitan dengan variabel motivasi terbukti valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	0.279	0.674	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang terdapat di perusahaan	0.279	0.698	Valid
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan	0.279	0.702	Valid
4	Saya merasa unggul dalam bekerja dibanding dengan yang lain	0.279	0.756	Valid
5	Saya selalu memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan	0.279	0.695	Valid
6	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil dalam bekerja	0.279	0.545	Valid
7	Saya mampu bekerja secara konsisten	0.279	0.651	Valid
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu	0.279	0.698	Valid
9	Hasil yang saya berikan kepada perusahaan dapat memberikan nilai lebih kepada saya	0.279	0.620	Valid
10	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja	0.279	0.629	Valid
11	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin	0.279	0.501	Valid
12	Kehadiran saya di tempat kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0.279	0.491	Valid
13	Saya mampu bekerja dengan rekan kerja	0.279	0.421	Valid
14	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri	0.279	0.651	Valid
15	Saya merasa teamwork yang kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	0.279	0.545	Valid

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil data tabel di atas, terdapat 15 butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait dengan variabel kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dan dibagikan, dengan

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pertanyaan pada kuesioner berkaitan dengan variabel kinerja terbukti valid.

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas penelitian ini bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya alat ukur yang dimiliki. Alat ukur dapat dikatakan reliabilitas apabila nilai cronbanch alpha diatas 0.60.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbanch Alpha	Sig	Keterangan
1	Work Family Conflict (X1)	0.731	0.6	Reliabel
2	Stress Kerja (X2)	0.789	0.6	Reliabel
3	Motivasi (Z)	0.684	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.741	0.6	Reliabel

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Berdasarkan dari uraian tabel diatas dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan pada nilai alpha > dari tingkat signifikansi (0,6).

## 4.2. Analisis Deskriptif

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan pekerja perempuan menjadi subjek penelitian. Maka dari itu, perumusan karakteristik responden hanya termuat kedalam 3 kategori, yakni berdasarkan usia, berdasarkan jenjang pendidikan, serta berdasarkan lama bekerja.

1. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data kuesioner yang di peroleh dari karyawan wanita yang bekerja di perusahaan PT Adi Satria Abadi, peneliti memperoleh data responden berdasarkan usia pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
< 20 Tahun	2	4.00%	4%
21 – 25 Tahun	6	12.00%	12%
26 – 30 Tahun	8	16.00%	16%
31 – 35 Tahun	17	34.00%	34%
36 – 40 Tahun	12	24.00%	24%
> 40 Tahun	5	10.00%	10%
Total	50	100.00%	100%

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Data diatas menunjukkan usia responden pada penelitian ini. Dari 50 responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini, yang memiliki frekuensi tertinggi ada pada range usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang, persentasi sebesar 34 %. Selanjutnya < 20 tahun memiliki terdapat 2 responden dengan persentasi 4%, 21-25 sebanyak 6 orang dengan persentasi 12%, 26-30 sebanyak 8 orang dengan persentasi 16%, 36-40 sebanyak 12 orang dengan persentasi 24%, dan > 40 tahun sebanyak 5 responden dengan persentasi 10%.

2. Berdasarkan jenjang pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data responden berdasarkan jenjang pendidikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
SD	0	0.00%	0
SMP	3	6.00%	6%
SMA/SMK	47	94.00%	94%
DIPLOMA/S1	0	0.00%	0
Total	50	100.00%	100%

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden karyawan wanita PT Adi Satria Abadi berdasarkan jenjang pendidikan. Dari data diatas, responden dengan lulusan SMP sebanyak 3 orang dengan persentase 6%, sedangkan responden dengan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 47 orang dengan persentase 94%. Hasil diatas menunjukkan bahwa responden dengan lulusan SMA/SMK lebih besar dari lulusan SD, SMP, ataupun Diploma/S1.

### 3. Berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Berdasarkan lama bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
< 1 Tahun	2	4.00%	4%
1 - 5 Tahun	16	32.00%	32%
5 - 10 Tahun	22	44.00%	44%
> 10 Tahun	10	20.00%	20%
Total	50	100.00%	100%

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Dari data tabel diatas menunjukkan karakteristik responden karyawan wanita PT Adi Satria Abadi berdasarkan lama bekerja. Dari 50 orang responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, < 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4 %, 1-5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, 5-10 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 44%, dan >10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%. Dari hasil data penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja terbanyak 5-10 tahun.

Sebanyak 50 orang responden, berpartisipasi dalam penelitian ini. 50 orang tersebut sejatinya tidak mencapai dari target yang di inginkan yakni 100. Akibat imbas dari pandemi covid 19 serta penerapan sosial berskala besar, maka sulit untuk kembali terjun langsung ke lokasi penelitian. Sampel di peroleh dari kuesioner online yang kemudian di sebarakan melalui grup whatshapp perusahaan.



#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data menggunakan deskripsi atau gambaran dari data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dapat dilakukan apabila penelitian menggunakan populasi. Sugiyono (2013) mengatakan dari jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh responden, jawaban tersebut dapat dianalisis menggunakan skoring dari setiap jawaban responden.

Pada penelitian ini, responden diberi pertanyaan dengan model pertanyaan positif dan negatif. Penilaian yang digunakan dengan skala likert, adapun bentuk penilaiannya dapat terlihat dalam tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Skor Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

a. Variabel *Work family conflict* ( $X_1$ )

Data yang diperoleh dari penelitian disajikan dan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.11 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Analisis Deskriptif Variabel *Work Family Conflict***

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
<b><i>Time Based Conflict</i></b>			
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	3.64	Tinggi
2	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	3.76	Tinggi
3	Banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya memiliki waktu luang yang kurang bersama keluarga	3.70	Tinggi
Total		3.70	Tinggi
<b><i>Strain Based Conflict</i></b>			
1	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	3.76	Tinggi
2	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja	3.76	Tinggi
3	Saya sering mendapatkan jatah lembur dalam bekerja sehingga saya banyak menghabiskan waktu saya di tempat kerja	3.52	Tinggi
Total		3.68	Tinggi

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari variabel *Work Family Conflict* dimana penilaian responden terhadap variabel ini memiliki kategori Tinggi.

b. Stress Kerja ( $X_2$ )

Data yang diperoleh dari penelitian disajikan dan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.12 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Analisis Deskriptif Stress Kerja ( $X_2$ )**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
<b>Eksternal Organisasi</b>			
1	Saya sering merasa cemas dengan sebab yang tidak jelas	3.8	Tinggi
2	Terkadang saya merasa takut apabila permasalahan rumah tangga saya mengganggu pekerjaan saya	3.76	Tinggi
3	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	4.18	Tinggi
4	Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala	3.88	Tinggi
Total		3.905	Tinggi
<b>Internal Organisasi</b>			
1	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	3.02	Tinggi
2	Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	3.94	Tinggi
3	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	3.86	Tinggi
4	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja	3.66	Tinggi
Total		3.62	Tinggi
<b>Kelompok</b>			
1	Saya merasa jengkel ketika ditegur oleh teman kerja	3.18	Tinggi
2	Saya merasa tidak disenangi dan diterima oleh teman-teman kerja saya	2.9	Kurang Tinggi
3	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	3.56	Tinggi
4	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	2.9	Kurang Tinggi
Total		3.135	Tinggi
<b>Individu</b>			
1	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya oleh perusahaan terlalu banyak	3.68	Tinggi

2	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus	3.44	Tinggi
3	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	3.84	Tinggi
4	Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri	3.6	Tinggi
Total		3.64	Tinggi

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Tabel 4.12 menunjukkan hasil dari variabel stress kerja dimana penilaian responden terhadap variabel ini memiliki kategori Tinggi.

c. Motivasi (Z)

Data yang diperoleh dari penelitian disajikan dan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.13 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Analisis Deskriptif Motivasi (Z)**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
<b>Prestasi Kerja</b>			
1	Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan	4.34	Tinggi
2	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi	3.8	Tiinggi
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	4.22	Tiinggi
Total		4.12	Tiinggi
<b>Pengakuan</b>			
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	3.98	Tiinggi
2	Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat memotivasi saya	4.38	Tiinggi
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	4.04	Tiinggi
Total		4.13	Tiinggi
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>			
1	Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja	4.68	Tiinggi
2	Saya mendapatkan jaminan di tempat saya bekerja, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	4.12	Tiinggi
3	Di tempat saya bekerja, adanya budaya saling menghormati antar rekan kerja	4.26	Tiinggi

Total		4.35	Tiinggi
<b>Tanggung jawab</b>			
1	Saya diberi insentif dari pekerjaan yang saya lakukan	3.96	Tiinggi
2	Saya selalu berusaha mencapai keunggulan diri dalam bekerja	4.36	Tiinggi
3	Dukungan dari keluarga saya dapat memotivasi saya dalam bekerja	4.60	Tiinggi
Total		4.30	Tiinggi
<b>Kemajuan</b>			
1	Perusahaan selalu memberikan motivasi terhadap saya untuk bekerja lebih rajin dan lebih giat	4.34	Tiinggi
2	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	4.44	Tiinggi
3	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik	4.42	Tiinggi
Total		4.40	Tiinggi
<b>Pengembangan Potensi Individu</b>			
1	Saya merasa bekerja disini membuat saya memiliki kemampuan lain dari yang belum saya miliki sebelumnya	4.40	Tiinggi
2	Dorongan keluarga membuat bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil maksimal	4.52	Tiinggi
3	Dukungan lingkungan kerja membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.42	Tiinggi
Total		4.45	Tiinggi

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Tabel 4.13 menunjukkan hasil dari variabel Motivasi dimana penilaian responden terhadap variabel ini memiliki kategori Tinggi.

d. Kinerja (Y)

Data yang diperoleh dari penelitian disajikan dan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.14 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Analisis Deskriptif Kinerja (Y)**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
<b>Kuantitas</b>			
1	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	4.32	Tinggi
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang terdapat di perusahaan	4.44	Tinggi
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan	4.36	Tinggi
Total		4.37	Tinggi
<b>Kualitas</b>			
1	Saya merasa unggul dalam bekerja dibanding dengan yang lain	3.64	Tinggi
2	Saya selalu memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan	4.24	Tinggi
3	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil dalam bekerja	4.32	Tinggi
Total		4.06	Tinggi
<b>Ketepatan</b>			
1	Saya mampu bekerja secara konsisten	4.18	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu	4.30	Tinggi
3	Hasil yang saya berikan kepada perusahaan dapat memberikan nilai lebih kepada saya	4.12	Tinggi
Total		4.20	Tinggi
<b>Kehadiran Di Tempat Kerja</b>			
1	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja	4.38	Tinggi
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin	4.34	Tinggi
3	Kehadiran saya di tempat kerja sesuai dengan harapan perusahaan	4.36	Tinggi
Total		4.36	Tinggi
<b>Kemampuan Bekerjasama</b>			
1	Saya mampu bekerja dengan rekan kerja	4.52	Tinggi
2	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri	4.12	Tinggi

3	Saya merasa teamwork yang kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	4.62	Tinggi
Total		4.42	Tinggi

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari variabel Kinerja dimana penilaian responden terhadap variabel ini memiliki kategori Tinggi.

### 4.3. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan dan kekuatan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas.

Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel independent, 1 variabel dependen, dan 1 variabel intervening yang dimana semua variabel tersebut akan di analisis dan diketahui hubungan antar variabelnya, setelah itu akan dibuat kesimpulan dari analisis tersebut.

#### 4.3.1. Pengujian Regresi Model I

##### a. Pengujian Regresi $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Z$

Pada pengujian pertama, peneliti akan menguji pengaruh dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Z$  yang akan di tampilkan dalam bentuk tabel. Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel 4.22.

**Tabel 4.22**  
**Analisis Regresi Linear Berganda *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Motivasi**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,075	0,258		11,919	0,000
	<i>Work Family Conflict</i>	-0,049	0,094	-0,098	-0,524	0,003
	Stress Kerja	0,290	0,108	0,503	2,694	0,010
Dependent Variable: Motivasi						

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapatkan, maka dibuat persamaan

regresi nya :  $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$

**Nilai  $Z = 3,075 - 0,049X_1 + 0,290X_2$**

Keterangan:

- Z = Motivasi
- a = Konstanta
- $b_{1,2}$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = *Work Family Conflict*
- $X_2$  = Stress Kerja

Dari data analisis tersebut diatas dapat diperoleh hasil persamaan regresi, yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Hasil dari nilai konstanta sebesar 3,075 yang mengartikan jika variabel *Work Family Conflict* dan Stress Kerja memiliki nilai signifikansi 0, maka Motivasi Kerja pegawai wanita PT Adi Satria Abadi adalah sebesar 3,075.
2. *Work Family Conflict* ( $X_1$ )  
*Work Family Conflict* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi dengan koefisien regresi sebesar -0,049, artinya *Work Family Conflict*



berpengaruh negatif terhadap Motivasi karena nilai signifikansi  $<0,05$  dan B/t statistiknya bernilai negatif.

3. Stress Kerja ( $X_2$ )

Stress Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,290, artinya Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi karena nilai signifikansi  $<0,05$  dan hasil statistik dari B/t bernilai positif.

**b. Hasil Uji T**

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Tabel 4.22, dapat diperoleh hasil data sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap motivasi.

a. Hipotesis 1

$H_0$  : *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi.

$H_1$  : *Work Family Conflict* memiliki berpengaruh negatif terhadap Motivasi.

b. Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $<0,05$  maka bisa diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan variabel *Work Family Conflict* terhadap motivasi sebesar 0,003, dimana 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya pada penelitian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi. Maka dari itu, hipotesis 1 pada penelitian ini **terbukti**.

2) Hipotesis 2: Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi

a. Hipotesis 2

$H_0$  : Stress Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi

$H_2$  : Stress Kerja memiliki berpengaruh positif terhadap Motivasi

b. Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $<0,05$  maka bisa diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan variabel Stress Kerja terhadap motivasi sebesar 0,010, dimana 0,010

kurang dari 0,05. Artinya pada penelitian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi. Maka dari itu, hipotesis 2 pada penelitian ini **terbukti**.

**4.3.2. Pengujian Regresi Model II**

**a. Pengujian Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

Pada pengujian kedua, peneliti akan menguji pengaruh dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y yang akan di tampilkan dalam bentuk tabel. Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel 4.23.

**Tabel 4.23**  
**Analisis Regresi Linear Berganda *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Kinerja**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,133	0,274		11,442	0,000
	Work Family Conflict	-0,029	0,104	-0,051	-0,276	0,004
	Stress Kerja	0,363	0,109	0,610	3,322	0,002
Dependent Variable: Kinerja						

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapatkan, maka dibuat persamaan

regresi nya :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

**Nilai  $Y = 3,133 - 0,029X_1 + 0,363X_2$**

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Work Family Conflict*

$X_2$  = Stress Kerja

1. Hasil dari nilai konstanta sebesar 3,133 yang mengartikan jika variabel *Work Family Conflict* dan Stress Kerja memiliki nilai signifikansi 0, maka Kinerja Karyawan pegawai wanita PT Adi Satria Abadi adalah sebesar 3,133.
2. *Work Family Conflict* ( $X_1$ )  
*Work Family Conflict* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi dengan koefisien regresi sebesar -0,029, artinya *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Motivasi karena nilai signifikansi  $<0,05$  dan B/t statistiknya bernilai negatif.
3. Stress Kerja ( $X_2$ )  
Stress Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,363, artinya Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi karena nilai signifikansi  $<0,05$  dan hasil statistik dari B/t bernilai positif.

## b. Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan Tabel 4.23, dapat diperoleh hasil data sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 3: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

#### a. Hipotesis 3

$H_0$  : *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_3$  : *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $<0,05$  maka bisa diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### c. Hasil

Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan variabel *Work Family Conflict* terhadap Kinerja sebesar 0,004, dimana -0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya pada penelitian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap

Kinerja pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi. Maka dari itu, hipotesis 3 pada penelitian ini **terbukti**.

2. Hipotesis 4: Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

a. Hipotesis 4

$H_0$  : Stress Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_4$  : Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $<0,05$  maka bisa diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan variabel Stress Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,002, dimana 0,002 kurang dari 0,05. Artinya pada penelitian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi. Maka dari itu, hipotesis 4 pada penelitian ini **terbukti**.

### 4.3.3. Pengujian Regresi Model III

#### a. Pengujian Regresi Z terhadap Y

Pada pengujian ketiga, peneliti akan menguji pengaruh dari variabel Z terhadap variabel Y yang akan di tampilkan dalam bentuk tabel. Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel 4.24.

**Tabel 4.24**  
**Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi terhadap Kinerja**

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.177	0.364		0.487	0.628
	Motivasi	0.957	0.084	0.854	11.387	0.000
Dependent Variable: Kinerja						
Adjusted R Square : 0,724						

**Sumber : Data Primer, diolah 2020**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapatkan, maka dibuat persamaan

regresi nya :  $Y = a + b_1Z$

$$Y = 0,177 + 0,957Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien variabel Z

Z = Motivasi Kerja

1. Hasil dari nilai konstanta sebesar 0,177 yang mengartikan jika variabel Motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi 0, maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan wanita PT Adi Satria Abadi adalah sebesar 0,177. Dengan hasil

positif dari perhitungan diatas, maka Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan searah.

## 2. Motivasi (Z)

Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,957, artinya Motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### b. Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4.24, dapat diperoleh hasil data sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 5: Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

##### a. Hipotesis 5

$H_0$  : Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_5$  : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

##### b. Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $<0,05$  maka bisa diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



c. Hasil

Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,000, dimana 0,000 kurang dari 0,05. Artinya pada penelitian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi. Maka dari itu, hipotesis 5 pada penelitian ini **terbukti**.

e. Koefisien Determinasi

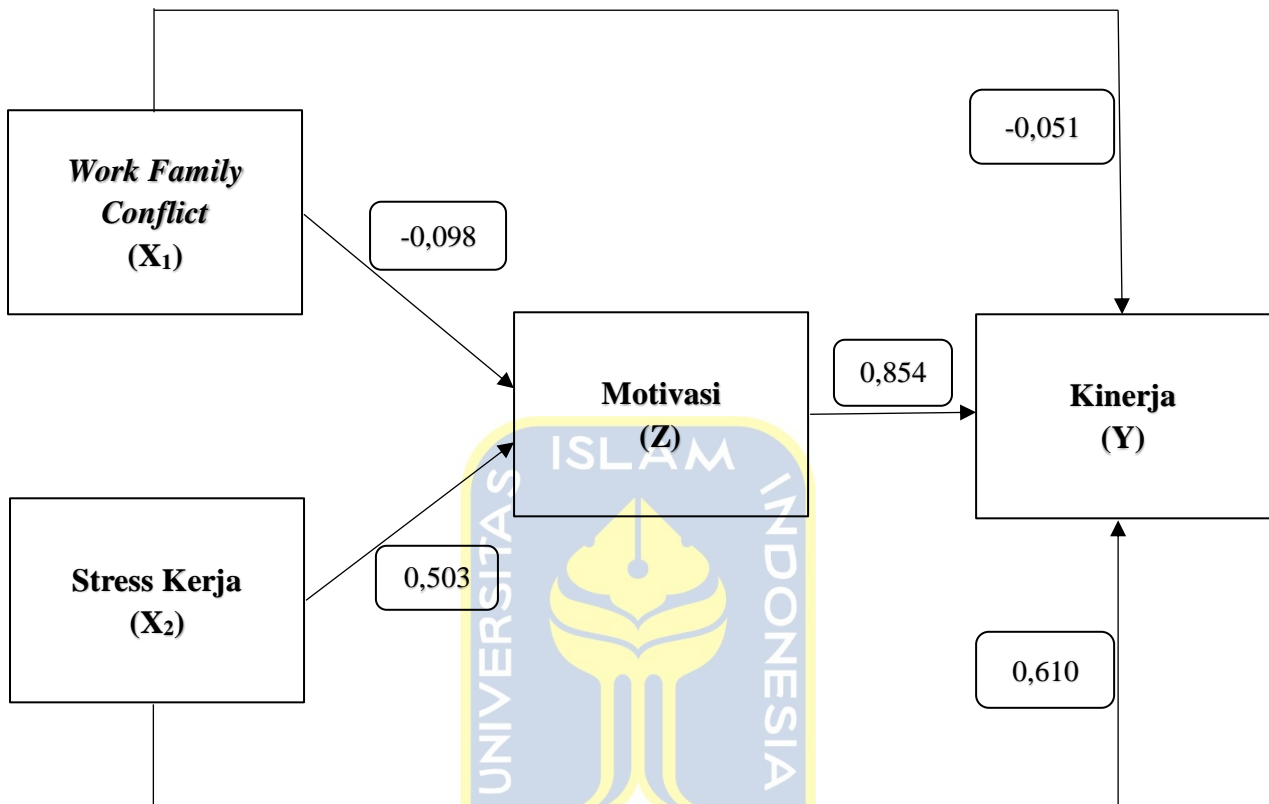
Berdasarkan perhitungan dari koefisien determinasi model regresi tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square 0,724 atau dapat diartikan 65,3% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke model penelitian.

#### 4.4. Analisis Jalur

Ghozali (2016) mengungkapkan analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur digunakan dalam mencari pengaruh Variabel *Work Family Conflict* dan *Stress Kerja* terhadap Kinerja karyawan wanita PT. Adi Satria

Abadi melalui Motivasi Kerja. Analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari data gambar diatas, maka dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung
  - a. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi  
 $X_1 \rightarrow Z = -0,098$
  - b. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi

$$X_2 \longrightarrow Z = 0,503$$

- c. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi

$$X_1 \longrightarrow Y = -0,051$$

- d. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,610$$

- e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi

$$Z \longrightarrow Y = 0,854$$

2. Pengaruh tidak langsung

- a. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (-0,098 \times 0,854) = -0,083$$

- b. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,503 \times 0,854) = 0,429$$

3. Pengaruh total

- a. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_1 \longrightarrow Z = -0,098$$

- b. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi kerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_2 \rightarrow Z = 0,503$$

- c. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_1 \rightarrow Y = -0,051$$

- d. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_2 \rightarrow Y = 0,610$$

- e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$Z \rightarrow Y = 0,854$$

- f. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja melalui Motivasi pada karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,098 + 0,854) = 0,756$$

- g. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

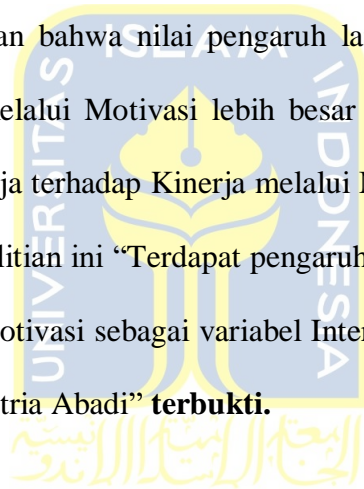
$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,503 + 0,854) = 1,357$$

Kesimpulan:

1. Berdasarkan perhitungan diatas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari Work Family Conflict terhadap kinerja melalui motivasi sebesar -0,083, sedangkan pengaruh langsung Work Family Conflict terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 0,756. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Work Family Conflict terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari

pengaruh tidak langsung Work Family Conflict terhadap Kinerja melalui Motivasi, maka hipotesis ke enam “Terdapat pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi” **terbukti**.

2. Berdasarkan perhitungan diatas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari Stress Kerja terhadap Kinerja melalui motivasi sebesar 0,429, sedangkan pengaruh langsung Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 1,357. Dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pengaruh tidak langsung Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi, maka hipotesis tujuh pada penelitian ini “Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada karyawan wanita PT Adi Satria Abadi” **terbukti**.



#### 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan, maka hasil dari perhitungan tersebut tersaji dalam tabel 4.25 sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hasil</b>
H1	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap Motivasi.	<b>Terbukti</b>
H2	Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi.	<b>Terbukti</b>
H3	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja.	<b>Terbukti</b>
H4	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.	<b>Terbukti</b>
H5	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.	<b>Terbukti</b>
H6	Terdapat pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening.	<b>Terbukti</b>
H7	Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel Intervening.	<b>Terbukti</b>

*Sumber : Data Primer, diolah 2020*

Dari hasil perhitungan serta tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis penelitian dengan responden yang diambil yakni karyawan wanita yang bekerja di PT Adi Satria Abadi, yang diajukan dan ingin diketahui hubungannya, ketujuh hipotesis tersebut terbukti dalam penelitian ini.

## 4.6. Pembahasan

### 4.6.1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perempuan PT Adi Satria Abadi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, hubungan dari variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $Z$ ) mendapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,098, nilai signifikansi sebesar 0,049 dan angka signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua hubungan variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang negatif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Seneral et al (2015) hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif dari variabel *Work-Family Conflict* terhadap variabel Motivasi, dimana persepsi karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka termotivasi dengan dukungan keluarga dalam bekerja.

Frone (1997) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

#### **4.6.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perempuan PT Adi Satria Abadi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, hubungan dari variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $Z$ ) menghasilkan nilai koefisien regresi adalah 0,503, nilai signifikansi sebesar 0,290 dan angka signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua hubungan variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tranggono dan Andi (2008) dengan 50 responden dari Kantor Auditor Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja mempengaruhi motivasi kerja signifikan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, dan stress kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

Luthans (1998) mengungkapkan stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.



#### 4.6.3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Adi Satria Abadi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, hubungan dari variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) mendapatkan nilai koefisien regresi adalah -0,051, nilai signifikansi sebesar -0,029 dan angka signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua hubungan variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang negatif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Fransisca (2015). Dengan 130 responden dari 39 koperasi penelitian ini menghasilkan bahwa *Work Family Conflict* dan Kinerja memiliki pengaruh negatif.

Triaryati (2003) mengatakan bahwa *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

#### **4.6.4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT**

##### **Adi Satria Abadi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, hubungan dari variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) menghasilkan nilai koefisien regresi adalah 0,610, nilai signifikansi sebesar 0,363 dan angka signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua hubungan variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al (2013) dengan 144 responden. Dengan metode uji regresi, korelasi, dan reliabilitas menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara stres kerja terhadap kinerja.

Robbins (2006) mengungkapkan stress kerja merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

#### **4.6.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Adi**

##### **Satria Abadi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, hubungan dari variabel Motivasi (Z) dan Kinerja (Y) menghasilkan nilai koefisien regresi adalah 0,854, nilai signifikansi sebesar 0,957 dan angka signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua hubungan variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sari et al (2012) dengan 77 responden bank Syariah Mandiri cabang Makassar. Pada penelitian tersebut, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, dan pengaruh antara Motivasi dan Kinerja memiliki pengaruh positif.

Hasibuan (2013) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja efektif dan terintegrasi. Menurut Herzberg (1966) motivasi didefinisikan sebagai dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan.

#### **4.6.6. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada karyawan Perempuan PT Adi Satria Abadi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pengaruh dari *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Motivasi dengan responden yakni karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan PT Adi Satria Abadi, pengaruh langsung dari variabel uji hipotesis penelitian ini sebesar 0,952 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani et al (2014) dengan 62 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi memiliki pengaruh dalam memediasi antara pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja.

Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan 5 faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu Tekanan Waktu, Ukuran Keluarga, Dukungan Keluarga, Kepuasan Kerja, *Size of Firm*.

#### **4.6.7. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan Perempuan PT Adi Satria Abadi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pengaruh dari Stress Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi pada karyawan wanita yang bekerja di perusahaan PT Adi Satria Abadi, pengaruh langsung dari variabel uji hipotesis penelitian ini sebesar 1,357 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,429. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Stress Kerja terhadap Kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung Stress Kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari et al (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2006) mengungkapkan ada tiga faktor yang dapat menyebabkan karyawan mengalami Stress Kerja. Lima faktor tersebut yakni faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dari hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi. Yang mana dapat diartikan bahwa apabila terdapat dukungan dari keluarga bagi pekerja wanita PT Adi Satria Abadi, maka motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dari hubungan antara Stress Kerja terhadap Motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi. Apabila karyawan merasakan stress dalam bekerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
3. Terdapat pengaruh negatif dari hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi. Apabila terdapat *work family conflict*, maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Terdapat pengaruh positif dari hubungan antara Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi. Karyawan yang mengalami stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.
5. Terdapat pengaruh positif dari hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.
6. Terdapat pengaruh dari *Work Family Conflict* terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

7. Terdapat pengaruh dari Stress Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi karyawan perempuan PT Adi Satria Abadi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana dikemukakan di atas, terdapat saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan perempuan dan bagi perusahaan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta sebagai berikut.

1. Bagi karyawan perempuan, konflik berbasis keluarga rentan dialami dan sering menjadi pemicu stres kerja. Untuk itu, perlunya membangun kesepahaman dengan keluarga melalui komunikasi terbuka secara intensif sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis. Selain itu, bisa juga berbagi peran, dan meningkatkan keseimbangan dalam manajemen waktu sehingga dapat meminimalisir konflik dalam keluarga maupun pekerjaan.
2. Bagi perusahaan PT. Adi Satria Abadi hendaknya selalu memperhatikan karyawannya dan meningkatkan atensi terhadap isu *work life balance*. Bisa melalui berbagai kebijakan formal tanpa diskriminatif seperti jam kerja, keselamatan kerja, upah, dsb yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan komunikasi untuk menjaga hubungan kerja yang positif sehingga produktifitas semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A; Taghipour, S; Khamooshi, H. 2017. "A Model to Control Environmental Performance of Project Execution Process Based on Greenhouse Gas Emissions Using Earned Value Management". *International Journal of Project Management* 36 (2018) 397–413.
- Abu, Bakar. Z; Salleh, Rohani. 2015. "Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework". *Global Business and Management Research: An International Journal* Vol. 7, No. 2 (2015).
- Agustina, Reni; Sudibya, I. G. A. 2018. "Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di RS Umum Daerah Praya Lombok". ISSN: 2337-3067 *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.3 (2018):775 808.
- Ahmed, Ashfaq; Ramzan, M. 2013. "Effect Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68.
- Arshadi, Nasrin; Damiri, H. 2013. "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 706 – 710.
- Bohlander dan Snell. 2013. "Principles of Human Resources Management, edisi 16". Nelson Education, Canada.
- Cheng Y. Dkk. 2000. "Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dan Kesehatan Wanita". *BMJ*, 320:1432-36. Dikembangkan oleh Gloria Cyber Ministries 2000-2001.
- Creswell, John.W. 2014. "Research Design (Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches)". Third Edition. California: SAGE publications.
- Dewi, C. I. A. S; Wibawa, I. M. A. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 ISSN : 2302-8912.
- Donnelly, Jr; James, G. L; Ivancevich, J.M. 1994. "Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Frone, M.R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. "Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface". *Journal of Vocational Behaviour*. 50, 145-167.
- Ghozali, I. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS". Cetakan Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Undip.



- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly, Jr. 1994. "Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi keempat". Jakarta: Erlangga.
- Giovanni, T. M; Kojo, C; Lengkong, V. P. K. 2015. "The Impact of Role Conflict, and Stress on Employee Performance at PT Air Manado". Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". The Academy of Management Review, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Griffin, R.W. 1987. "Management, Second Edition". Boston: Houghton Mifflin Press.
- Gujarati, Damodar N. 2006. "Ekonometrika Dasar". Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, P; Blanchard, K. H. 1993. "Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th edition)". Singapore. Prentice Hall.
- Heizer, J; Render, B. 2011. "Manajemen Operasi Edisi Sembilan". Jakarta: Salemba Empat.
- Herzberg, F. 1966. "Work and the Nature of Man". Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Jacinta, R.F. 2002. "Stres Kerja". Jurnal Psikologi Umum. Jakarta: Baliusada.
- Juniantara, I. W; Riana, I. G. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar". ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628.
- Kadarisman, M. 2012. "Manajemen Kompensasi". Jakarta: Rajawali Pers.
- Kahn, R. L; Wolfe, D. M; Quinn, R. P; Snoek, J. D; Rosenthal, R. A; 1964. "Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity". John Wiley.
- Larasati, S; Alini, G. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014.

- Lisa, D. A; Utami, A. N. 2018. "Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 55 No. 2 Februari 2018.
- Luthans. 1998. "Organizational Behavior". Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama". Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L; Jackson, J. H, 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat, Jakarta.
- Muchdarsyah, S. 2003. "Produktivitas apa dan Bagaimana". Bandung: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2003. "Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Neelam, T; Yousafzai, I.K; Shahid, J; Hashim, M. 2014. "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990.
- Nyoman Triaryati. 2003. "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96.
- Ravianto, J. 1985. "Produktivitas dan Manusia Indonesia". Jakarta: SIUPP.
- Retnaningrum, A. K; Musadieg, M. A. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1 Juli 2016.
- Rivai, Veithzal. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Mansyur Ramly.,Thoby Mutis.,Willy Arafah. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik". Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 1996. "Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)". Jakarta: Prehallindo
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi". Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. J. 2008. "Perilaku Organisasi Edisi ke-12", Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Rahmila; Muis, M; Hamid, N. 2012. "Analysis of The Effect of Leadership, Motivation, And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri, Makassar Branch Office". Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001.
- Sarwono, Jonathan; Tutty, M. 2008. "Riset Bisnis untuk Pengambilan Keputusan". Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Saranani; Fajar. 2013. "Role Conflict and Stress Effect on the Performance of Employees Working in Public Works Department". The International Journal Of Engineering And Science (IJES) || Volume || 4 || Issue || 6 || Pages || PP.01-10 || June - 2015 || ISSN (e): 2319 – 1813 || ISSN (p): 2319 – 1805.
- Sekaran, U; Bougie, R. 2019. "Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1". Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Senecal, Caroline; Vallerand, R. J; Guay, Frederic. 2001. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model". PSPB, Vol. 27 No. 2, February 2001 176-186 © 2001 by the Society for Personality and Social Psychology, Inc.
- Senem, Nart; Batur, O. 2013. "The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers". ISSN: 2147-6284 European Journal of Research on Education, 2014, 2(2), 72-81.
- Septianto, D. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Shani, A.B. Rami, dan James B. Lau. 2009. "Behavior in Organization an Experimental Approach". International Edition. New York.
- Sinaga, T; Mutiara, S. 2013. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan". Jurnal Akuntansi/Volume XVII, No. 01, Januari 2013: 75-83
- Soegoto, Dr. Ir. Eddy Soeryanto. 2008. "Marketing Research : The Smart Way To Solve A Problem". Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

- Sudarmanto. 2009. “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K; Sarmawa, I. W. G; Wardana, M. 2014. “Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)”. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 Vol.6, No.32, 2014.
- Suharmono; Natalia, P. 2015. “Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). Volume 4, Nomor 2, Tahun 2015, Halaman 1-13 ISSN (Online): 2337-3792.
- Stokes, J. 1996. “How To Do Media And Cultural Studies : Panduan Untuk Melaksanakan Penelitian Kajian Media Dan Budaya”. Yogyakarta : Bentang.
- Tranggono, R. P; Kartika, A. 2008. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126.
- Wibowo. 2007. “Manajemen Kinerja Edisi Kelima”. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, T; Andreani, F. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015).
- Yozgat, Ugur; Yurtkoru, S; Bilginoglu, E. 2013. “Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75 (2013) 518 – 524.

Website:

Data Badan Pusat Statistika Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019/  
<https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbddd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html/> Diakses 29 Januari 2020

Data Badan Pusat Statistika Februari 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen/<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html/> Diakses 17 Februari 2020

Liputan6.com Jakarta: 5 Alasan Wanita Memilih Karir Ketimbang Cinta / <https://www.liputan6.com/health/read/3347359/5-alasan-wanita-lebih-pilih-karier-ketimbang-cinta/> Diakses 20 Februari 2020

Februari 2019, Angkatan Kerja Naik 2,24 Juta Orang/<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190506/9/919184/februari-2019-angkatan-kerja-naik-224-juta-orang/> Diakses 25 Februari 2020



## **LAMPIRAN I** **Kuisisioner Penelitian**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Ibu/saudari karyawan PT. Adi Satria Abadi

Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia.

Nama : Amda Ugiwisa  
Nim : 15311432  
Fakultas : Bisnis & Ekonomika  
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka memenuhi syarat tugas akhir studi di Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, ijinkan saya meminta waktu ibu/saudari karyawan PT. Adi Satria Abadi untuk mengisi kuisisioner penelitian saya guna menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan judul "**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi (Studi Kasus PT. Adi Satria Abadi)**". Oleh karena itu, saya mohon Ibu/Saudari berkenan menjawab dengan sejujur-jujurnya seperti yang Ibu/Saudari alami dan rasakan.

Kuesioner ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi semata serta kerahasiaan identitas dalam pengisian kuesioner ini terjamin sepenuhnya.

Atas perhatian dan partisipasinya ibu/saudari sekalian, saya ucapkan banyak terimakasih.

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Hormat Saya

Amda Ugiwisa

NIM: 15311432

### **Identitas Responden**

Berikan tanda centang (√) dibawah ini sesuai dengan identitas responden :

1. Nama :.....(apabila tidak keberatan)
2. Usia :.....Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ( ) SD ( ) Diploma  
( ) SMP ( ) S1  
( ) SMA

4. Lama Bekerja :..... Tahun.....Bulan

**Petunjuk Pengisian**

Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel *Work Family Conflict* (X<sub>1</sub>)

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b><i>Time Based Conflict</i></b>						
1.	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga					
2.	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat					
3.	Banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya memiliki waktu luang yang kurang bersama keluarga					
<b><i>Strain Based Conflict</i></b>						
1.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja					
2.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja					
3.	Saya sering mendapatkan jatah lembur dalam bekerja sehingga saya banyak menghabiskan waktu saya di tempat kerja					

Variabel *Stress Kerja* (X<sub>2</sub>)

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b><i>Eksternal Organisasi</i></b>						
1.	Saya sering merasa cemas dengan sebab yang tidak jelas					



2.	Terkadang saya merasa takut apabila permasalahan rumah tangga saya mengganggu pekerjaan saya					
3.	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan					
4.	Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala					
<b>Internal Organisasi</b>						
1.	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja					
2.	Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik					
4.	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja					
<b>Kelompok</b>						
1.	Saya merasa jengkel ketika ditegur oleh teman kerja					
2.	Saya merasa tidak disenangi dan diterima oleh teman-teman kerja saya					
3.	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik					
4.	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja					
<b>Individu</b>						
1.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya oleh perusahaan terlalu banyak					
2.	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus					
3.	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan					
4.	Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri					

Variabel Motivasi

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----



<b><i>Prestasi Kerja</i></b>						
1.	Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan					
2.	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi					
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
<b><i>Pengakuan</i></b>						
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2.	Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat memotivasi saya					
3.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
<b><i>Pekerjaan itu sendiri</i></b>						
1.	Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja					
2.	Saya mendapatkan jaminan di tempat saya bekerja, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
3.	Di tempat saya bekerja, adanya budaya saling menghormati antar rekan kerja					
<b><i>Tanggung jawab</i></b>						
1.	Saya diberi insentif dari pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya selalu berusaha mencapai keunggulan diri dalam bekerja					
3.	Dukungan dari keluarga saya dapat memotivasi saya dalam bekerja					
<b><i>Kemajuan</i></b>						
1.	Perusahaan selalu memberikan motivasi terhadap saya untuk bekerja lebih rajin dan lebih giat					
2.	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas					
3.	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik					
<b><i>Pengembangan Potensi Individu</i></b>						

1.	Saya merasa bekerja disini membuat saya memiliki kemampuan lain dari yang belum saya miliki sebelumnya					
2.	Dorongan keluarga membuat bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil maksimal					
3.	Dukungan lingkungan kerja membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Kinerja (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b><i>Kuantitas</i></b>						
1.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang terdapat di perusahaan					
3.	Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan					
<b><i>Kualitas</i></b>						
1.	Saya merasa unggul dalam bekerja dibanding dengan yang lain					
2.	Saya selalu memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil dalam bekerja					
<b><i>Ketepatan</i></b>						
1.	Saya mampu bekerja secara konsisten					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu					
3.	Hasil yang saya berikan kepada perusahaan dapat memberikan nilai lebih kepada saya					
<b><i>Kehadiran Di Tempat Kerja</i></b>						
1.	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin					

3.	Kehadiran saya di tempat kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
<b><i>Kemampuan Bekerjasama</i></b>						
1.	Saya mampu bekerja dengan rekan kerja					
2.	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri					
3.	Saya merasa teamwork yang kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah					



**LAMPIRAN 2**  
**Tabulasi Data Mentah**

RESPONDEN	WORK FAMILY CONFLICT (X1)						TOTAL X1
	X1	X2	X3	X1	X2	X3	
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	3	5	4	4.333333
4	5	4	4	5	5	4	4.5
5	5	5	5	4	4	4	4.5
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	5	4	4.333333
8	4	5	4	4	5	5	4.5
9	4	4	4	5	4	5	4.333333
10	4	4	4	5	4	4	4.166667
11	4	4	4	5	5	4	4.333333
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	5	4.666667
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	4.833333
19	4	4	4	3	4	4	3.833333
20	4	3	5	4	4	5	4.166667
21	5	5	4	5	5	4	4.666667

22	4	4	3	4	4	2	3.5
23	4	5	3	2	3	5	3.666667
24	5	5	3	4	4	4	4.166667
25	4	3	5	4	2	5	3.833333
26	3	4	3	4	4	4	3.666667
27	4	4	5	3	3	5	4
28	4	5	5	5	5	4	4.666667
29	2	5	4	5	5	5	4.333333
30	5	4	3	5	5	3	4.166667
31	3	4	4	5	5	5	4.333333
32	5	5	5	5	5	4	4.833333
33	5	4	5	4	4	5	4.5
34	4	4	4	5	5	4	4.333333
35	5	4	4	4	4	2	3.833333
36	3	3	4	4	4	2	3.333333
37	4	3	4	5	4	4	4
38	3	5	4	4	5	5	4.333333
39	4	4	4	5	4	4	4.166667
40	2	4	4	5	5	4	4
41	4	5	3	4	4	2	3.666667
42	4	5	4	5	2	4	4
43	4	5	4	4	5	3	4.166667
44	4	4	4	4	4	5	4.166667
45	5	4	4	5	5	4	4.5
46	5	5	5	5	5	5	5

47	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	3	4	5

Responden	STRES KERJA (X2)																TOTAL X2
	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4.6666667
3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.6666667
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4.5833333
5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.9166667
6	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.8333333
7	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4.75
8	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3.75
9	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3.4166667
10	4	4	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5833333
11	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4.25
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.8333333
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.8333333

16	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4.4166667
18	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4.6666667
19	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3.6666667
20	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4.1666667
21	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4.4166667
22	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3.9166667
23	3	4	4	5	4	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4.1666667
24	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4.1666667
25	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4.3333333
26	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4.3333333
27	4	2	3	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4.4166667
28	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.1666667
29	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4.25
31	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.3333333
32	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4.5833333
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.0833333
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4.1666667
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4.0833333
38	5	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3.9166667
39	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.4166667
40	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4.1666667

41	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4.1666667
42	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4.25
43	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4
44	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4.25
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.0833333
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4.5833333
50	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4.4166667

Responden	MOTIVASI (Z)																		
	Z1	Z2	Z3	Z1	Z2	Z3	Z1	Z2	Z3	Z1	Z2	Z3	Z1	Z2	Z3	Z1	Z2	Z3	TOTAL Z
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88889
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88889
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.88889
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.77778
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.83333
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4.77778



9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.77778
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.94444
11	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.72222
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.88889
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.88889
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.94444
17	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83333
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.94444
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.72222
20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.66667
21	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77778
22	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.5
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.66667
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4.44444
25	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4.5
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.72222
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83333
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88889
29	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.66667
30	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.72222
31	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.61111
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.88889
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4.44444

34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77778
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.83333
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4.66667
37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4.66667
38	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4.55556
39	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77778
40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4.61111
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.77778
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88889
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.94444
44	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.77778
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.61111
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Responden	KINERJA (Y)															
	Y1	Y2	Y3	Y1	Y2	Y3	Y1	Y2	Y3	Y1	Y2	Y3	Y1	Y2	Y3	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.666667
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.866667

4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4.733333
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
6	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4.266667
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.866667
8	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.733333
9	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4.6
10	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.6
11	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4.6
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4.8
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.866667
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4.333333
20	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.466667
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.6
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4.666667
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4.666667
24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4.666667
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4.4
26	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4.733333
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.933333

29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4.466667
30	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4.6
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4.6
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4.6
33	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.6
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4.6
35	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.533333
36	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4.333333
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4.733333
38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.933333
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.933333
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4.8
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.8
44	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4.466667
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4.666667
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Lampiran 3**  
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	0.279	0.7148	Valid
2	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	0.279	0.69	Valid
3	Banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya memiliki waktu luang yang kurang bersama keluarga	0.279	0.747	Valid
4	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	0.279	0.533	Valid
5	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja	0.279	0.585	Valid
6	Saya sering mendapatkan jatah lembur dalam bekerja sehingga saya banyak menghabiskan waktu saya di tempat kerja	0.279	0.674	Valid
No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Saya sering merasa cemas dengan sebab yang tidak jelas	0.279	0.605	Valid
2	Terkadang saya merasa takut apabila permasalahan rumah tangga saya mengganggu pekerjaan saya	0.279	0.577	Valid
3	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	0.279	0.535	Valid
4	Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala	0.279	0.577	Valid
5	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	0.279	0.761	Valid
6	Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	0.279	0.573	Valid
7	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	0.279	0.67	Valid
8	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja	0.279	0.616	Valid
9	Saya merasa jengkel ketika ditegur oleh teman kerja	0.279	0.756	Valid

10	Saya merasa tidak disenangi dan diterima oleh teman-teman kerja saya	0.279	0.797	Valid
11	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	0.279	0.787	Valid
12	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja	0.279	0.805	Valid
13	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya oleh perusahaan terlalu banyak	0.279	0.581	Valid
14	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus	0.279	0.756	Valid
15	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	0.279	0.663	Valid
16	Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri	0.279	0.636	Valid
No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan	0.279	0.546	Valid
2	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi	0.279	0.699	Valid
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0.279	0.627	Valid
4	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0.279	0.701	Valid
5	Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat memotivasi saya	0.279	0.574	Valid
6	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0.279	0.594	Valid
7	Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja	0.279	0.525	Valid
8	Saya mendapatkan jaminan di tempat saya bekerja, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	0.279	0.515	Valid
9	Di tempat saya bekerja, adanya budaya saling menghormati antar rekan kerja	0.279	0.43	Valid

10	Saya diberi insentif dari pekerjaan yang saya lakukan	0.279	0.585	Valid
11	Saya selalu berusaha mencapai keunggulan diri dalam bekerja	0.279	0.445	Valid
12	Dukungan dari keluarga saya dapat memotivasi saya dalam bekerja	0.279	0.458	Valid
13	Perusahaan selalu memberikan motivasi terhadap saya untuk bekerja lebih rajin dan lebih giat	0.279	0.527	Valid
14	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	0.279	0.488	Valid
15	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik	0.279	0.606	Valid
16	Saya merasa bekerja disini membuat saya memiliki kemampuan lain dari yang belum saya miliki sebelumnya	0.279	0.465	Valid
17	Dorongan keluarga membuat bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil maksimal	0.279	0.516	Valid
18	Dukungan lingkungan kerja membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.279	0.598	Valid
No	Pertanyaan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	0.279	0.674	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang terdapat di perusahaan	0.279	0.698	Valid
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan	0.279	0.702	Valid
4	Saya merasa unggul dalam bekerja dibanding dengan yang lain	0.279	0.756	Valid
5	Saya selalu memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan	0.279	0.695	Valid
6	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil dalam bekerja	0.279	0.545	Valid
7	Saya mampu bekerja secara konsisten	0.279	0.651	Valid

8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu	0.279	0.698	Valid
9	Hasil yang saya berikan kepada perusahaan dapat memberikan nilai lebih kepada saya	0.279	0.62	Valid
10	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja	0.279	0.629	Valid
11	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin	0.279	0.501	Valid
12	Kehadiran saya di tempat kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0.279	0.491	Valid
13	Saya mampu bekerja dengan rekan kerja	0.279	0.421	Valid
14	Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri	0.279	0.651	Valid
15	Saya merasa teamwork yang kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	0.279	0.545	Valid





**Lampiran 4**  
Uji Reabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbanch Alpha	Sig	Keterangan
1	Work Family Conflict (X1)	0.731	0.6	Reliabel
2	Stress Kerja (X2)	0.789	0.6	Reliabel
3	Motivasi (Z)	0.684	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.741	0.6	Reliabel

**Lampiran 5**  
Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.758	.209		17.954	.000		
	Work Family Conflict	.140	.051	.408	2.720	.009	.606	1.651
	Stress Kerja	.099	.059	.253	1.690	.098	.606	1.651

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.988	.292		10.225	.000		
	Work Family Conflict	.107	.072	.212	1.497	.141	.606	1.651
	Stress Kerja	.290	.082	.502	3.547	.001	.606	1.651

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.561	.831		.675	.503		
	Motivasi	.866	.173	.586	5.005	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.327	.135		2.433	.019
	Work Family Conflict	-.020	.033	-.110	-.604	.549
	Stress Kerja	-.034	.038	-.162	-.894	.376

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.559	.176		3.165	.003
	Work Family Conflict	-.053	.043	-.218	-1.234	.223
	Stress Kerja	-.040	.049	-.143	-.810	.422

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.003	.479		2.093	.042
	Motivasi	-.178	.100	-.249	-1.779	.082

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 6**  
Analisis Deskriptif

Data Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Percent	Valid Percent
<20	2	4.00%	4%
21 - 25	6	12.00%	12%
26 - 30	8	16.00%	16%
30 - 35	17	34.00%	34%
35 - 40	12	24.00%	24%
>40	5	10.00%	10%
Total	50	100.00%	100%

Data Responden berdasarkan jenjang pendidikan

SD	0	0.00%	0
SMP	3	6.00%	6%
SM/SMK	47	94.00%	94%
DIPLOMA/S1	0	0.00%	0
Total	50	100.00%	100%

Data Responden Berdasarkan lama bekerja

< 1 Tahun	2	4.00%	4%
1 - 5 Tahun	16	32.00%	32%
5 - 10 Tahun	22	44.00%	44%
> 10 Tahun	10	20.00%	20%
Total	50	100.00%	100%

**Lampiran 7**  
Analisis Regresi

Analisis Regresi Model I

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,075	0,258		11,919	0
	Work Family Conflict	-0,049	0,094	-0,098	-0,524	0,003
	Stress Kerja	0,290	0,108	0,503	2,694	0,010
Dependent Variable: Motivasi						

Analisis Regresi Model II

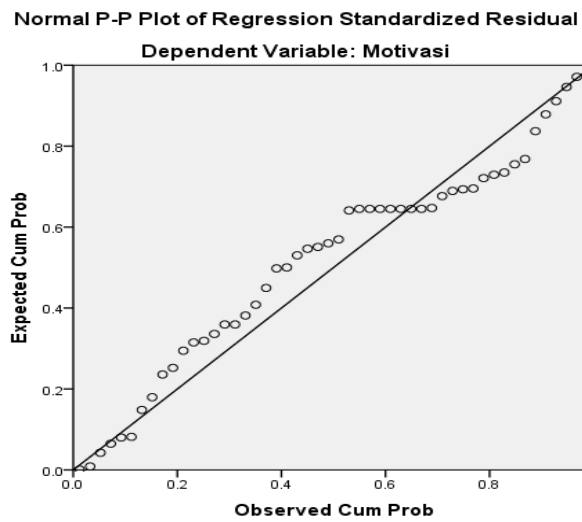
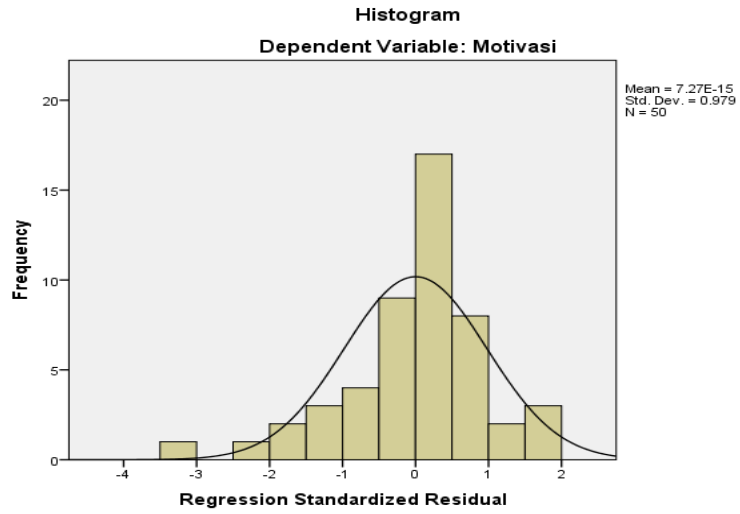
Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,133	0,274		11,442	0,000
	Work Family Conflict	-0,029	0,104	-0,051	-0,276	0,004
	Stress Kerja	0,363	0,109	0,610	3,322	0,002
Dependent Variable: Kinerja						

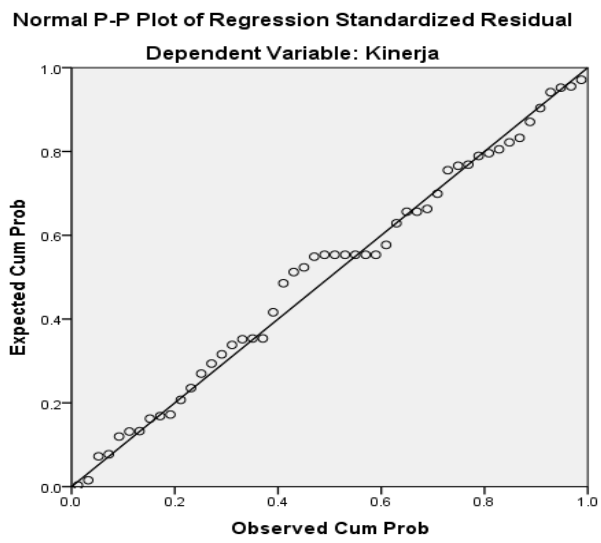
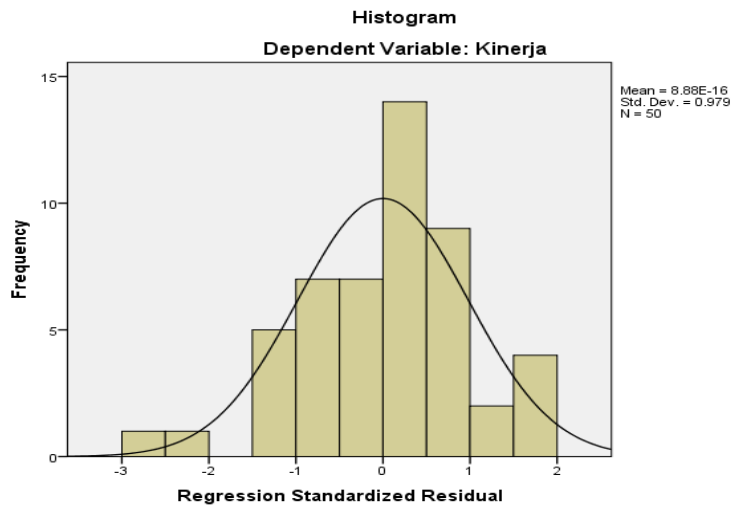
Analisis Regresi Model III

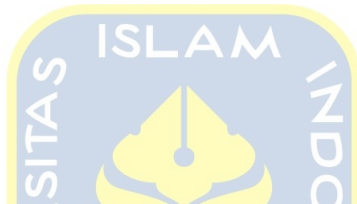
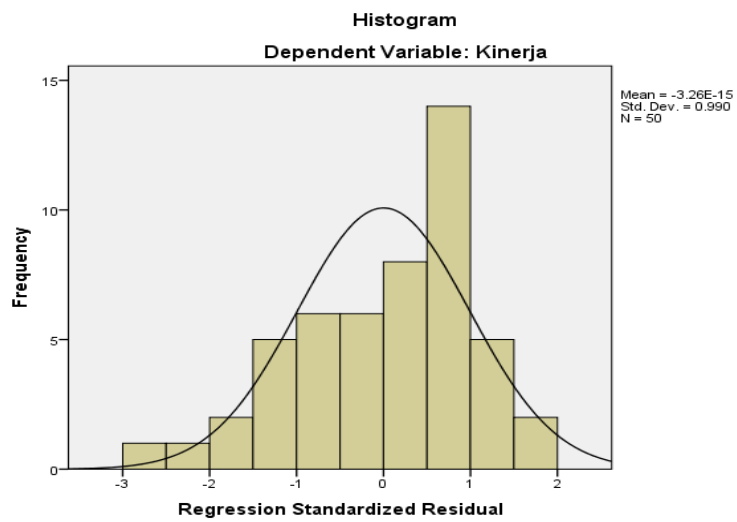
Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.177	0.364		0.487	0.628
	Motivasi	0.957	0.084	0.854	11.387	0.000
Dependent Variable: Kinerja						
Adjusted R Square : 0,724						

## Lampiran 8

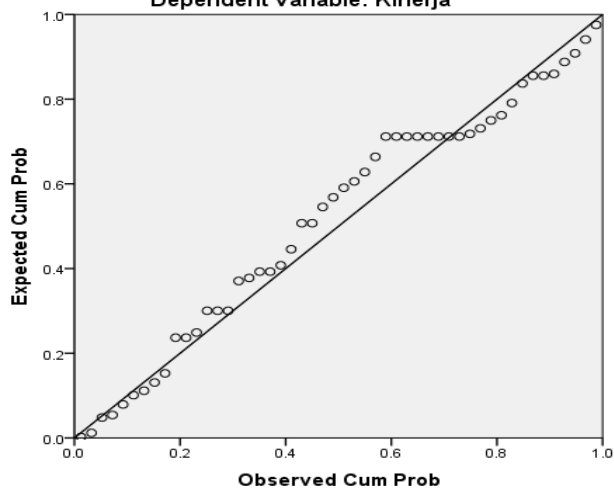
### Diagram Analisis







**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 9  
Dokumentasi

