

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan akan menemui berbagai persoalan, hal ini disebabkan karena manusia memiliki pikiran dan perusahaan sehingga hal-hal tersebut harus sangat dipertimbangkan dalam setiap praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia. Jika perusahaan dapat menemukan cara terbaik dalam mengelola sumber daya manusia, maka perusahaan dipercaya akan mendapatkan kinerja optimal dari para karyawan. Kinerja yang optimal para karyawan tersebut akan mengakibatkan para karyawan dapat melakukan berbagai pekerjaannya dengan baik.

Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Departement*. Menurut Hasibuan (2006:77), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Karyawan adalah asset yang penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah pribadi yang terjadi dalam karyawan tersebut. Untuk mencegah terjadinya konflik yang akan membuat kinerja karyawan akan menurun. Dengan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan visi dan misi yang sesuai dengan diterapkan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menentukan kinerja dari perusahaan itu sendiri terutama untuk perusahaan jasa. Apabila kinerja perusahaan tinggi maka kinerja perusahaan akan sangat baik, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah maka dapat terlihat bahwa perusahaan memiliki kinerja yang buruk.

Salah satu penyebab kinerja ini buruk salah satunya yaitu adanya suatu konflik. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan

teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Christine, Oktorina & Mula, 2010).

Pada zaman serba modern seperti sekarang ini, tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan.

Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah adalah bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerjanya. Hal ini disebabkan karena adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Dimana, para wanita bekerja tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-

tugasnya baik didalam keluarga dan dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor .

Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak. Namun, di sisi lain, konflik peran pada wanita yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pergeseran peran wanita dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wirakristama, 2011). Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*.

*Work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985: 77). *Work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab

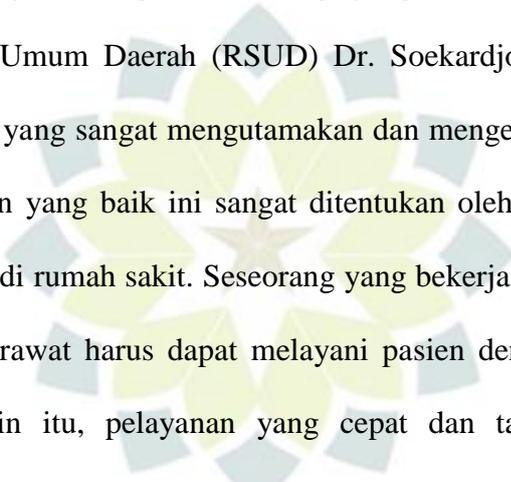
dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik.

Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar instansi dengan menunjukkan *performance* kerja yang baik. WIF (*work interference with family*) merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu keluarga. FIW (*family interference with work*) merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit (Noor, 2003).

Penyebab lain selain adanya suatu konflik yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu dari lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat

kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya adalah sebuah tempat yang sangat mengutamakan dan mengedepankan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para karyawan dan perawat yang bekerja di rumah sakit. Seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik karyawan maupun perawat harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan yang cepat dan tanggap juga sangat diperlukan rumah sakit untuk dapat menangani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Berdasarkan Divisi pada Rumah Sakit Umum Daerah**  
**(RSUD) Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**

Divisi	PNS		PTT	
	Perempuan	Laki- Laki	Perempuan	Laki- Laki
Medis	15	31	5	10
Dokter Spesialis	0	0	1	0
Keperawatan	138	91	82	85
Kebidanan	27	0	21	0
Kefarmasian	17	3	16	9
Keteknisian Medis	9	2	7	7
Teknik Biomedika	22	4	11	3
Kesehatan Masyarakat	1	0	2	4
Gizi	6	0	2	0
Keterampilan Fisik	2	0	0	1
Tenaga Penunjang	43	85	9	17
Asisten Tenaga				
Kesehatan	0	0	7	3
Kesehatan Lingkungan	0	0	1	0
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>280</b>	<b>216</b>	<b>164</b>	<b>139</b>

Sumber : Kepegawaian RSUD Dr. Soekardjo

Pada data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang paling banyak adalah ada pada divisi keperawatan khususnya pada karyawan perempuan. Dalam hal ini, peran perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit. Maka suatu rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi perawat

yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya. Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, seorang perawat harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang.

Dari hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya ada beberapa faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah faktor konflik keluarga-pekerjaan. Tidak heran lagi jika karyawan pada Rumah Sakit ini sering menggunakan waktu lebih dari jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih untuk karyawan bagian keperawatan perempuan. Hal ini menyebabkan mereka tidak bisa menyelesaikan jadwal pekerjaan mereka dalam setiap *shift*. Hal ini dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya adalah membawa anak ke tempat kerja, menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/ istri maupun ayah/ ibu dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, serta tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga muncul konflik keluarga-pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work-family conflict*.

Faktor-faktor tersebut diindikasikan dapat menurunkan kinerja perawat, seperti banyak perawat yang terlambat dalam bekerja, kurang tanggap dalam melayani pasien, kurang baik dalam memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama perawat maupun dengan pimpinan. Tuntutan pekerjaan yang demikian bagi seorang wanita bisa menimbulkan konflik dalam dirinya, di satu sisi dituntut harus menyelesaikan pekerjaan, namun pada sisi yang lainnya juga harus melaksanakan tanggung jawab dalam keluarga. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang

lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja perawat selain konflik kerluarga-pekerjaan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi ialah lingkungan kerja nonfisik, seperti kurangnya komunikasi dengan sesama perawat, kurangnya komunikasi yang mendukung dari pimpinan dan rekan kerja, kurangnya kerjasama antara rekan kerja, dan terkadang terjadi konflik dengan sesama perawat saat bekerja. Beberapa perawat mengaku terkadang masih kurang berkomunikasi dengan perawat lain mengenai informasi yang diberikan rumah sakit, sehingga perawat di *shift* kerja yang lain tidak mengetahui informasi tersebut. Selain itu, ada beberapa perawat yang agak sulit bekerja bersama, sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka karena pekerjaan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soekardjo Tasikmalaya lebih sering berkelompok/ dalam suatu tim. Kurangnya komunikasi dan kerjasama ini terkadang menimbulkan konflik kecil antar perawat, namun masih bisa diatasi.

Pada kesempatan kali ini, penulis berusaha untuk mengangkat penelitian tentang unsur-unsur dalam *work interference with family*, *family interference with work* dan lingkungan kerja yang cukup sering dilakukan pada instansi ini mengingat variabel tersebut mengalami perkembangan yang sangat bagus bagi kalangan peneliti serta seringkali menghasilkan hasil yang berbeda pada unsur *work interference with family*, *family interference with work* dan lingkungan

kerja. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soekardjo Tasikmalaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH *WORK INTERFERENCE WITH FAMILY*, *FAMILY INTERFERENCE WITH WORK* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya).**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya konflik pekerjaan (*Work Interference with Family*) diduga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap instansi.
2. Adanya konflik keluarga (*Family Interference with Work*) diduga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap instansi.
3. Lingkungan kerja yang nyaman diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan terhadap instansi.
4. Masih ada penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang hasilnya belum konsisten.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work interference with family* terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo?

2. Apakah terdapat pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo?
4. Seberapa besar pengaruh *work interference with family*, *family interference with work*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work interference with family* terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work interference with family*, *family interference with work*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. Soekardjo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna :

- a. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *work interference with family*, *family*

*interference with work*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawati RSUD Dr. Soekardjo, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan *work interference with family*, *family interference with work*, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawati.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang didapat selama proses belajar dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

**F. Kerangka Pemikiran**

*Work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. WIF (*work interference with family*) merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. FIW (*Family interference with work*) yaitu konflik peran yang bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga. Keberadaan *family interference with work* bermula pada asumsi bahwa keluarga dan pekerjaan adalah dua unsur yang

sama pentingnya dalam diri seseorang. Jika ada konflik antara keduanya, maka akan menghasilkan kerugian bagi individu dan organisasi. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki peran ganda yaitu sebagai karyawan, pasangan hidup, dan orang tua. Peran ganda ini bisa menimbulkan dua masalah yaitu interferensi pekerjaan ke keluarga dan interferensi keluarga ke pekerjaan.

Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja/ berkarir yang juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga. Ia mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai ibu/ istri atau suami dan sebagai karyawan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Konflik ini juga muncul pada pekerja yang ada di rumah sakit. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru/ *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan yang dapat membuat karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

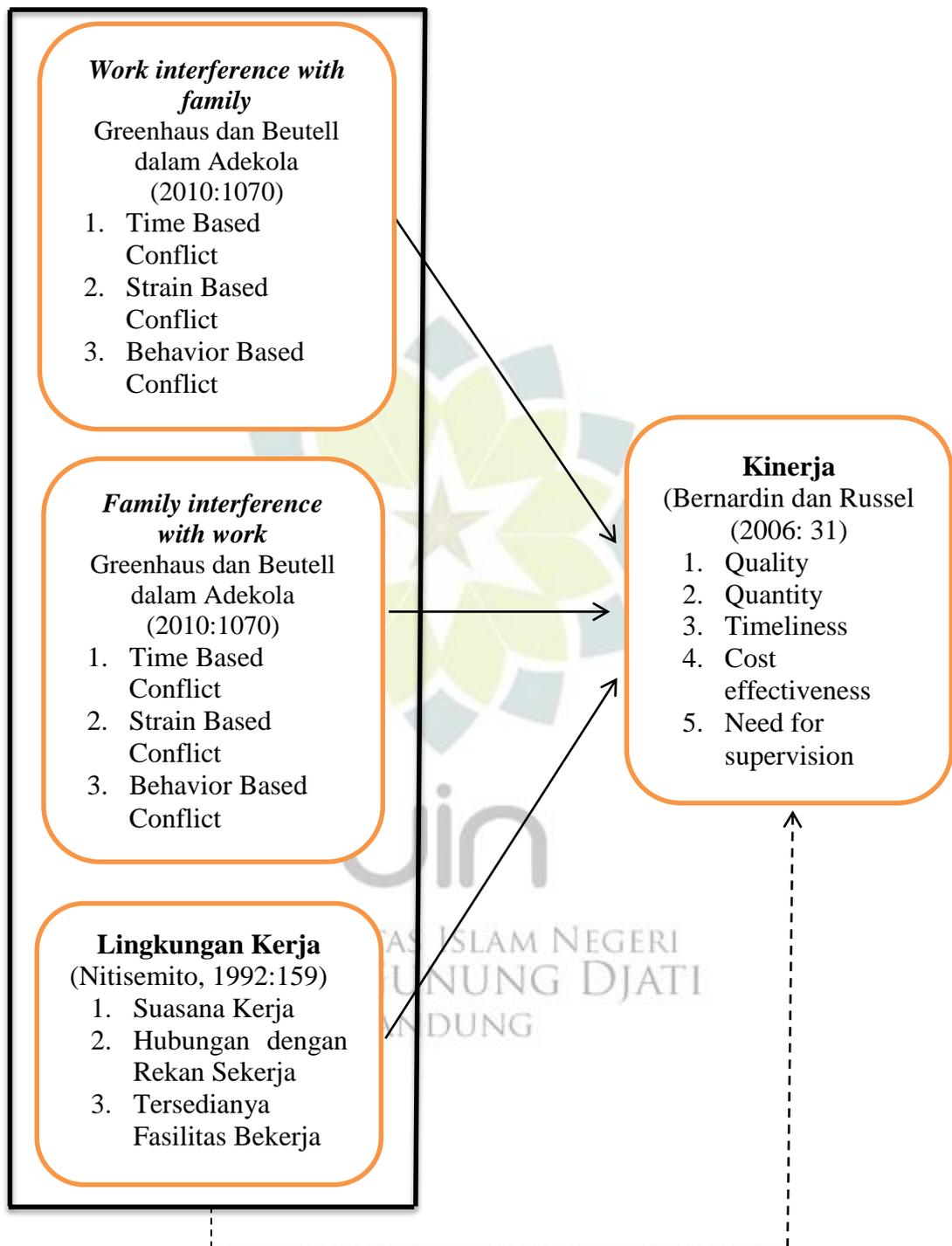
Tidak akan ada seorang pun yang akan mampu berkinerja baik jika dia tidak berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tuntutan kinerja yang terlalu tinggi di rumah mungkin akan sulit berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankan tugasnya di kantor. Hal ini akan sangat mengganggu kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Indikator dari lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang baik antara sesama karyawan diharapkan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas dan kuantitas kerja meningkat. Meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja diharapkan dapat menjadi indikator meningkatnya produktivitas karyawan.

Fasilitas yang tersedia bagi karyawan harus memadai, karena dengan fasilitas yang memadai dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Pemanfaatan teknologi juga perlu diperhatikan. Jangan sampai karyawan merasa bosan bahkan tidak bersemangat bekerja hanya karena teknologi yang digunakan di perusahaan atau instansi sudah tidak memadai lagi, ini bisa menghambat pekerjaan mereka dan juga mampu menurunkan tingkat produktivitas yang dihasilkan perusahaan atau instansi. Oleh sebab itu, teknologi yang disediakan untuk karyawan haruslah memadai agar mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada suatu instansi atau perusahaan, peran pimpinan sangat penting dan dilihat melalui kepemimpinannya. Hal ini karena pimpinan bisa menjadi motivator bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan karyawan lebih maksimal dalam kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi secara umum.

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk rumah sakit. Dalam hal ini, lingkungan kerja non-fisik merupakan faktor yang sangat mendukung adanya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang bekerja di rumah sakit bekerja dengan waktu yang padat dan banyak menghabiskan waktu di rumah sakit, maka karyawan tersebut akan sangat membutuhkan adanya dukungan dari rekan kerja. Dukungan ini dapat muncul dari pimpinan maupun sesama karyawan yang akan sangat penting dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Selain dukungan/ motivasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah dengan adanya interaksi dan komunikasi yang baik diantara para rekan kerja. Interaksi dan komunikasi yang baik akan memunculkan semangat dalam bekerja karena perawat merasa mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan begitu, akan dapat tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di rumah sakit, maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dari penelitian ini. Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini



**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Suwesty Yunia Pratiwi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Daerah Air	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja 4. Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja
2	Arfiena Rusinta (2013)	Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo	1. Konflik Peran Ganda 2. Stress Kerja 3. Kinerja	Konflik Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan di Mediasi oleh Stress Kerja.
3	Giovanny Anggasta Buhali	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap	1. Work Family Conflict 2. Komitmen	Work Family Conflict Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

	(2013)	Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Organisasi 3. Kepuasan Kerja	Dengan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja.
4	Gogy Bara Kharisma (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara	1. Budaya Organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5	Himawan Chandra Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah	4. Lingkungan Kerja 5. Kompensasi 6. Kinerja	Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
6	Jackson dan Yohanes Arianto (2017)	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi	1. Work Family Conflict 2. Kinerja	Work Family Conflict Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Sumber : Dibuat oleh Penulis (2019)

## G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

### Hipotesis I :

Terdapat pengaruh signifikan dari *work interference with family* terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis II

Terdapat pengaruh signifikan dari *family interference with work* terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis III

Terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis IV

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari *work interference with family*, *family interference with work*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.