

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen bila ditinjau sebagai suatu proses merupakan suatu rangkaian tahap kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan dengan memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber yang ada dan tersedia. Menurut John F. Mee, manajemen adalah suatu seni keahlian untuk memperoleh hasil maksimal dengan usaha minimal dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan baik untuk pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) .

Pegawai yang mengalami tingkat konflik pekerjaan dan konflik keluarga melaporkan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan.

Dengan demikian struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran. Sejak semakin banyak wanita yang bekerja dan mempunyai pendidikan yang tinggi, secara alami juga menghasilkan pasangan dengan karir yang berbeda (Sarah Muterko, 2007).

Di satu sisi pasangan suami istri dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik. Namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anorogo,2004).

Konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Umumnya, *work-family conflict* memiliki hasil yang negative yang berkaitan dengan pekerjaan dan konflik. Akibatnya, terjadinya penurunan tingkat kinerja.

Menurut Chen et al. (2000) dikutip oleh harahap, (2010) 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. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain. Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict* yaitu waktu (*time-based*), keterbatasan atau stress (*strain-based*), dan perilaku (*behavior-based*).

Badan Usaha Milik Negara (atau BUMN) ialah badan usaha yang permodalannya seluruhnya atau sebagian dimiliki oleh Pemerintah. definisi BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Status pegawai badan usaha-badan usaha tersebut adalah karyawan BUMN bukan pegawai negeri. BUMN sendiri sekarang ada 3 macam yaitu Perjan, Perum dan Persero.

PT. Pupuk Kujang didirikan pada tanggal 9 Juni 1975 dengan dana US\$ 260 juta merupakan pinjaman dari Pemerintah Iran sebesar US\$ 200 Juta, serta Penyertaan Modal Pemerintah (PMP) Indonesia sebesar US\$ 60 juta. Pinjaman kepada Pemerintah Iran telah dilunasi tahun 1989. PT.Pupuk Kujang adalah merupakan perusahaan BUMN yang mempunyai struktur organisasi yang terkoordinir dengan baik, Perusahaan yang mempunyai nilai Charity yang cukup tinggi di mata publik internak

maupun eksternal. Teknologi yang di terapkan dalam pengolahan sangat efektif karena menggunakan alat-alat teknologi yang di datangkan langsung dari luar, guna menghasilkan produk yang berkualitas. Humas yang telah State of being yang menjadikan PT.Pupuk Kujang salah satu industri atau pabrik yang mempunyai rekan kerja atau sponsorship dari berbagai kalangan perusahaan yang tak terbatas. Sistem marketing atau administrasi yang di terapkan di PT.Pupuk Kujang sangat relevan karena dapat menyeimbangkan pengeluaran atau pendapatan yang di dapat.

Fenomena work-family conflict ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi work-family conflict akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (high turnover)(Poelmans, 2001a).

PT. Pupuk Kujang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi, dan perdagangan. Setiap pekerja memiliki tingkat konflik yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Pupuk Kujang yang sebagian besar kegiatan ditentukan oleh aktivitas produksinya yang bersifat *continue* (berkelanjutan) dengan intensitas waktu siang malam. Walaupun karyawati di PT.

Pupuk Kujang menjadi kaum minoritas tetapi Para karyawati seringkali dilibatkan dalam lembur dengan frekuensi yang cukup tinggi dalam seminggu, sehingga akan menambah jumlah jam kerja. Lamanya jumlah jam kerja diketahui berhubungan dengan konflik peran ganda yang dialami karyawati.

Ketentuan waktu bekerja PT. Pupuk Kujang pukul 07.00 WIB -16.30 WIB dan tidak jarang juga pekerja bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perempuan dahulu hanya bekerja pada sektor domestik. Akan tetapi sudah banyak kita temui memasuki sektor publik pada saat ini. Selain kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, juga karena adanya permintaan penerimaan tenaga kerja perempuan dan semakin tingginya tingkat pendidikan perempuan. Faktor ini yang membuat peningkatan pada perempuan untuk bekerja. Seiring dengan perkembangan jaman, tingkat modernisasi dan globalisasi informasi serta keberhasilan gerakan emansipasi wanita dan feminisme, wanita semakin terlibat dalam berbagai kegiatan. Muhammad Asfar (dalam Prisma 1996) menyatakan bahwa perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai Ibu rumah tangga yang menjalankan fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami atau pekerjaan domestik lainnya, tetapi sudah aktif berperan di berbagai bidang kehidupan baik sosial, ekonomi, maupun politik.

Penelitian ini mengkaji mengenai kehidupan wanita pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak melakukan peran ganda di sector domestic dan public yaitu di PT. Pupuk Kujang. PT Pupuk Kujang merupakan perusahaan yang didominasi oleh pekerja pria sebanyak 8:2. Wanita pekerja di PT Pupuk Kujang umumnya sudah

bekerja sebelum mereka menikah. Kemudian setelah mereka menikah ditambah dengan keadaan suami yang berpenghasilan rendah sehingga tidak mampu menanggulangi kehidupan keluarga. Bahkan ada sebagian istri yang berpenghasilan lebih memadai dibanding suami. Ada juga sebagian suami yang berpenghasilan cukup namun terdapat motivasi- motivasi lain yang membuat wanita berkiprah di sektor public. Motivasi lainnya seperti pendidikan wanita yang cenderung sudah tinggi sehingga membuat mereka ingin mengaplikasikan pendidikan tersebut dalam hal bekerja.

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Ansari (2011) memaparkan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka pada keluarga. Dari latar belakang perusahaan, *work-family conflict* maupun kinerja merupakan dua hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Tingkat *work-family conflict* yang tinggi akan berpotensi besar untuk menimbulkan turunya kinerja, akibatnya yaitu ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan latar belakang diatas maka Peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Penyelesaian *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, luasnya lingkup kajian penelitian yang dipaparkan dalam judul penelitian, maka dalam penulisan diidentifikasi pada beberapa hal, yaitu:

1. *Time-based conflict* merupakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya, akibatnya akan mempengaruhi tingkat kinerja.
2. *Strain-based conflict* merupakan konflik yang dialami ketika ketegangan atau stres dalam menjalani suatu peran mengganggu peran yang lain, akibatnya produktivitas kinerja terganggu.
3. *Behavior-based conflict* merupakan konflik yang muncul pada saat perilaku spesifik yang diperlukan untuk menjalani suatu peran bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran yang lain, akibat ketidak efektifan tingkah laku inilah mengakibatkan kinerja juga terganggu
4. Ketiga konflik diatas semuanya mempengaruhi tingkat kinerja, semakin tinggi konflik yang dialami seseorang semakin rendah tingkat kerjanya.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan didalam perusahaan atau kehidupan rumah tangga karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anorogo,2004).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti telah menguji pengaruh *Work-family* terhadap kinerja pada karyawan PT. Pupuk Kujang dengan menguji masing-masing dimensi agar menghasilkan hasil yang signifikan, sehingga dapat dilihat pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *time-based conflict of work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *strain-based conflict of work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *behavior-based conflict of work-family conflict* terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *time-based conflict of work-family conflict* terhadap Kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *strain-based conflict of work-family conflict* terhadap Kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Behavior-based conflict of work-family conflict* terhadap Kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, antara lain:

1. Dari Segi teoritis, diharapkan menjadi perangsang untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dari segi akademis, diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi pemikiran dan melengkapi khasanah literatur Islamiyah.

3. Dari segi praktis, hasil ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan perusahaan yang diteliti yaitu program keselamatan dan kesehatan dan menarik minat peneliti lain, khususnya dikalangan mahasiswa, untuk mengembangkan penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dilingkungan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.



1.6 Kerangka Teoritis

Adapun kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Kerangka Teoritis

Variabel	Grand Theory	Substansi Theory
<i>Work-family conflict</i>	Greenhaus & Beutell (1985:78) <i>Work-Family Conflict</i> (WFC) adalah salah satu dari bentuk <i>interrole conflict</i> yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (WFC).	Greenhaus & Beutell (1985:78) <i>Work-Family Conflict</i> (WFC) adalah salah satu dari bentuk <i>interrole conflict</i> yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (WFC).
	Menurut Hartini (2009) menyimpulkan <i>Work-family conflict</i> adalah sebuah konflik peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang dipekerjaan tidak sesuai dengan tekanan peran yang ia jalani di keluarga sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya.	

	<p>Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana 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.</p>	
Kinerja	<p>Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002) Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.</p>	<p>Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002) Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.</p>
	<p>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah “hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”</p>	
	<p>Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja</p>	

	<p>adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma maupun etika</p>	
--	---	--



1.7 Kerangka Pemikiran

Greenhaus & Beutell (1985), *Work-Family Conflict* mendefinisikan sebagai konflik antar-peran yang berasal dari tuntutan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Kahn et. Al., (1964) mendefinisikan peran sebagai sekumpulan aktivitas yang dianggap sebagai tingkah laku potensial. Konflik peran didefinisikan sebagai dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang mana pemenuhan salah satunya akan menyulitkan pemenuhan yang lainnya.

Time-based conflict merupakan konflik yang muncul ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalani suatu peran bertentangan dengan waktu ketika seseorang harus mengerjakan perannya yang lain. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Strain-based conflict adalah konflik yang dialami seseorang ketika stress yang diakibatkan ketika seseorang menjalani suatu peran membuatnya sulit untuk menjalani peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Stres menyebabkan perubahan kondisi emosional (*mood*) menjadi tidak baik atau menurun. Jika seorang karyawan mengalami kondisi psikologis seperti itu maka akan sangat berpengaruh sekali terhadap produktivitas kinerja, yang akhirnya tingkat kinerja menurun.

Behavior-based conflict adalah konflik yang muncul ketika perilaku spesifik

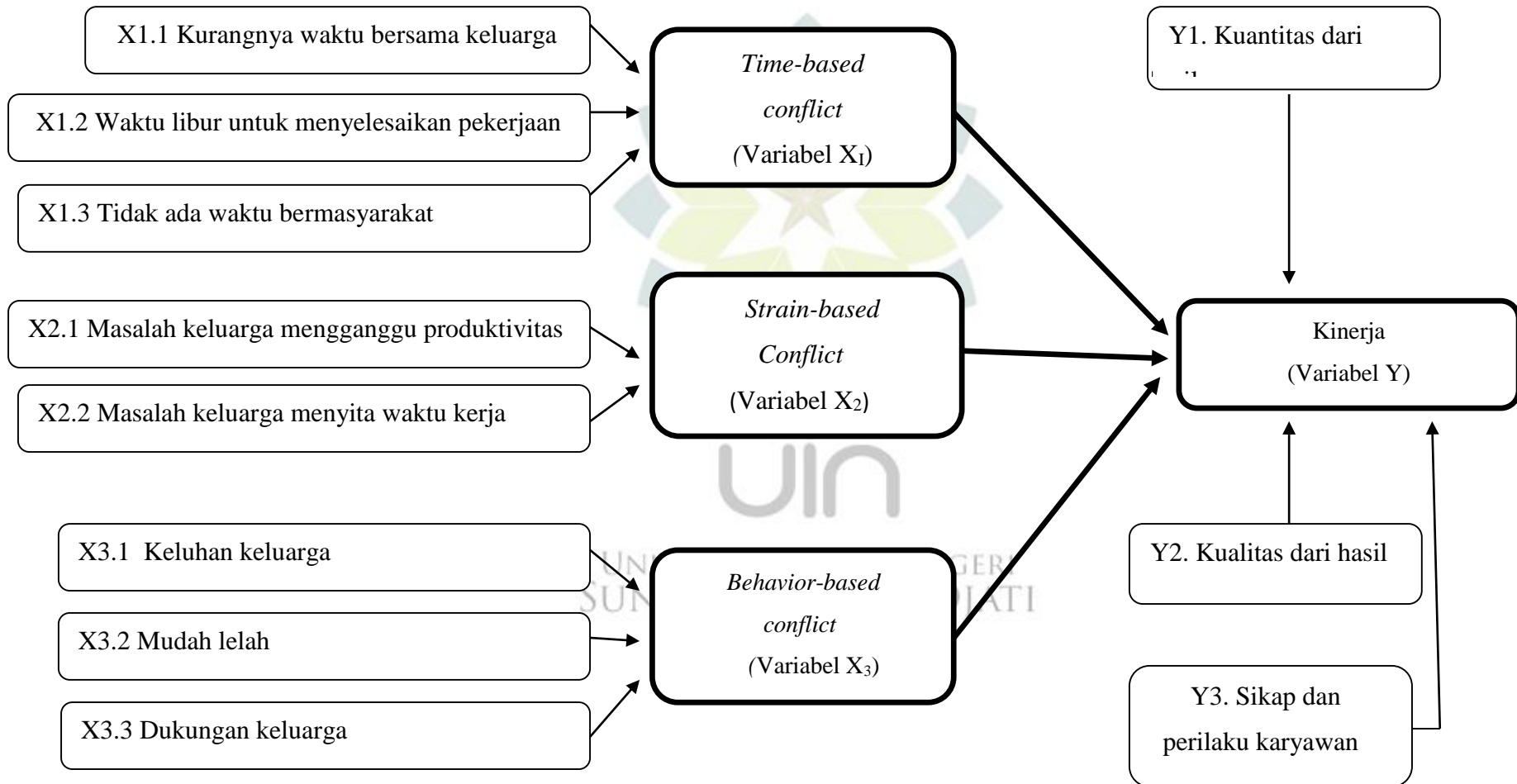
yang dibutuhkan untuk menjalani suatu peran membuatnya, bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Behavior-based conflict lebih menekankan kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga). Pada konflik ini bukan waktu dan stres saja yang dialami, tetapi sudah mencapai pada perilaku, karena tidak biasa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga akibatnya akan terjadi penurunan tingkat kinerja yang kemudian berlanjut pada meningkatnya absensi, meningkatkan *turnover*, menurunkan *performance*, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

Asumsi dari *Work-family conflict* lebih dikarenakan tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time-based conflict* dalam suatu peran, yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain-based conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang kerumah dengan suasana hati yang buruk (*bad mood*) setelah bekerja. Akibatnya orangtua yang mengalami konflik tersebut berperilaku atau *Behavior-based conflict* yang tidak menentu saat dirumah, seperti marah-marah tidak jelas atau menghabiskan waktu menyelesaikan pekerjaannya walaupun sudah tiba dirumah.

Berdasarkan uraian diatas, maka model dari kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

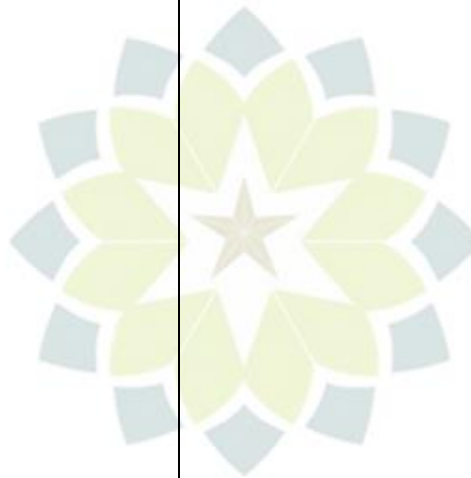


1.7.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

	Nama	Jud	Hasil
1.	Richar	Anal	konfli
	(2011)	Konf	

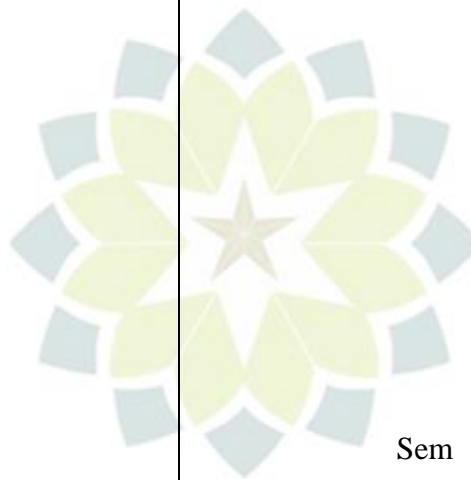
Universitas Diponegoro
Semarang



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kine



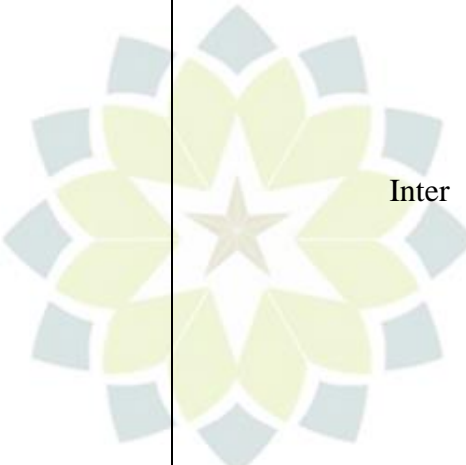
Sem

UIN

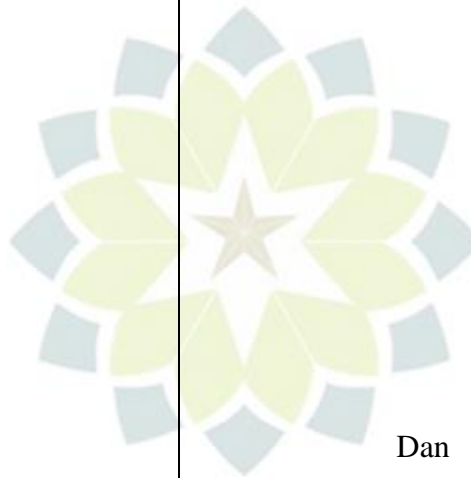
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2.	Endah	Peng	Konfl
	Univer		

Inter



uin
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
(2013)



Dan

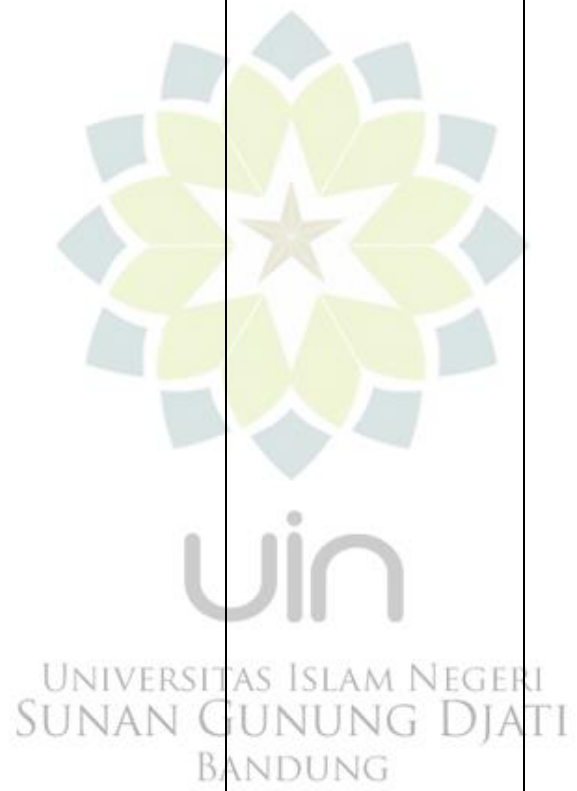
UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

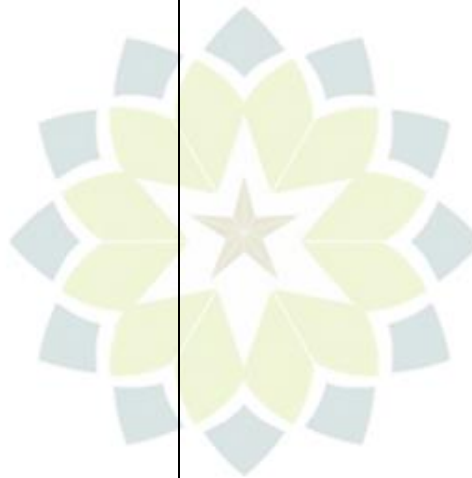
Jakarta

simul

Kine



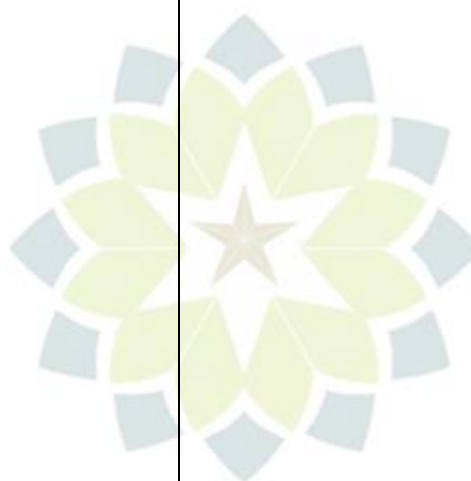
			Jakart
3.	Ida	Peng	konfli



UIN

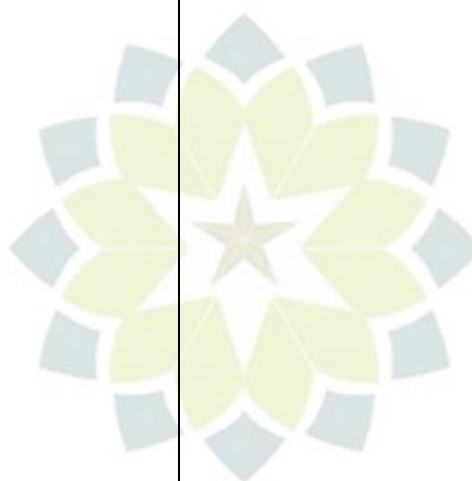
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Universitas
Mulawarman



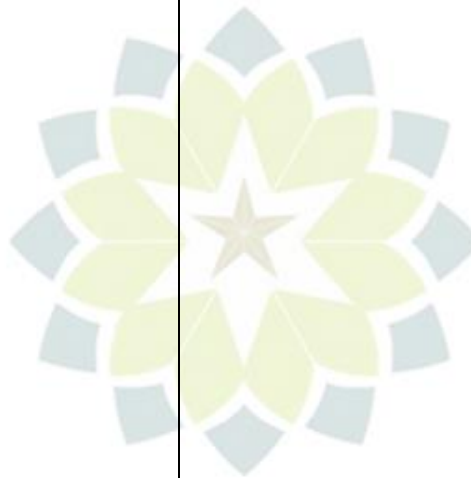
uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



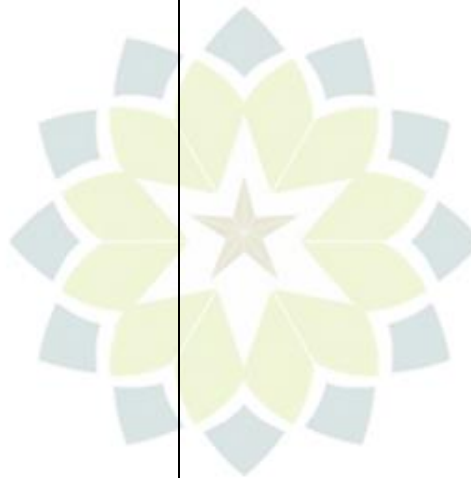
uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



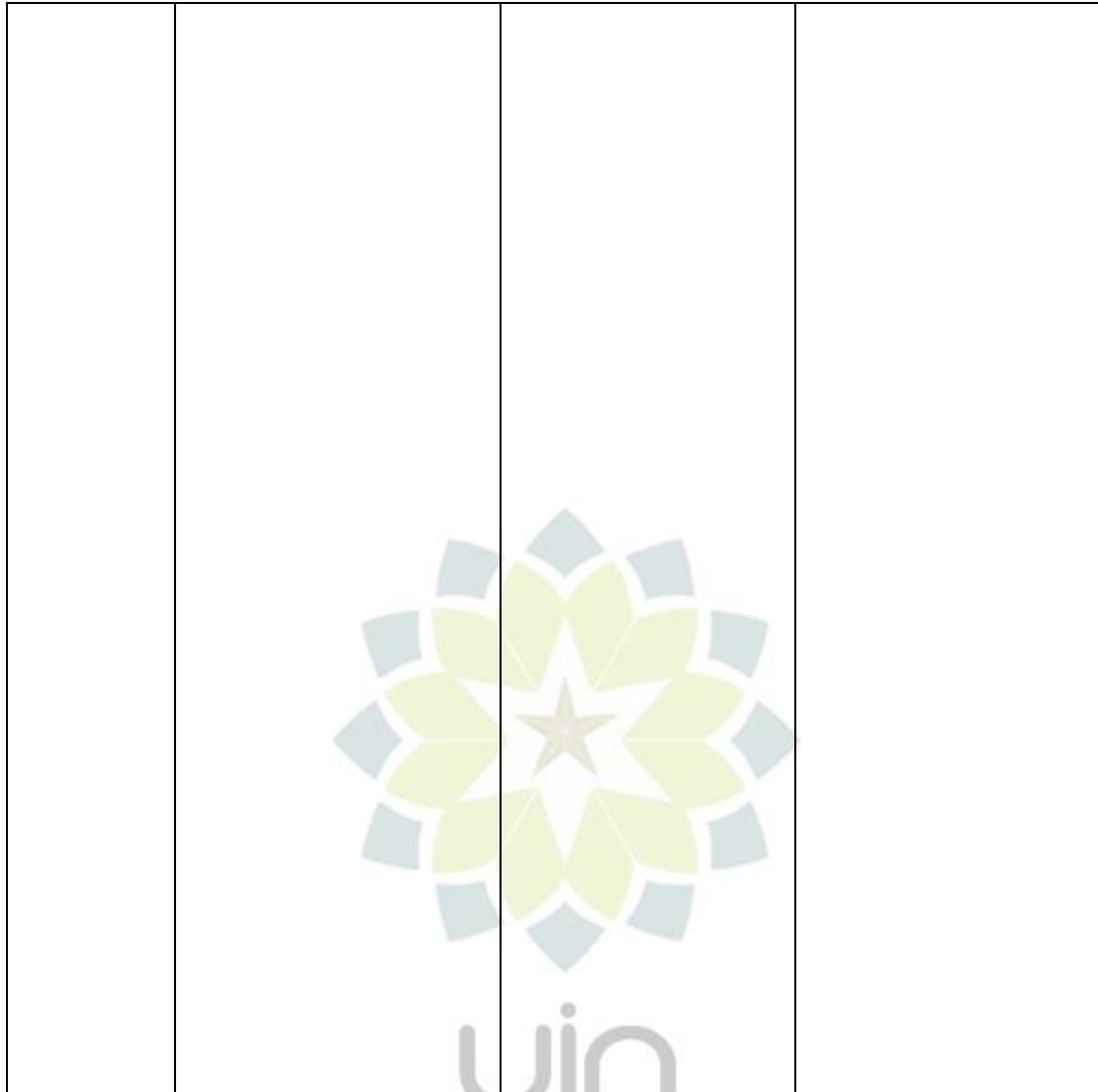
uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008:93).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho : *Time-based conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : *Time-based conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis II

Ho : *Strain-based conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : *Strain-based conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis III

Ho : *Behavior-based conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : *Behavior-based conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis IV

Ho : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ha : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan