

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy atau power*). Sumber daya yang juga disebut

sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia memiliki peran yang sangat menentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Frone dalam Chandra, (2011). “Bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa”. Dalam beberapa tahun ke tahun perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal ini untuk mendorong wanita untuk ikut serta dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Maka kita tidak heran jika kita lihat perempuan bekerja, dan juga di zaman sekarang teknologi berkembang pesat yang menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan pria dan wanita untuk bekerja. Wanita karir berkecimpung dalam berbagai kegiatan profesi, maksud profesi bukan perempuan yang bekerja di kantor saja, tetapi bekerja apa saja untuk mendapatkan penghasilan yang bisa memenuhi kebutuhannya.

Menurut 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. 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. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang.

Menurut Sadli dalam Chandra (2011) mengemukakan ”wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa”. Diterangkan lebih lanjut bahwa wanita untuk bekerja itu untuk mendapatkan memenuhi kebutuhan hidup, juga terkait dengan kesadaran dan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memperdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

Peningkatan tenaga kerja wanita di era sekarang dimana mereka lebih mempengaruhi dan berkontribusi yang besar terhadap organisasi atau perusahaan yang menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sebuah tuntutan.

Konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan” (Greenhaus & Beutell, 1985). Umumnya *work-family conflict* memiliki hasil yang negatif yang berkaitan dengan pekerjaan dan konflik, akibatnya terjadinya penurunan tingkat kerja.

Greenhaus dan Beutell dan Gutek et al (dalam Schabracq, Winnubst, & Coper, 2003) menjelaskan bahwa

“ada tiga jenis *work-family conflict* yang berkaitan dengan wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai wanita karier, yaitu waktu (*time-based conflict*) konflik terjadi disebabkan karena waktu yang digunakan satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, ketegangan atau stress (*strain-based conflict*) munculnya konflik disebabkan karena ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan dari satu peran sehingga tidak dapat memenuhi tuntutan peran lainnya, dan perilaku (*behaviour-based conflict*) konflik terjadi disebabkan terjadi karena pengharapan dari suatu peran berbeda dengan pengharapan dari peran lainnya”.

Dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan turnover. Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002) Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Studi oleh Apperson et al (2002) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita bekerja.

Fenomena *work-family conflict* ini juga 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, 2001). Tan (1991) menyatakan bahwa ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja. Namun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik, di mana struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita lebih lemah dari lelaki (Budiman, 1985 dalam Sudarwati, 2003) sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhannya sangat tergantung pada lelaki. Status dan peran suami umumnya lebih dominan daripada istri. Pria (suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita juga diperbolehkan untuk bekerja, tetapi tanggung jawab rumah tangga juga tetap berada di

pundaknya. Inilah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan pria. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini ingin mengkaji fenomena *work-family conflict* pada wanita bekerja di Indonesia, khususnya di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung.

Peneliti ini mengkaji mengenai wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung. Di Dinas mereka dituntut untuk bekerja secara optimal akan tetapi disisi lain mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadi istri yang baik untuk suaminya, dan menjadi seorang ibu yang harus selalu ada untuk anaknya. Jika mereka memfokuskan diri untuk bekerja secara optimal di Dinas mereka akan jarang berada di rumah, sehingga tanggung jawab mereka sebagai seorang istri dan ibu tidak dapat dijalankan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika mereka lebih memfokuskan diri untuk menjalankan tanggung jawab sebagai seorang istri ataupun ibu maka pencapaian target yang harus dicapai di instansi tidak akan tercapai dengan baik seperti yang diinginkan oleh lembaga tersebut. Hal ini menjadi beban yang berat untuk pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari salah satu pegawai yang sudah menikah mengemukakan:

“saya sangat susah membagi waktu buat bekerja dan mengurus rumah, terkadang saya bingung mau mendahului yang mana, pernah waktu itu suami saya sakit sementara saya sudah sering izin, kalau ngurus suami, nanti saya dapat surat

peringatan dari Dinas. Tetapi jika saya tetap jika saya tetap bekerja suami saya tidak ada yang merawat soalnya keluarga pada jauh”.

Wawancara lain yang didapat dari salah satu pegawai yang sudah menikah dan memiliki anak mengemukakan:

“saya sekarang sedang memiliki anak yang baru berumur 9 bulan, dan masih harus diperhatikan tidak hanya dalam hal memperhatikan tapi juga harus menjaga pola makan dan lain sebagainya, tapi disisi lain juga ada banyak pekerjaan di Dinas yang harus saya kerjakan juga. Hal ini yang membuat saya bingung kadang mau mengorbankan waktu yang mana antara anak dirumah dan pekerjaan”.

(Hasil wawancara pada 26 januari 2017).

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat konflik yang terjadi pada seseorang pegawai wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak, waktu untuk mengurus anak dan keluarga itu kadang susah membaginya, jadi pegawai tersebut harus mengorbankan salah satu meninggalkan pekerjaan atau keluarga. Dan hal lain yang menjadi konflik pada pegawai yaitu pengharapan keluarga dan instansi berbeda contohnya, ketika keluarga mengharapkan untuk lebih banyak waktu bersama anak dari pada bekerja di Dinas.

Peneliti juga mengkaji mengenai *work-family conflict* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung, menurut Dra. Uum Sumiati yang jabatannya sebagai sekertaris bahwa menyatakan sebenarnya di DISDUK Capil ini ada konflik keluarga dan pekerjaan pada diri pegawai, yang bersumber dari waktu, stress dan yang lain-lain. Contohnya pegawai yang telat datang ke

kantornya, ketika ditanya saya harus mengurus anak saya dulu ke sekolah. Menunjukkan contoh tersebut adanya konflik keluarga dan pekerjaan dalam segi waktu, begitu juga dengan stres kadang melihat karyawan tersebut kerjanya tidak semangat, ketika pas ditanya ada masalah di keluarganya, bahwa karyawan tersebut ada konflik keluarga dan pekerjaan dalam segi ketegangan atau stres dan juga adanya konflik keluarga dan pekerjaan dalam segi pengharapan, berbeda contohnya dari yang pertama ketika istrinya mau bekerja dan pendapat suaminya suruh mengurus anak dulu karena mau berangkat sekolah tapi beda harapannya dari dinas pegawai tersebut harus tepat waktu dalam masuk kerja. ini yang sering terjadi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung. (Hasil wawancara pada 26 januari 2017)

Berkenaan dengan masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut menyangkut pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung dalam bekerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sebagai suatu organisasi khususnya dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan yang sebaik-baiknya, karena tidak menuntut kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung juga memiliki hambatan –hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung perlu senantiasa memperhatikan pengembangan aparaturnya dan perilaku yang ditimbulkan oleh aparaturnya dan perilaku yang ditimbulkan oleh aparaturnya itu sendiri dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengawasan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka dalam pelaksanaan kerja. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas-tugas dalam rangka memberikan kepuasan kepada masyarakat untuk mendapat pelayanan publik yang baik dan cepat.

Kenyataannya yang terjadi bahwa perilaku individu yang ditunjukkan oleh pegawai di bidang Catatan Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih perlu dilakukan Perubahan demi terjalinnya suatu hubungan atau perilaku organisasi yang harmonis yang berujung pada kenyamanan dalam pelaksanaan kerja. Hal tersebut terlihat dari kurangnya disiplin kerja dan empati pegawai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu perlu dilakukan pengawasan yang efektif oleh Kepala Dinas atas Pencapaian hasil kerja aparatur, karena dikhawatirkan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lainnya.

Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung, Peneliti Menemukan Permasalahan adanya dampak Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai yang masih cukup rendah, hal ini dapat terlihat dari:

Pertama dampak bagi instansi yang mana akan mengurangi kinerja pegawai ketika terdapat satu pegawai yang melanggar peraturan contohnya salah satu pegawai yang sering datang terlambat. Kedua yaitu berkurangnya pelayanan bagi masyarakat yang mana akan menimbulkan dampak ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan oleh dinas tersebut contohnya menghambat masyarakat yang akan membuat Akte Kelahiran, Kartu Keluarga, KTP dll. Dan strategi yang dipakai untuk mengatasinya disini peneliti menggunakan cara :

Pertama evaluasi yaitu mengadakan evaluasi kinerja pegawai setiap satu bulan sekali. Kedua sosialisasi sebagai usaha untuk membangkitkan kesadaran dan sikap positif terhadap pembangunan karakter pegawai.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang dituangkan dalam laporan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan, di peroleh beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk 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, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat

tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

2. *Strain Based Conflict* yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
3. *Behavior Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.
4. Ketiga konflik diatas semuanya mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, maka semakin banyaknya konflik yang dialami seseorang maka semakin rendah tingkat kinerjanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Time-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai ?
2. Seberapa besar pengaruh *Strain-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai?

3. Seberapa besar pengaruh *Behavior-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai?
4. Seberapa besar pengaruh *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior-Based Conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk pengumpulan data bagi penulisan penelitian yang merupakan syarat dalam menempuh ujian akhir sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Time-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Strain-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Behavior-Based Conflict* terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior-Based Conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengetahuan tentang *Work-Family Conflict* (*Time-Based Conflict*, *Strain-*

Based Conflict, Behavior-Based Conflict) dan kinerja pegawai, dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang telah ada tentang pentingnya kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam membina pegawai agar dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja pada pegawai yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

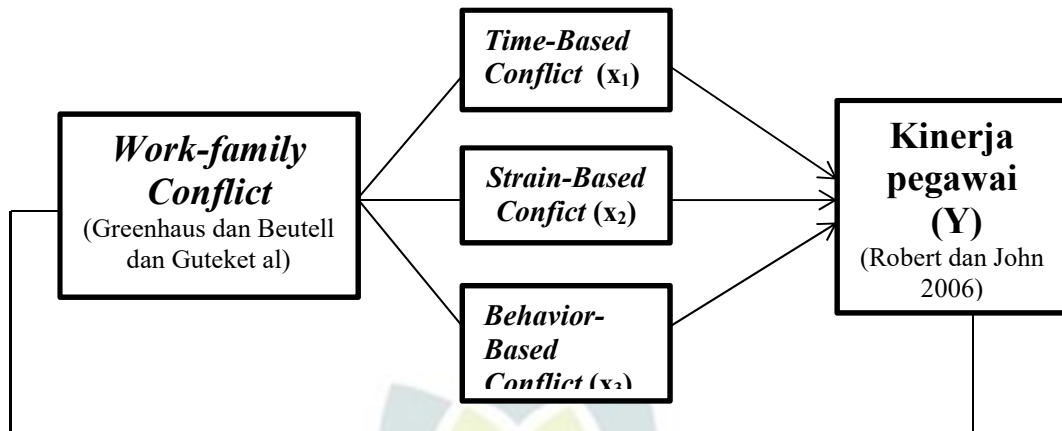
Menurut Stone (2005) “*work-family conflict* adalah tuntutan yang saling bertentangan dibuat pada individu dengan rumah dan bekerja”. Dan konflik pekerjaan keluarga merupakan sebuah konflik yang merupakan efek dari perubahan demografi masyarakat. Perubahan demografi tenaga kerja terhadap peningkatan jumlah wanita dan pasangan yang keduanya bekerja, telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985), “*Work-Family Conflict* mendefinisikan sebagai konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, dan ada tiga dimensi dalam *Work-Family Conflict* yaitu, *Time-Based Conflict* merupakan yang muncul ketika waktu yang dibutuhkan yang menjalani suatu peran bertentangan dengan waktu ketika seseorang harus mengerjakan perannya yang lainnya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru. Sedangkan

tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu dibutukannya untuk mengurus 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 lainnya”. Stress menyebabkan perubahan kondisi emosional menjadi tidak baik atau menurun. Jika seseorang karyawan mengalami kondisi psikologis seperti itu maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang akhirnya kinerjanya menurun. *Behaviour-Based Conflict* adalah konflik yang muncul ketika perilaku spesifik yang dibutuhkan dengan menjalani suatu peran membuatnya, bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran lainnya.

Lebih menekankan kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau perilaku). Pada konflik ini bukan waktu stress saja yang dialami, tetapi sudah mencapai perilaku karena sudah tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga yang mengakibatkan turunnya kinerja.

Peneliti menyimpulkan dari pengertian para ahli bahwa *work-family conflict* merupakan konflik yang saling bertentangan tentang keinginan yang ingin dipenuhi dengan salah satu peran. Dan waktu, stress, kecemasan merupakan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik keluarga dan pekerjaan. Maka disusun model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Olahan Penulis (2017)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Endang Susilawati (2013)	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan dan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Buton
2	Richadus Chandra Wirakristama (2011)	Analisis pengaruh konflik peran ganda (work-famiy confict) terhadap kinerja karyawan pada PT nyonya meneer semarang dengan stress kerja sebagai variabel	Konflik peran ganda (work-family conflict) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang
3	Nuri Fauziah (2013)	Pengaruh work-family conflict (time-based conflict, strain-based conflict, behaviour-	Konflik pekerjaan dan keluarga bepengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan signifikan

		based conflict) terhadap kepuasan kerja	
4.	Novi Aprianti (2015)	Pengaruh konflik peran ganda (<i>work-family conflict</i>) terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK Gambung dengan kepribadian <i>neuroticism</i> sebagai variabel moderasi	Konflik peran ganda (<i>work-family conflict</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK gambung
5.	Dody Wijaya (2015)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan lingkungan kerja terhadap stress kerja (studi pada wpegawai wanita dib alai besar bahan dua barang teknik Bandung)	Work family conflict terhadap stress kerja sangat berpengaruh dengan signifikan
6.	Eka Rosi Nurpratiwi (2014)	Pengaruh tingkat penyelesaian <i>work-family conflict (time-based conflict, strain-based conflict, behaviour-based conflict)</i> terhadap kinerja karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work-family conflict (ime-based conflict, strain-based conflict, behaviour-based conflict)</i> terhadap kinerja karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang
7.	Dini Dzulfiqor (2016)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan Pusat KUD Jawa Barat	Variabel konflik peran ganda (<i>Work-Family Konflik</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat KUD Jawa Barat

Sumber: Olahan Peneliti (2017)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana 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 menyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris” (Sugiono, 2008). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka muncul hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama : *Time-Based Conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua : *Strain-Based Conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga : *Behaviour-Based Conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis keempat : *Time-Based Conflict, Strain-Based Conflict, Behaviour-Based Conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.