

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia adalah salah satu pemeran penting untuk keberhasilan sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan, hal ini karena manusia adalah suatu aset hidup yang perlu dikembangkan untuk sebuah perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumberdaya yang berkualitas, maka akan semakin besar peluang perusahaan tersebut untuk bisa meraih semua tujuan yang telah diharapkan, karena bagaimanapun sumber daya manusia berperan sebagai kunci utama dalam upaya mencapai tujuan-tujuan strategis sebuah organisasi. Perusahaan yang sukses umumnya dilatarbelakangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu yaitu para pegawai perusahaan itu sendiri. Pegawai adalah penggerak utama sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan hendaknya memandang mereka bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, melainkan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan (*self esteem*) dan penghargaan (*awardness*). Sehingga perusahaan tidak seharusnya selalu menuntut apa yang harus diberikan para pegawai kepada perusahaan, akan tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan dan memikirkan kinerja karyawan apakah telah layak ataukah belum. Permasalah pada sumber daya manusia menjadi hal yang paling disorot dan menjadi tumpuan untuk perusahaan agar tetap bertahan karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari berjalannya kegiatan perusahaan melalui kinerjanya. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Saat ini menurut (Christine, Oktorina, & Mula, n.d.) dengan berjalannya perkembangan di dunia perbisnisan dan usaha, kesempatan untuk bekerja dan menempuh pendidikan bukan hanya terbuka untuk laki-laki namun juga terbuka untuk wanita. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi menjadi begitu pesat, sehingga membuat para wanita terdorong untuk mengikuti laki-laki dalam

pemenuhan kebutuhan rumah tangganya. Maka tak heran jika disekitar kita sering menjumpai wanita yang bekerja di suatu perusahaan. Sekarang ini telah banyak sekali wanita yang memiliki karirnya sendiri dan bekerja hampir di setiap bidang pekerjaan. Artinya secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang paling potensial. Salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja adalah adanya suatu tuntutan untuk mendukung ekonomi dalam rumah tangga (Anoraga, Psikologi Kerja, 1992)

*Work Family Conflict* adalah bentuk konflik antar peran, yaitu tekanan yang terjadi pada pekerjaan maupun keluarga saling bertentangan karena pada partisipasi peran pekerjaan mempersulit seseorang untuk menyesuaikan diri untuk peran keluarga (Greenhaus & Beutell, 2013). Ada tiga tipe *work family conflict* diantaranya *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior conflict*. Turunnya kualitas kinerja pada karyawan salah satunya disebabkan oleh mereka yang mengalami tingkat konflik pekerjaan yang lebih tinggi karena merasa lebih ditekankan pada pekerjaan yang akibatnya karyawan tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena kualitas kehidupan keluarganya dapat berkurang. Penurunan kinerja pada karyawan wanita yang disebabkan oleh pengaruh *work family conflict* bisa juga disebabkan oleh faktor-faktor lain, misalnya faktor kepribadian individu. Kepribadian individu tentu berbeda-beda, terutama individu yang memiliki kepribadian tipe *neuroticism* (ketidakstabilan emosi) yang dapat memperkuat pengaruh *work family conflict* terhadap penurunan kinerja. Masalah tentang kinerja adalah masalah yang sering dihadapi oleh pihak manajemen dari perusahaan, maka dari itu manajemen harus mengetahui beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan disisi lain membuat pihak manajemen dari perusahaan dapat mengambil kebijakan apa yang perlu dilakukan sehingga tingkat kinerja karyawan dapat sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Terdapat beberapa alasan yang menjadikan wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibandingkan dengan laki-laki, yaitu meningkatnya depresi yang sering dirasakan oleh wanita dan secara signifikan ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat depresi yang laki-laki rasakan, karyawan wanita akan

merasa lebih cepat merasa kelelahan, merasa cemas, gangguan kesehatan dan trauma daripada laki-laki. Disamping itu jika dibandingkan dengan laki-laki, wanita lebih sering menghabiskan waktunya dalam mengurus rumah tangga. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang memiliki kontribusi yang cukup besar dan menjadi lebih berpengaruh pada kinerja perusahaan yang menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi suatu tuntutan. Sukses tidaknya kinerja perusahaan dapat dilihat pada kinerja yang dimiliki oleh karyawannya maka dari itu perusahaan menuntut para karyawannya agar mampu memberikan kinerja yang lebih optimal karena baik atau buruknya kinerja yang diraih karyawan akan memberikan pengaruh pada kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja merupakan catatan mengenai akibat dari apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Noor, 2013). Kinerja seseorang yaitu penggabungan dari kecakapan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang telah dihasilkan. Maka kinerja tidak menyangkut tentang karakteristik pribadi yang ditunjukkan dari seseorang lewat hasil kerja yang akan dan telah dilakukannya. Kinerja merupakan semua efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan dari individu itu sendiri dalam hal dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya serta berbagai imbalan yang akan diterima dengan kinerjanya. Kinerja adalah perlakuan mengenai hasil pencapaian dari pekerjaan yang telah dilakukan, mengenai apa dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja akan lebih baik dikelola apabila dilakukan dengan cara kolaboratif dan kooperatif oleh organisasi, pemimpin dan karyawannya dengan memahami dan mengetahui penjelasan tentang kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Motowidlo & van Scotter (1994) dalam (Roboth, 2015), mengatakan bahwa kinerja mengarah kepada hasil yang telah didapatkan dari tugas pekerjaan seseorang yang dengan pekerjaan lain serta meliputi beberapa aspek yang lebih teknis tentang kinerja.

Penelitian ini dilakukan di salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Majalengka, UD Putra TS adalah salah satu toko grosir yang terletak di daerah

Majalengka yang bergerak pada bidang bisnis fashion dan menyediakan peralatan-peralatan bayi dan peralatan lainnya. Berdirinya UD Putra TS bisa dikatakan baru beberapa tahun saja, namun toko ini sudah memperlihatkan banyak kemajuan. Penelitian ini mengkaji mengenai kehidupan peran ganda yang dialami pekerja wanita di UD Putra TS yang telah menikah dan memiliki anak. UD Putra TS ini merupakan perusahaan yang didominasi oleh karyawan wanita meskipun ada beberapa karyawan laki-laki. Pekerja di UD Putra TS umumnya telah bekerja sebelum berkeluarga kemudian setelah menikah mereka dihadapkan dengan kondisi suami yang memiliki penghasilan yang kurang sehingga tidak mampu untuk memenuhi kehidupan keluarga. Bahkan ada sebagian istri yang memiliki penghasilan lebih besar dibanding dengan penghasilan suaminya. Akan tetapi ada beberapa suami yang memiliki penghasilan cukup namun karena terdorong oleh motivasi-motivasi lain yang membuat para wanita merasa ingin bekerja.

Salah satu alasan peneliti melakukan penelitian di UD Putra TS ini karena hampir seluruh karyawan disana merupakan karyawan wanita dan yang telah berkeluarga atau memiliki anak, sehingga pemilihan lokasi disana peneliti anggap sangat tepat. Pada kasus yang dialami oleh karyawan UD Putra TS Majalengka, sulitnya ekonomi menjadi salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga merasa harus bekerja. Bekerja mampu membantu mereka meningkatkan pemenuhan keperluan keluarga, bahkan ada kondisi dimana wanita menganggap bekerja merupakan satu-satunya sumber penghasilan untuk rumah tangga. Namun, pendidikan mereka yang rendah hanya dapat membawa mereka pada posisi sebagai pelayan jaga. Di UD Putra TS Majalengka, banyak dari para pekerja wanita yang memiliki peran ganda dan berusia sekitar 25 tahun, mereka bekerja dengan sangat keras namun hanya menghasilkan output yang sedikit, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan UD Putra TS Majalengka rendah.

Pokok permasalahan yang terjadi rendahnya kinerja UD Putra TS Majalengka merupakan dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan. Banyak dari karyawan wanita yang tidak mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Hasil dari apa yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan perusahaan. Menurut pendapat manajer mengatakan bahwa rendahnya

kinerja karyawan UD Putra TS Majalengka salah satunya disebabkan oleh adanya faktor *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi wanita harus menjalankan pekerjaan perusahaan, namun di sisi lain wanita juga harus memberikan perhatian untuk keluarganya, sehingga kesulitan untuk membedakan antara apakah pekerjaan dapat mengganggu keluarga atau sebaliknya. Pekerjaan dapat mengganggu keluarga, maksudnya waktu dan perhatiannya akan dikorbankan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga hanya sedikit dan sebaliknya (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

*Work family conflict* ini perlu diperhatikan karena karyawan yang telah berkeluarga akan memiliki tanggungjawab ganda yaitu sebagai karyawan perusahaan dan sebagai ibu rumah tangga. Dua peran ini memerlukan waktu dan perhatian yang sama dalam memenuhi kehidupannya. Kondisi ini sama dengan penelitian dari (Apperson, Schmidt, Moore, Grunberg, & Greenberg, 2002) yang menyatakan bahwa terjadinya *work family conflict* pada karyawan wanita akan lebih besar daripada karyawan laki-laki. Penyebabnya adalah wanita pekerja yang telah menikah dan dikaruniai anak akan memiliki dua peran sebagai istri dan sebagai ibu yang memaksanya untuk memberikan waktu dan perhatiannya untuk keluarga akan tetapi di sisi lain berperan sebagai pekerja yang dituntut untuk memberikan waktu dan pikirannya pada pekerjaan. Ini akan menjadi hal yang sulit untuk mereka karena ada ketidakseimbangan pada kedua peran tersebut, sehingga akan memungkinkan terjadinya konflik peran ganda yang dapat memunculkan ketegangan bahkan emosional. Pekerja wanita yang mengalami *work family conflict* yang memiliki ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukannya maka akan dapat menimbulkan tekanan yang bisa menurunkan kinerjanya.

Greenhaus & Beutell (1985) pada penelitian Ansari (2011) memaparkan bahwa jika dibandingkan dengan pria, pengalaman konflik peran ganda pada wanita akan lebih tinggi karena tanggung jawab terhadap keluarga yang dimiliki wanita lebih besar dan sebagian besar waktu mereka diberikan untuk keluarga. Dari latar belakang perusahaan, *work family conflict* ataupun kinerja adalah kedua hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Tingginya tingkat *work-family*

*conflict* akan memiliki potensi besar dalam menimbulkan turunnya kinerja pada karyawan wanita.

Dalam *research gap* ditemukan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work family conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*) terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian (Novarista Pradila, 2018), menyatakan bahwa “*work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Rosi Nurpratiwi, 2014) yang menyatakan hal yang sama jika “*work family conflict* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan”. Sedangkan pada penelitian lain (Richard Chandra Wirakristama, 2011), menyatakan bahwa “*work family conflict* terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan”. Dan hal yang sama terdapat dalam penelitian (Veliana Sutanto Dan Jesslyn Angelia Mogi, 2014) yang menyatakan jika “*work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan apa yang terjadi pada latar belakang diatas, maka dari itu peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang kaitannya dengan latar belakang diatas maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*) terhadap Kinerja Karyawan wanita di UD Putra TS Majalengka.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Waktu yang dibutuhkan karyawan dalam mengerjakan tugas dari salah satu peran sehingga kesulitan untuk mengerjakan peran yang lain, mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.
2. Tekanan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan menyebabkan pemenuhan peran keluarga dari karyawan tersebut terganggu mempengaruhi produktivitas kinerja.

3. Konflik yang diakibatkan karena perilaku yang tidak sesuai dengan kedua peran tersebut (pekerjaan dan keluarga), ketidakefektifan dari pola perilaku ini juga berpengaruh terhadap kinerja.
4. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat yang menandakan kualitas sebagai indikator kinerja masih rendah.

*Work family conflict* menjelaskan bagaimana terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan karyawan wanita didalam kehidupan rumah tangga dan kehidupan perusahaan yang tidak mampu memberikan waktu pekerjaan dan keluarga dengan seimbang.

### C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh dari *time based conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di UD Putra TS Majalengka?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *strain based conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di UD Putra TS Majalengka?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *behavior based Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di UD Putra TS Majalengka?
4. Apakah terdapat pengaruh dari *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict* secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di UD Putra TS Majalengka?

### D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *time based conflict* terhadap kinerja karyawan wanita UD Putra TS Majalengka.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *strain based conflict* terhadap kinerja karyawan wanita UD Putra TS Majalengka.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *behavior based conflict* terhadap kinerja karyawan wanita UD Putra TS Majalengka.

- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behaviour based conflict* terhadap kinerja di UD Putra TS Majalengka.

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

- a. Secara Teoritis

Menjadi sebuah alat untuk mengaplikasikan beberapa teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan sehingga penulis dapat menambah dan memberikan pengetahuan secara praktis tentang permasalahan yang organisasi hadapi, seperti masalah *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang terjadi di UD Putra TS Majalengka.

- b. Untuk Organisasi

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan untuk perusahaan dan menjadi bahan untuk evaluasi dan juga masukan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di UD Putra TS Majalengka sehingga perusahaan dapat menyempurnakan segala kekurangan dan masalah dalam mencapai tujuannya.

- c. Peneliti lainnya

Hasil dari penelitian ini berguna sebagai acuan untuk peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian dengan menyempurnakan penelitian ini. Peneliti berikutnya bisa mengeksplorasi lebih dengan mengembangkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- d. Karyawan wanita

Menjadi informasi penting untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja sehingga bisa dipergunakan sebagai acuan untuk menyelesaikan dan menghadapi permasalahan yang sama.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

*Work-family conflict* menurut frone (2000:178) adalah suatu 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 keluarga atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Howard mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan dengan pekerjaan. Menurut Netmeyer, Mc Murrian & Boles (1996) mengemukakan terdapat pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan konflik. Dari penjelasan ini dapat dijelaskan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih yang menyebabkan ketidakseimbangan pada kedua peran sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan, tuntutan dari masing-masing peran.

#### 1. Pengaruh *Time Based Conflict* terhadap kinerja

*Time-Based Conflict* menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) pada penelitian (Sutanto, Mogi, Perhotelan, Ekonomi, & Petra, n.d.) adalah waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan salah satu tuntutan (*work/family*) yang dapat mengurangi waktu untuk mengerjakan tuntutan lainnya (*family/work*). *Time based conflict* adalah konflik yang dialami oleh karyawan yang disebabkan waktu yang digunakan dalam pemenuhan pekerjaan menjadi tidak seimbang karena ada tuntutan untuk mengerjakan peran yang lain yaitu peran keluarga, karena asumsi dengan mementingkan salah satu peran yakni peran keluarga dalam hal ini karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Menurut Greenhaus & Beutell dalam (Nugraha, 2018) *time-based conflict* ini terjadi ketika karyawan yang secara fisik ataupun waktu tidak mampu untuk menjalankan tuntutan dari peran yang lain, dan pekerja yang hanya fokus pada suatu peran, namun tetap hadir secara fisik pada peran lainnya untuk memenuhi tuntutan.

Semakin tinggi *Time Based Conflict* terjadi pada karyawan maka tingkat pada kinerja akan semakin menurun, jika *time based conflict* yang terjadi

pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik.

## 2. Pengaruh *Strain Based Conflict* terhadap kinerja

Menurut (Putri, 2013) dalam (Napilah, 2019) *Strain based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena tekanan dari salah satu tugas yang mengakibatkan kesulitan untuk melaksanakan tugas yang lainnya. Tekanan tugas ini mengakibatkan suasana hati menjadi terganggu (*badmood*) sehingga mengakibatkan kinerja menurun. *Strain-based conflict* adalah konflik yang dialami seseorang ketika terjadi stres akibat dari menjalani suatu peran yang membuatnya kesulitan untuk dijalani (Greenhaus & Beutell, 2013). Terjadinya *strain based conflict* karena salah satu peran yakni pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian karena beban tugas yang banyak dibanding peran pada keluarga, konflik ini dapat menimbulkan bermacam masalah yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan tersebut yang pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Semakin tinggi *strain based conflict* pada karyawan maka tingkat kinerja akan semakin menurun, jika *strain based conflict* pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik.

## 3. Pengaruh *Behaviour Based Conflict* terhadap kinerja

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam (Retnaningrum & Musadieg, 2016) *Bahavior based conflict* adalah bentuk akhir dari *work family conflict*, dimana terdapat perilaku yang tidak sesuai diterapkan pada perilaku peran lainnya. Misalnya seperti solusi dalam memecahkan masalah pekerjaan dilakukan sama dengan solusi memecahkan masalah pada keluarga.

Disaat karyawan merasakan tidakseimbangny antara peran pekerjaan dengan keluarga yang dimana satu peran akan mengganggu peran yang lain. Pemenuhan peran yang lain menjadi sulit untuk dilaksanakan hal ini akan mengakibatkan pola perilaku karyawan yang menjadi konflik. *Behavior based conflict* bisa disebabkan oleh stres karena ketidaksanggupan

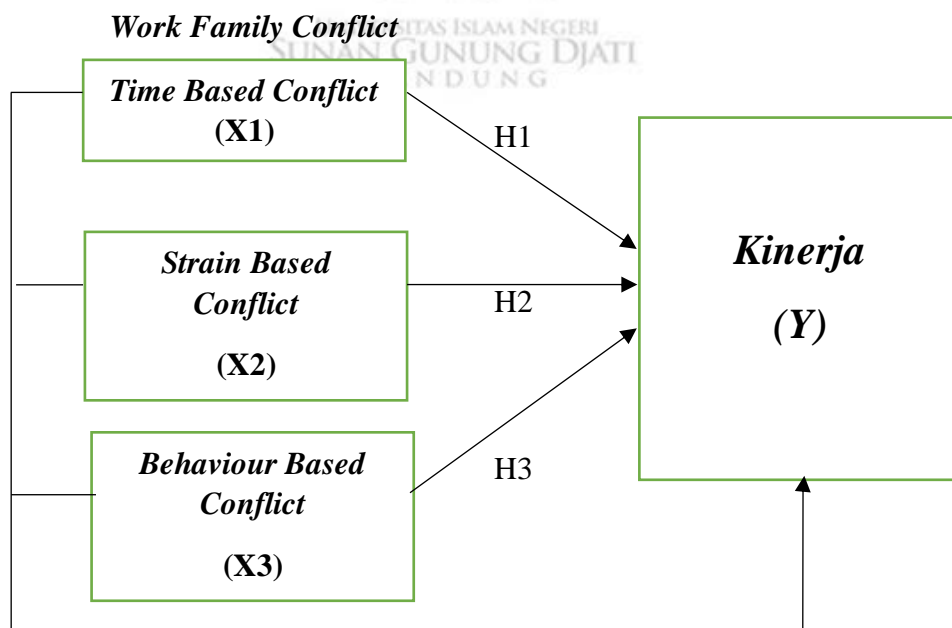
karyawan tersebut dalam memenuhi kedua peran dengan baik hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Semakin tinggi *behavior based conflict* yang terjadi pada karyawan maka tingkat kinerja akan semakin menurun, jika *behavior based conflict* yang terjadi pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik.

4. Pengaruh *Time Based Conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict* terhadap kinerja

*Work-family conflict* dapat terjadi karena *time-based conflict* (X1) yang menyatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk pemenuhan tugas oleh satu peran akan berdampak pada peran yang lain atau tuntutan waktu yang sangat berlebihan dapat menimbulkan tekanan atau *strain based conflict* (X2) pada peran yang lain sehingga tidak adanya pemenuhan akan peran tersebut maka akibatnya terjadi pola perilaku *Behavior based conflict* (X3) yang tidak sesuai dengan kedua peran tersebut, Sehingga pemenuhan kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi kurang diperhatikan dan akhirnya akan menimbulkan stress yang diikuti oleh penurunan kinerja (Y).

Gambar 1 1 Bentuk Model Rerangka Pemikiran



## PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1 1 Penelitian Terdahulu

N O	NAMA PENELI TI	JUDUL PENELITI AN	HASIL PENELITI AN	ANALISIS PERBANDINGAN	
1.	Novarista Pradila (2018)	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga ( <i>Work- Family Conflict</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	1. Menggun akan satu variabel X saja 2. Tidak mengguna kan dimensi sebagai variabel	1. Menggunak an tiga variabel X. 2. Berbeda tempat penelitian
2.	M. RIDHWA N HIELMY (2017)	PENGARU H <i>WORK- FAMILY CONFLICT</i> TERHADA	<i>Work- family conflict</i> berpengaru h negatif	1. Terdapat variabel stress kerja.	1. Tidak menggunaka n variabel mediasi

		P KINERJA: STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL L MEDIASI  (Studi pada Perawat Wanita RS. PTPN VIII Subang)	dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.	2. Menggun akan variabel mediasi 3. Tidak mengguna kan dimensi WFC sebagai variabel X	2. Menggunaka n dimensi WFC sebagai variabel X 3. Berbeda tempat penelitian
3.	Mr. Paozan Pado (2017)	Pengaruh <i>Work</i> <i>Family</i> <i>Conflict</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Srisakon (Studi Kasus Pada Perawat Rumah	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dan negatif dari <i>Work</i> <i>Family</i> <i>Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Srisakon Di	1. Terdapat variabel lingkunga n kerja 2. Tidak mengguna kan dimensi WFC sebagai variabel X	1. Tidak terdapat variabel lingkungan kerja 2. Berbeda tempat penelitian 3. Menggunaka n dimensi WFC sebagai variabel X

		Sakit Srisakon Di Patani)	Daerah Patani		
4.	Eka Rosi Nurpratiwi (2014)	Pengaruh Tingkat <i>Penyelesaian Work Family Conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behaviour Based Conflict)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Kujang Cikampek Karawang	Terdapat pengaruh positif dan Signifikan <i>Work Family Conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behaviour Based Conflict)</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang.	1. Meneliti tingkat penyelesaian 2. Berbeda tempat penelitian	1. Berbeda tempat penelitian 2. Meneliti pengaruh positif atau negatif

5.	Novi Apriyanti (2015)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (work-family conflict) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung dengan Kepribadian Neurotiscm sebagai Variabel Moderasi	Konflik Peran Ganda (work-family conflict) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung.	1. Terdapat variabel Kepribadian Neurotiscm 2. Menggunakan variabel moderasi	1. Tidak menggunakan variabel moderasi 2. Berbeda tempat penelitian
6.	Richard Chandra Wirakristama (2011)	Analisis Konflik Peran Ganda ( <i>Work Family Conflict</i> ) Terhadap	Teradapat Pengaruh Negatif Dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i>	1. Terdapat variabel intervening 2. Terdapat variabel stress kerja	1. Berbeda tempat penelitian 2. Menggunakan dimensi WFC sebagai variabel X

		Kinerja Karyawan Wanita Di Pt. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT. Nyonya Meneer Semarang		3. Tidak menggunakan variabel <i>intervening</i>
7.	Veliana Sutanto Dan Jesslyn Angelia Mogi (2014 )	Analisa <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya	Terdapat Pengaruh Negatif Dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya	1. Terdapat variabel stress kerja 2. Tidak menggunakan dimensi WFC sebagai variabel X	1. Tidak terdapat variabel stress kerja 2. Berbeda tempat penelitian 3. Menggunakan dimensi WFC sebagai variabel X



## G. Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan sementara pada rumusan masalah dalam penelitian, yang biasanya rumusan masalah pada penelitian disusun bentuk kalimat dengan pertanyaan. Bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan belum berdasarkan dari fakta-fakta empiris dan hanya didasarkan pada teori yang relevan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data. Oleh karena itu hipotesis bisa dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah pada penelitian, belum bisa menjadi jawaban yang empiris (Sugiono, 2012).

Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Hipotesis 1:** *Time based Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan wanita

**Hipotesis 2:** *Strain Based Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan wanita

**Hipotesis 3:** *Behavior Based Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan wanita

**Hipotesis 4:** *Time based Conflict, Strain Based Conflict* dan *Behavior Based Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan wanita