

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA SARASWATI KONVEKSI DESA GUWANG SUKAWATI

Ni Nyoman Trianti¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh gede Putu Purnawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

mangtriantii030202@gmail.com

Abstrak

Adanya tuntutan yang disebabkan oleh pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia yang sangat pesat membuat wanita terdorong untuk ikut bekerja guna memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris Pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi di Desa Guwang, Sukawati. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan wanita yang ada pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati yang berjumlah 42. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 42 karyawan wanita. Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang akan dikerjakan dengan menggunakan program SPSS (*Statistics Program and Service Solution*). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrac

The demands caused by the very rapid growth and development of the Indonesian economy mean that women are encouraged to work to meet their household needs. This research aims to test and obtain empirical evidence of the influence of work family conflict, compensation and work motivation on the performance of female employees at Saraswati Konveksi in Guwang Village, Sukawati. The population used was all 42 female employees at Saraswati Konveksi Guwang Village, Sukawati. In this study, the sample size was determined using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples, namely 42 female employees. The data analysis method used to solve the problem in this research is multiple linear regression analysis which will be carried out using the SPSS (*Statistics Program and Service Solution*) program. Based on the results of this research, it shows that work family conflict influences the performance of female employees at Saraswati Konveksi Guwang Sukawati Village. Compensation has no effect on the performance of female employees at Saraswati Konveksi Guwang Sukawati Village. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of female employees at Saraswati Konveksi Guwang Sukawati Village.

Keywords: Work Family Conflict, Compensation, Work Motivation and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dewasa ini pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia yang terjadi sangat pesat salah satunya berdampak pada semakin meningkatnya kebutuhan rumah tangga. Adanya tuntutan tersebut membuat wanita terdorong untuk ikut bekerja guna memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Tidak jarang dihadapi oleh wanita berperan ganda sebuah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan atau bahkan terbengkalai (Widiyanto, 2021).

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Minarika et al, 2020).

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat (Sugiarti, 2020; Diputra, et al., 2021; Aristana, 2023).

Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri

orang itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang (Rahayuni, et al., 2022). Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Septiadi et al, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Saraswati Konveksi yang berada di Desa Guwang Sukawati, dimana perusahaan ini mempekerjakan sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah. Permasalahan yang dialami karyawan ini adalah keterlambatan kehadiran dalam bekerja dan terkadang karyawan yang sudah memiliki anak harus pulang saat jam istirahat untuk menjemput anaknya pulang sekolah dan menyiapkan makan siang, sementara waktu istirahat kurang dari satu jam sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam waktu bekerja setelah istirahat, akibatnya pekerjaan diselesaikan dengan terburu-buru.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang Berikut ini adalah data target dan realisasi penjualan di Saraswati Konveksi yang berada di Desa Guwang Sukawati Tahun 2022.

**Tabel 1.1
Target dan Realisasi Konveksi
Desa Guwang Sukawati Tahun 2022**

| Tahun | Target Penjualan | Realisasi Penjualan | Persentase (%) |
|-------|------------------|---------------------|----------------|
| 2018 | Rp. 550.000.000 | Rp. 492.000.000 | 89,4% |
| 2019 | Rp. 583.000.000 | Rp. 510.000.000 | 87,4% |
| 2020 | Rp. 610.000.000 | Rp. 521.000.000 | 85,4% |
| 2021 | Rp. 500.000.000 | Rp. 368.000.000 | 73,6% |
| 2022 | Rp. 578.000.000 | Rp. 425.000.000 | 73,5% |

Sumber: Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan dari tahun 2018-2022 masih belum mencapai target yang telah ditentukan

perusahaan dan terjadi penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 realisasi yang diperoleh sebesar 89,4 persen, pada tahun 2019 realisasi yang diperoleh sebesar 87,4 persen, pada tahun 2020 realisasi yang diperoleh sebesar 85,4 persen, pada tahun 2021 realisasi yang diperoleh sebesar 73,6 persen, dan pada tahun 2022 realisasi yang diperoleh sebesar 73,5 persen. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum memenuhi target yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah *work family conflict* dan motivasi kerja yang kurang.

Selain itu, terdapat juga fenomena tingkat kehadiran kinerja karyawan di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

Tabel 1.2.
Tingkat Absensi Karyawan
Saraswati Konveksi
Desa Guwang Sukawati Tahun 2022

tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11% di tahun 2022. Menurut Made Sony, et al 2022, menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi.

Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarika (2020) serta Idris et al (2023) yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, berbeda dengan hasil penelitian Wijayadne (2022), Ariati dan Wulandari (2022) serta Kurwinarno dan Indirawati (2021) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu fenomena yang muncul di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati adalah adanya faktor

| Bulan | Jumlah tenaga kerja (orang) | Jumlah hari kerja (hari) | Jumlah hari kerja seharusnya (hari) | Jumlah absensi | Jumlah hari kerja senyatanya (hari) | Persentase absensi (%) |
|------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------------------|------------------------|
| Januari | 42 | 27 | 1.134 | 36 | 1.098 | 3,1 |
| Februari | 42 | 24 | 1.008 | 32 | 976 | 3,1 |
| Maret | 42 | 27 | 1.134 | 34 | 1.100 | 2,9 |
| April | 42 | 26 | 1.092 | 35 | 1.057 | 3,2 |
| Mei | 42 | 27 | 1.134 | 39 | 1.095 | 3,4 |
| Juni | 42 | 26 | 1.092 | 32 | 1.060 | 2,9 |
| Juli | 42 | 27 | 1.134 | 36 | 1.098 | 3,1 |
| Agustus | 42 | 27 | 1.134 | 37 | 1.097 | 3,2 |
| September | 42 | 26 | 1.092 | 34 | 1.058 | 3,1 |
| Oktober | 42 | 27 | 1.134 | 33 | 1.101 | 2,9 |
| November | 42 | 26 | 1.092 | 36 | 1.056 | 3,2 |
| Desember | 42 | 27 | 1.134 | 38 | 1.096 | 3,3 |
| Jumlah | | 317 | 13.314 | 422 | 12.892 | 37,4 |
| Rata-rata | | 26,41 | 1.109,5 | 35,1 | 1.074,3 | 3,11 |

Sumber : Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana

mempunyai peluang promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja adalah mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, dan mempunyai semangat apabila mendapat peluang promosi ke jabatan yang lebih

tinggi. sehingga dengan itu kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022), Kumalasari dan Effendi (2022) serta Rakhman et al (2022), berbeda dengan hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) serta Burhanudin dan Suryanto (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Marlius dan Pebrina (2022), Putri et al (2022) serta Yolinza dan Marlius (2023), berbeda dengan hasil penelitian Hidayat (2021) serta Pragiwani et al (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pengaruh dari *work family conflict*, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita. Berdasarkan uraian variabel diatas penulis menganggap *work family conflict*, kompensasi, dan motivasi kerja menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi di Desa Guwang, Sukawati”.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Untari et al, 2021).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2017); Rahayu, et al (2022).

2.3 *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work family conflict* (WFC) merupakan *interrole conflict of pressure* atau adanya tekanan yang menimbulkan kondisi yang tidak stabil atau mengganggu keseimbangan peran, yakni antara peran sebagai seorang pekerja dan peran sebagai anggota keluarga (Soetjipto, 2019).

2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan

konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu.

2.5 Motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi, dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli. Motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Agustini, 2019).

III. HIPOTESIS

3.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja

Work family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban, atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan, dimana wanita karir dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga dan kantor, sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal (Billah 2018). Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarika (2020) dan

Idriss (2023) berpengaruh positif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H₁ : *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Simamora (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Fikri, et al (2018), Mundakiri dan Zainuri (2018), Dwianto (2019), Yadewani dan Nasrul (2019) serta Fauzan (2022) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wursanto (2016) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Hal ini sesuai dengan

pernyataan yang diungkapkan oleh Bahri (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019), Tapala (2018), Susanto (2019) serta Yolinda dan Marlius (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati yang beralamat di Br. Sakih Guwang Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang ada pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati yang berjumlah 42 karyawan wanita. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 42 karyawan wanita. Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang akan dikerjakan dengan menggunakan program SPSS (*Statistics Program and Service Solution*).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan

bantuan *software* SPSS 25.00 for Windows disajikan sebagai berikut:

5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

| |
|-------------|
| N |
| Normal P |
| Most Extr |
| Differenc |
| Test Statis |
| Asymp. S |
| a. Test dis |
| b. Calcula |
| c. Lillief |
| d. This is |

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.1 menunjukkan besarnya nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak hal ini menyatakan nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal berarti mendukung uji normalitas dengan *normal p-plot regression standaridized*.

5.1.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Menurut Ghozali (2018) nilai *cutoff* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF 10. Dapat kita lihat dalam tabel 5.2.

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-----------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | -1.325 | 2.640 | | -.502 | .619 | | |
| | X1 | .531 | .091 | .600 | 5.846 | .000 | .622 | 1.607 |
| | X2 | .135 | .105 | .133 | 1.278 | .209 | .604 | 1.656 |
| | X3 | .482 | .101 | .399 | 4.768 | .000 | .933 | 1.070 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode *glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (Sig.> α), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterosdastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas apabila t hitung < t tabel. Pada tabel 5.3 model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas.

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.3 dapat diketahui bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. semua variabel terhadap absolut residual > 0, 05.

5.1.4 Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh *work family conflict* kerja, kompensasi, motivasi kerja, kecanggihan teknologi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita. Adapun hasil analisis regresi dengan program SPSS 25.00 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Lampiran 3

| Model | |
|-------|------------|
| 1 | (Constant) |
| | X1 |
| | X2 |
| | X3 |

a. Depend

| Model | |
|-------|----------------|
| 1 | |
| | (Constant) |
| | F Statist |
| | Sig. F |
| | R |
| | R ² |
| | Adjusted |

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = -1,325 + 0,531X_1 + 0,135X_2 + 0,482X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan wanita

X₁ = *Work family conflict*

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Nilai konstanta sebesar -1,325 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict*, kompensasi dan motivasi kerja jika nilainya 0 maka kinerja pemerintah daerah memiliki tingkat kinerja sebesar -1,325.

b) $\beta_1 = 0,531$ artinya apabila *work family conflict* (X₁) meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan wanita (Y).

c) $\beta_2 = 0,135$ artinya apabila kompensasi (X₂) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan wanita (Y).

d) $\beta_3 = 0,482$ artinya apabila motivasi kerja (X₃) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan wanita (Y).

5.1.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model analisis determinasi digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5.10 tersebut ditunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel *work family conflict* kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara

simultan terhadap kinerja karyawan wanita yang dihitung dengan koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,731. Artinya bahwa seluruh variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu sebesar 73,1%. Pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar (100%-73,1%) = 26,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5.1.6 Uji t

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian t-test pengaruh *work family conflict*, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada karyawan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada karyawan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,846 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa apabila *work family conflict* karyawan pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan wanita. Sehingga hipotesis (H₁) yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita terbukti kebenarannya atau dapat diterima.

2. Pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati menunjukkan nilai t_{hitung} 1,278 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,209 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati sehingga hipotesis kedua (H_2) tidak terbukti kebenarannya atau ditolak.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati menunjukkan nilai t_{hitung} 4,768 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati sehingga hipotesis ketiga (H_3) terbukti kebenarannya atau dapat diterima.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati, maka dapat disimpulkan apabila *work family conflict* karyawan pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan wanita. Karena konflik bukan penghalang untuk kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Minarika et al (2020) serta Idris et al (2023) yang menunjukkan hasil *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. Hal tersebut terjadi karena karyawan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati menganggap perusahaan memberikan gaji hanya sesuai dengan hari masuk kerja karyawan terutama yang berstatus harian lebih lagi karyawan musiman yang tidak mendapatkan tunjangan dalam bentuk apapun selain upah kerja harian yang mana mereka adalah bagian besar responden dalam penelitian ini. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rianda dan Winarno (2022) serta Burhanudin dan Suryanto (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati, maka dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marlius dan Pebrina (2022), Putri et al (2022) serta Yolinza dan Marlius (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

VI. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1) *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita.

2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita.

3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan wanita.

6.2 KETERBATASAN

Penelitian ini hanya menguji *work family conflict*, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita.

6.3 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut 1) Dalam rangka *Work family conflict* pimpinan Saraswati Konveksi Desa

Guwang Sukawati sebaiknya memberikan saran kepada karyawan apabila memiliki masalah di luar lingkungan kerja tidak perlu mencampuri dengan urusan pekerjaan sehingga nantinya karyawan mampu mencari solusi terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi tanpa mengganggu pekerjaan. 2) Dalam rangka Kompensasi

pimpinan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati sebaiknya memperbaiki sistem pemberian kompensasi dengan melakukan penilaian agar kinerja pegawai yang maksimal dapat dihargai dengan barang, jasa atau uang. 3) Dalam rangka meningkatkan Motivasi kerja pimpinan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati sebaiknya melakukan penilaian kembali produktivitas kerja yang baik untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya dalam mengerjakan tugas. 4) Dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan wanita pimpinan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati sebaiknya melakukan pengecekan se cara berkala tanpa sepengetahuan karyawan saat jam kerja agar diketahui apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar yang berlaku atau belum, apabila terdapat kesalahan dalam standar kerja yang dilakukan dapat memberikan tindakan tegas agar tidak mengulangi kembali dan menjadi pembelajaran bagi karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amrulloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35-41.
- Ariati, N. W. T., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance. *WidyaAmrita: Jurnal*

- Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 945-955.
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. 2023. Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(1), 161-185.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *VALUES*, 2(3).
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351-369.
- Fariz, Maulana N, Rendra W., dan Musringah. (2019). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh." *Jurnal Riset Manajemen* 2(1):38-44.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi. Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- HM. Noer Soetjipto. (2019). *Job Performance Dan Sisi Gelap Kehidupan Para Pekerja Wanita (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*. K-Media. Yogyakarta.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719-2732.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 7(1), 19-33.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1).
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117-129.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyandi, R. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *BENING*, 9(1), 83-95.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Suryanto, I. T. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 289-300.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *EMAS*, 2(3).
- Wandari, N. K. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijayadne, D. R., Henryanto, A. G., Oktavio, A., & Suherman, S. F. (2022). Peran Work Family Conflict terhadap Work Performance Karyawan Perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia.
- Woruntu, A. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1088-1098.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.