

HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
WANITA DI PT FAST COMPANY MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

NADYA RAIHAN ABDINA

158600392



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/9/22

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN WANITA DI PT FAST COMPANY
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*



Oleh:

**Nadya Raihan Abdina
15.860.0392**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT FAST
COMPANY MEDAN

NAMA MAHASISWA : Nadya Raihan Abdina

NPM : 15.860.0392

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Hasanuddin, Ph.D)

(Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si)

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi.)

(Hasanuddin, Ph.D)

TANGGAL SIDANG

03 Agustus 2022

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH DERAJAT
SARJANA (S1) PSIKOLOG

Dipersiapkan dan disusun Oleh
Nadya Raihan Abdina
15.860.0392

Telah di pertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal, 03 Agustus 2022
Susunan dewan penguji

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



Dewan Penguji

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Istiana, S.Psi., M.Pd., M.Psi.
3. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
4. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.

Tanda Tangan

Four handwritten signatures in yellow ink are shown, each on a horizontal line. The signatures correspond to the names of the examiners listed on the left: Hasanuddin, Istiana, Anna Wati Dewi Purba, and Prof. Dr. Abdul Munir.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Agustus 2022



Nadya Raihan Abdina
Nadya Raihan Abdina

NPM: 158600392

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nadya Raihan Abdina

NPM : 158600392

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 03 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Nadya Raihan Abdina)

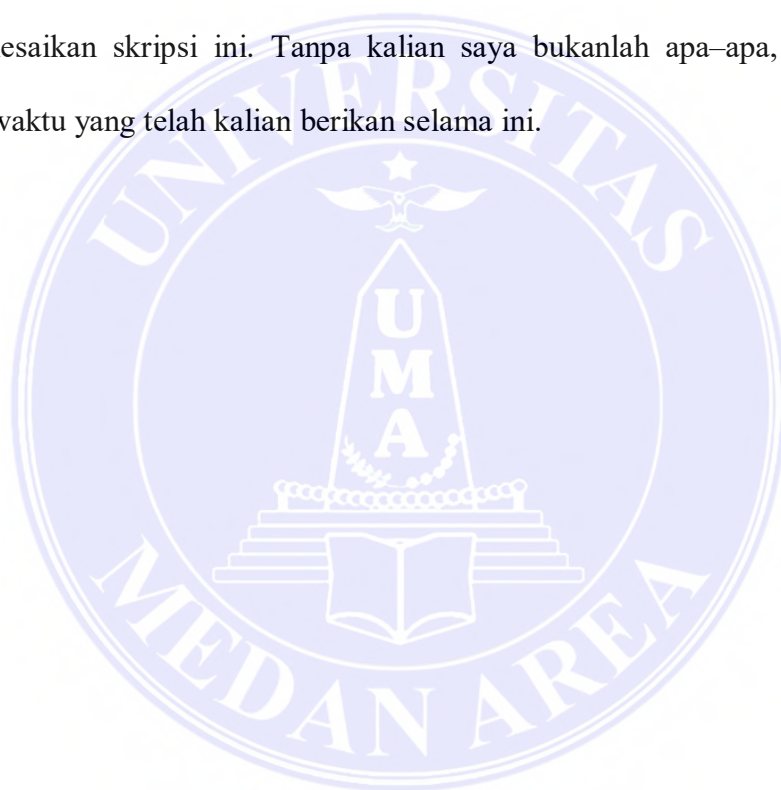
MOTTO
“Maju dan Berjuang Mencapai Cita”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang terkasih yang tercinta membuat saya selalu semangat dan terus semangat untuk mengerjakan karya sederhana ini. Baik itu dukungan materi maupun dukungan lainnya yang sangat berarti

Terimakasih untuk orang – orang sekitar yang telah memberikan dukungan karena kalian saya bisa mempunyai semangat untuk menjalani hidup ini dan bisa menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kalian saya bukanlah apa-apa, terima kasih untuk waktu yang telah kalian berikan selama ini.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadya Raihan Abdina
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 06 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jalan Setia Budi Pasar 2 Medan

Menerangkan Dengan Sebenarnya:

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Muhammadiyah 3
2. Tamatan SMP Namira Islamic School Medan
3. Tamatan SMA Negeri 2 Medan
4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat Islam kejalan yang di ridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di Pt Fast Company Medan".

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Bapak H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Terima kasih banyak kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dosen pembimbing I (satu) yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan

arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Terima kasih banyak kepada Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II (dua) yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih banyak kepada Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua dalam pelaksanaan sidang saya.
8. Terima kasih banyak kepada Ibu Istiana, S.Psi., M.Pd., M.Psi. selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang saya.
9. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
10. Seluruh teman – teman pejuang skripsi kelas A1, A2, A3, A4 psikologi stambuk 2015.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin...

Medan, 03 Agustus 2022

Nadya Raihan Abdina
15.860.0392

ABSTRAK

HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT FAST COMPANY MEDAN

Oleh:

Nadya Raihan Abdina

15.860.0392

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian korelasi *product moment*. Variabel pada penelitian ini adalah konflik peran dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang dan sampel penelitian juga berjumlah 35 orang karyawan Wanita di PT Fast Company Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dengan kinerja pegawai, dengan ($R_{xy} = -0.442$; $p = 0.032 < 0,050$). Dari hasil korelasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan Wanita akan semakin rendah kinerjanya. Hasil pengujian korelasi determinan (r^2) dari hubungan konflik peran dengan kinerja pegawai adalah 0.623, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh konflik peran sebesar 62.3%.

Kata Kunci: Konflik Peran, Kinerja Pegawai

ABSTRACT
RELATIONSHIP OF ROLE CONFLICT WITH THE PERFORMANCE OF
WOMEN EMPLOYEES AT PT FAST COMPANY MEDAN

By:
Nadya Raihan Abdina
15.860.0392

This research was conducted to determine the relationship between role conflict and female employee performance at PT Fast Company Medan. This study uses a quantitative approach by testing the product moment correlation. The variables in this study are role conflict and employee performance. The population of this study amounted to 35 people and the research sample also amounted to 35 female employees at PT Fast Company Medan. The data collection technique used in this study used a questionnaire with a Likert scale. Based on the calculation of Product Moment Correlation, it is known that there is a significant negative relationship between role conflict and employee performance, with ($R_{xy} = -0.442$; $p = 0.001 < 0.050$). From the results of this correlation, it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely the higher the role conflict experienced by female employees, the lower the performance. The results of the correlation test of the determinant (r^2) of the relationship between role conflict and employee performance is 0.623, this indicates that employee performance is influenced by role conflict by 62.3%.

Keywords: Role Conflict, Women Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | v |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| ABSTRAK..... | xii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Indetifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1. Manfaat Teoritis | 9 |
| 2. Manfaat Praktis | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Karyawan..... | 10 |
| 1. Definisi Karyawan..... | 10 |
| B. Kinerja | 12 |
| 1. Definisi Kinerja..... | 12 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 13 |
| 3. Aspek Penilaian Kinerja Karyawan | 14 |
| C. Konflik Peran..... | 16 |
| 1. Definisi Konflik Peran..... | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Faktor – faktor Penyebab Konflik Peran | 17 |
| 3. Aspek-aspek Konflik Peran | 18 |
| D. Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja | 20 |
| E. Kerangka Konseptual | 22 |
| F. Hipotesis..... | 22 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 23 |
| A. Jenis Penelitian | 23 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 23 |
| C. Definisi Operasional..... | 24 |
| 1. Konflik Peran | 24 |
| 2. Kinerja Karyawan | 24 |
| D. Populasi dan Sampel | 25 |
| 1. Populasi | 25 |
| 2. Sampel | 25 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel | 25 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 26 |
| 1. Skala Konflik Peran..... | 26 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 27 |
| 1. Validitas | 28 |
| 2. Reliabilitas | 29 |
| G. Analisis Data..... | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 30 |
| A. Orientasi Kanchah Penelitian | 30 |
| B. Persiapan Penelitian | 30 |
| 1. Persiapan Administrasi..... | 30 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian | 30 |
| 3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur | 31 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 32 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 33 |
| 1. Uji Asumsi | 33 |
| 2. Hasil Analisis <i>r Product Moment</i> | 35 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 35 |

| | |
|---|-----------|
| E. Pembahasan..... | 38 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 40 |
| A. Kesimpulan..... | 40 |
| B. Saran | 41 |
| DAFTAR PUSTAKA | 43 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Absensi Keterlambatan Karyawan | 2 |
| Tabel 4.1 Penyebaran Skala Konflik Peran | 31 |
| Tabel 4.2 Skala Konflik Peran setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)..... | 32 |
| Tabel 4.3 Uji Normalitas | 34 |
| Tabel 4.4 Uji Linearitas..... | 34 |
| Tabel 4.5 Analisis <i>r Product Moment</i> | 39 |
| Tabel 4.6 Kriteria Mean Empirik | 36 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Penilaian Produktivitas Karyawan Wanita Tahun 2019..... | 4 |
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 22 |
| Gambar 4.1 Kurva Normal Konflik Peran..... | 37 |
| Gambar 4.2 Tingkat Kinerja Karyawan Wanita | 38 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran A Skala Konflik Peran..... | 46 |
| Lampiran B Data Penelitian setelah <i>Try Out</i> | 52 |
| Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas | 55 |
| Lampiran D Uji Asumsi (Normalitas & Linearitas) | 59 |
| Lampiran E Uji Hipotesis..... | 61 |
| Lampiran F Surat Penelitian..... | 64 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis pasal 5 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan demikian juga dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945, “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Henny & Raming, 2020).

Menurut Bakker (2011) karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan memiliki semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mereka mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi. Kinerja karyawan pada PT Fast Company diduga rendah karena adanya ketidagairahan dari karyawan yang ditunjukkan dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang disebabkan oleh tidak dijalankannya peraturan yang telah ditetapkan yaitu masuk kerja pada pukul 08.00 wib sepuluh dari lima belas karyawan mengatakan karena tidak adanya perbedaan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang tidak rajin, tiga orang diantara lima belas karyawan mengatakan karena letih dalam bekerja terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja, dan dua karyawan lainnya mengatakan karena

kantor berada dipusat perkotaan yang terdapat lalu lintas yang padat. Berikut ini adalah tabel kehadiran dari pegawai di PT Fast Company.

Tabel 1.1 Absensi keterlambatan karyawan PT Fast Company 2019

| Keterangan | Triwulan I | | | Triwulan II | | | Triwulan III | | | Triwulan IV | | |
|-----------------------|------------|-----|-----|-------------|-----|-----|--------------|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sep | Okt | Nov | Des |
| Tingkat Keterlambatan | 56% | 62% | 63% | 68% | 66% | 67% | 66% | 63% | 63% | 65% | 63% | 63% |
| Total | 181 | | | 201 | | | 192 | | | 191 | | |
| Rata-rata | 60% | | | 67% | | | 64% | | | 63% | | |

Sumber: Bagian SDM PT Fast Company 2019

Pada tabel diatas terlihat dari triwulan kehadiran karyawan lebih dari 50% karyawan terlambat sepanjang tahun 2019 dimana pada triwulan III dengan rata-rata keterlambatan sebesar 63% pada triwulan IV terjadi kenaikan keterlambatan dengan rata-rata sebesar 64% hal ini mengindikasikan adanya ketidakhadiran karyawan. Dimana pada penelitian Basikin (2007), Simazu dan Schaufeli (2006) ditemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran karyawan untuk hadir secara tepat waktu atau tidak terlambat. Karena, jika karyawan sering terlambat akan mengurangi jam kerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap warga negara termasuk tenaga kerja yang bergender wanita berhak atas pekerjaan dan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Partisipasi wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja dan pada saat ini partisipasi wanita bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan

fungsinya mempunyai arti pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi (Henny & Raming, 2020).

Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangun. Berapa dekade saat ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta bekerja, dengan harapan dapat membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini sering menjumpai wanita yang bekerja (Henny & Raming, 2020).

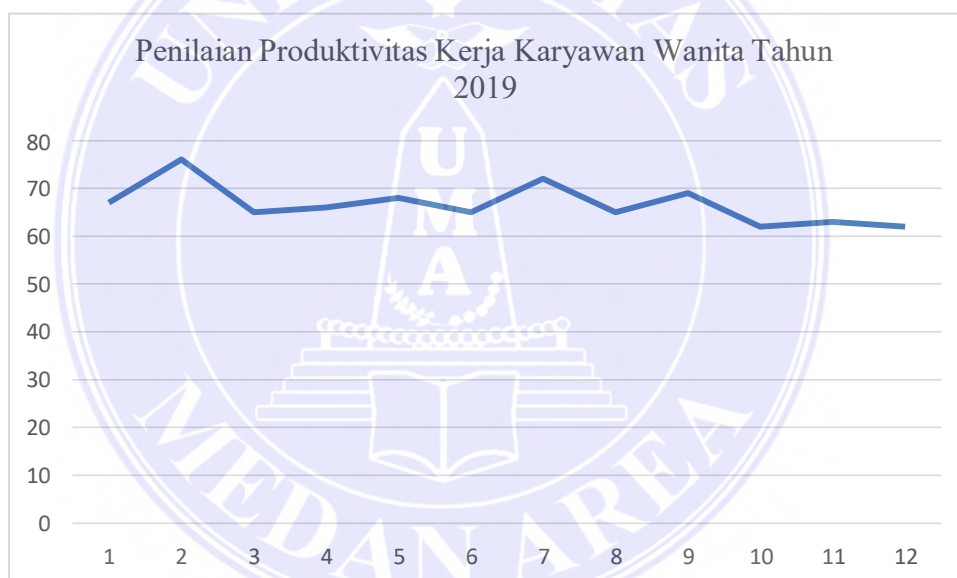
Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Pergeseran budaya, gaya hidup yang tinggi dan kebutuhan akan ekonomi pada saat ini membuat peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi peran yang sebelumnya hanya berperan sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, mengurus suami dan anak-anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja (Ibrahim & Afaf, 2008).

PT Fast Company merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultan pembuatan AMDAL (Analisis Dampak Lingkungan) yang telah berdiri sejak 2015, perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Althasia Mutimart yang berlokasi di Jakarta. Kantor utama dari PT Fast Company terletak di jalan Ir. Juanda Delta Building 2nd Floor Medan. PT Fast Company memiliki karyawan berjumlah 67 orang, dimana terdapat 35 orang wanita dan 32 orang pria. Dimana mayoritas dari karyawan wanita tersebut bekerja dalam bidang administrasi,

keuangan dan sumber daya manusia. Adapun hasil wawancara dengan pimpinan PT Fast Company Medan dinyatakan sebagai berikut:

“Kalau kinerja secara keseluruhan memang kinerja perempuan dikantor ini memang agak lebih rendah dibandingkan dengan kinerja karyawan laki-laki mba.. sering kali saya liat pekerja perempuan terlambat dan pekerjaanyapun kadang ngak bisa selesai dalam satu hari.” (SA, 21 Mei 2020. 13.05 wib)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan wanita di PT Fast Company Medan. Adapun penilaian tingkat produktivitas karyawan wanita pada tahun 2019 dapat dilihat pada grafik sebagai berikut.



Sumber: Hasil Laporan Manajemen PT Fast Company (2019)

Gambar 1.1
Penilaian Produktivitas Karyawan Wanita Tahun 2019

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan wanita fluktuasi atau cenderung menurun hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang menyebabkan tingkat produktivitas karyawan wanita relative menurun. Adapun berdasarkan wawancara peneliti dengan pimpinan PT Fast Company ditemukan permasalahan kinerja yang relatif menurun khususnya pada

karyawan wanita, seperti yang dapat dilihat dari kutipan hasil wawancara dengan pimpinan PT Fast Company:

“ya, memang terdapat penurunan kinerja khususnya pada karyawan wanita yang sudah menikah... mereka sering terlambat datang ke kantor, target pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan standar, kualitas pekerjaan kadang ditemukan tidak sesuai standar.”(NS, 21 Mei 2020. 13.15 wib)

Hasil lain juga ditemukan peneliti berdasarkan hasil wawancara karyawan wanita yang telah menikah yang bekerja di PT Fast Company, dimana mereka menyatakan bahwa mereka pada moment-moment tertentu sulit untuk membagi konsentrasi dalam bekerja serta waktu dalam bekerja dengan kegiatan atau kewajiban mengerjakan pekerjaan di rumah mereka masing-masing, yang tercermin pada kutipan wawancara sebagai berikut:

“Memang sering saya hadapi kesulitan bekerja dengan baik di kantor disamping itu juga harus mengurus urusan rumah dan anak.... Sering saya jadi susah fokus, apalagi kalau bekerja karena itu mba..”(AT, 21 Mei 2020. 14.15 wib)

Sehingga dengan hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi oleh manajemen dan karyawan wanita PT Fast Company yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik peran.

Menurut Goldaman dan Milman (dalam Supriatna, 2011) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Menurut Rivai (2005) konflik peran merupakan konflik yang dihadapi individu yang dilatar belakangi oleh permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga serta lingkungan pergaulan.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Sari, 2014) konflik peran (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Seorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan dituntut menjadi figur yang dibutuhkan oleh pimpinan perusahaan, dapat bersimpati kepada setiap lingkungan perusahaan, selalu menjaga perhatiannya, fokus dan cekatan. Dalam upaya mencapai setiap tindakan tersebut dan melaksanakan setiap pekerjaannya, seorang karyawan sangat sering mengalami konflik peran, dimana seseorang dituntut lebih aktif dan serius di dunia kerja sedangkan di lingkungan keluarga juga harus berperan aktif (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Supriatna (2011) konflik peran dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan secara negatif, dimana konflik peran yang terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family work conflict*). Selain mempengaruhi kinerja, konflik peran juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana seorang yang mengalami konflik peran berdampak terhadap terciptanya perasaan yang kurang puas terhadap hasil pekerjaan. Dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan secara professional, karyawan sering dihadapkan pada masalah konflik peran khususnya karyawan wanita yang telah menikah, dimana karyawan harus dapat memosisikan dan membagi peran dikeluarga dan dipekerjaan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa seluruh karyawan wanita yang telah menikah (khususnya wanita yang masih memiliki anak balita) mengalami konflik peran dalam menjalankan

tugas sebagai ibu rumah tangga dan karyawan di kantor PT Fast Company yang berdampak terhadap terganggunya pekerjaan yang dilaksanakan karyawan di rumah. Hasil tersebut didukung dengan hasil jawaban terhadap wawancara yang dilakukan peneliti, dimana ditemukan kebanyakan karyawan mengalami konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Interfering With Family*) yang tercermin dari tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan saat bekerja yang mengakibatkan karyawan cenderung malas dalam mengikuti kegiatan keluarga, karyawan lebih memprioritaskan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dibandingkan dengan menghabiskan waktu bersama keluarga, dan masih ditemukan ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol emosi yang diakibatkan tekanan dan beban pekerjaan yang cukup tinggi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan wanita dan konflik peran yang dialami oleh karyawan wanita di PT Fast Company maka peneliti tertarik merumuskan judul penelitian sebagai berikut: “Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Pada karyawan wanita yang sudah menikah dan juga bekerja akan memberikan beban tersendiri, dimana seorang karyawan tersebut dituntut untuk bekerja maksimal di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, disisi lainnya karyawan tersebut di rumah tangganya juga dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang baik. Kedua peran tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, karena peran tersebut akan berdampak

langsung terhadap tingkat semangat kerja, stress kerja dan motivasi kerja yang merupakan elemen penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa konflik peran yang terjadi pada karyawan wanita akan sangat berdampak buruk bagi tingkat kinerja karyawan wanita tersebut dan akan menyebabkan kinerja perusahaan juga turun.

C. Batasan Masalah Penelitian

Untuk memfokuskan penelitian maka peneliti merumuskan batasan penelitian ini, dimana penelitian ini hanya berfokus untuk menguji hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan wanita pada PT Fast Company Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah dapat dirumuskan masalah penelitian adalah untuk melihat apakah ada “Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian baik penelitian yang bersifat ilmiah pasti di maksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh penelitian adalah ingin mengetahui Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Terkait dengan konflik peran dan kinerja karyawan wanita. Selain itu juga diharapkan agar penelitian ini dapat menambah bahan kepustakaan dan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai konflik peran dan kinerja karyawan wanita. Selain itu juga dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan wawasan berfikir bagi karyawan di PT Fast Company Medan dalam rangka memahami bagaimana menyelesaikan konflik peran dan pemecahan masalah agar dapat mengambil langkah-langkah yang bijaksana dalam mengurangi pengaruh buruk pada kinerja karyawan wanita di PT Fast Company agar sekiranya dapat meminimalisir masalah-masalah yang tentunya berkemungkinan untuk ditemukan setiap harinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (UU Nomor 14 Tahun 1969 & UU Nomor 13 Tahun 2003).

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai aset, karyawan harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2012) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, mengolah sumber daya manusia atau karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik,

masing-masing dari mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuannya. Perusahaan secara umum bertujuan memenuhi keinginan pasar.

Menurut Hasibuan (2010) secara sosial, karyawan merupakan aset masyarakat sebagai subyek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme departemen sumber daya manusia dalam mengelola produktivitas. Menurut teori Baldrige (dalam Mangkunegara & Anwar, 2012) dalam konsep *high quality* menjelaskan bahwa fokus pada sumber daya manusia (SDM) merupakan kategori kelima dari kriteria Baldrige. Kategori ini menilai bagaimana sistem kerja, motivasi, dan pembelajaran pegawai dalam membangun kondisi yang memungkinkan pemberdayaan karyawan secara penuh.

Karyawan dapat digolongkan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan & Malayu, 2016).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2010). Karyawan merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi

sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Mangkunegara, 2010)

Berdasarkan pengertian tentang karyawan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi bisnis yang dapat menjadi penggerak organisasi atau perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Sari, 2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan perbankan.

Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (Wibowo, 2010).

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (dalam Sari, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi 2011).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara dan Anwar (2012) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wukir (2013) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian *output* hasil yang diperoleh atas kegiatan operasional yang terjadi yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirakristma (2011) antara lain:

- a. Kompensasi;
- b. Motivasi;
- c. Budaya organisasi;
- d. Lingkungan kerja;

- e. Stres kerja;
- f. Disiplin dan kompetensi;
- g. Konflik peran.

Selanjutnya menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (dalam Sari, 2014) mengemukakan bahwa adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor kinerja dalam organisasi yaitu :

- a. Variabel individu, meliputi; kemampuan dan keterampilan (fisik); latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman); demografis (umur, asal usul, jenis kelamin); dan konflik peran.
- b. Variabel organisasi, meliputi; sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur; desain pekerjaan; konflik peran.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian dari ahli dan penelitian terdahulu dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri atas dua bagian yaitu yang berasal dari individu tersebut (keluarga, tingkat sosial, jenis kelamin, umur, dll) dan faktor yang bersumber dari organisasi (konflik peran, stuktur organisasi, desain pekerjaan dan insentif, dll).

3. Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2009) ada lima aspek penilaian kinerja karyawan secara individual yang selanjutnya disesuaikan aspek penilaian kinerja di Fast Company, yaitu:

a. Kesetiaan

Merupakan tingkat kedekatan antara karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan menjadikan perusahaan sebagai pilihan utama dibandingkan dengan perusahaan atau pekerjaan diperusahaan yang lainnya.

b. Hasil kerja atau prestasi kerja

Pada tahapan ini karyawan dapat dinilai berdasarkan pencapaian yang didasarkan pada kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

c. Kedisiplinan

Aspek ini berfokus pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan.

d. Kerjasama

Aspek ini berfokus pada tingkat interaksi karyawan dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan dan secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

e. Tanggung jawab

Aspek ini berfokus menjelaskan tentang tingkat komitmen karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Disamping itu aspek ini juga berfokus terhadap kemauan dari karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

b. Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja.

c. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak.

Berdasarkan penjelasan dari ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah: kesetiaan, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, dan hasil kerja dan prestasi kerja

C. Konflik Peran

1. Pengertian Konflik Peran

Menurut Kreitneri dan Kinichii (2014) peran (*roles*) merupakan sekumpulan perilaku yang diharapkan oleh seseorang dari jabatan sebuah posisi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, seseorang yang diberi atau mendapatkan suatu posisi juga diharapkan menjalankan peranannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2015) konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Handoko (2012) mengatakan bahwa konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

Menurut Sari (2014) konflik peran adalah konflik dalam peranan yang diakibatkan oleh karena satu posisi memiliki perangkat peranan yang kumpulan harapan peranan yang berbedadari berbagai pihak. Goldaman dan Milman (dalam Supriatna, 2011) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan.

Berdasarkan pemaparan dari ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan permasalahan atau konflik yang dialami oleh individu yang diatarbelakangi oleh peran yang berbeda yang dimiliki individu tersebut dan saling bertentangan, yang menciptakan perubahan perilaku dan tindakan individu tersebut.

2. Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran

Menurut Simon (dalam Supriatna, 2011) mengatakan bahwa konflik peran muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu:

- a. Adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga,
- b. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga,

- c. Adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan
- d. Kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Selanjutnya menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Wirakristama, 2011) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Adapun faktor-faktor penyebab konflik peran, diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut: tingkat stress yang tinggi, pembagian waktu kerja yang tidak efektif, tingkat kecemasan yang tinggi, dan tingginya tuntutan ke pada karyawan.

3. Aspek-aspek Konflik Peran

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Supriatna, 2011) ada tiga aspek konflik peran yaitu :

a. Time-based conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan. Konflik sangat bergantung pada pemanfaatan waktu dan pembagian waktu kerja dan waktu bersama keluarga.

b. Strain-based conflict

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Konflik ini erat hubungannya dengan peran yang banyak dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja, dimana dalam kegiatan pekerjaan karyawan menghadapi banyak tekanan yang menimbulkan konflik bagi karyawan tersebut.

c. Behavior-based conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini berkaitan dengan implementasi sikap dari karyawan. Kecendrungan karyawan sering membawa sikap dilingkungan keluarga ke lingkungan pekerjaan.

Adapun aspek-aspek konflik peran ganda menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) yaitu:

- a. Pengasuhan anak,
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga,
- c. Komunikasi dan interaksi antara anak dan suami,
- d. Waktu untuk keluarga,
- e. Menemukan prioritas,

- f. Tekanan karir dan tekanan keluarga,
- g. Pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Berdasarkan penjelasan tentang aspek-aspek konflik peran diatas maka dapat disimpulkan aspek konflik peran ganda yang digunakan pada penelitian ini meliputi: Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based conflict.

D. Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja

Karyawan yang memiliki tingkat konflik peran yang tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga dan di tempat pekerjaan. Karyawan wanita yang telah menikah dan yang mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang masih single, peran pun dialami oleh wanita tersebut dikarenakan selain berperan didalam keluarga, wanita tersebutpun berperan didalam karirnya.

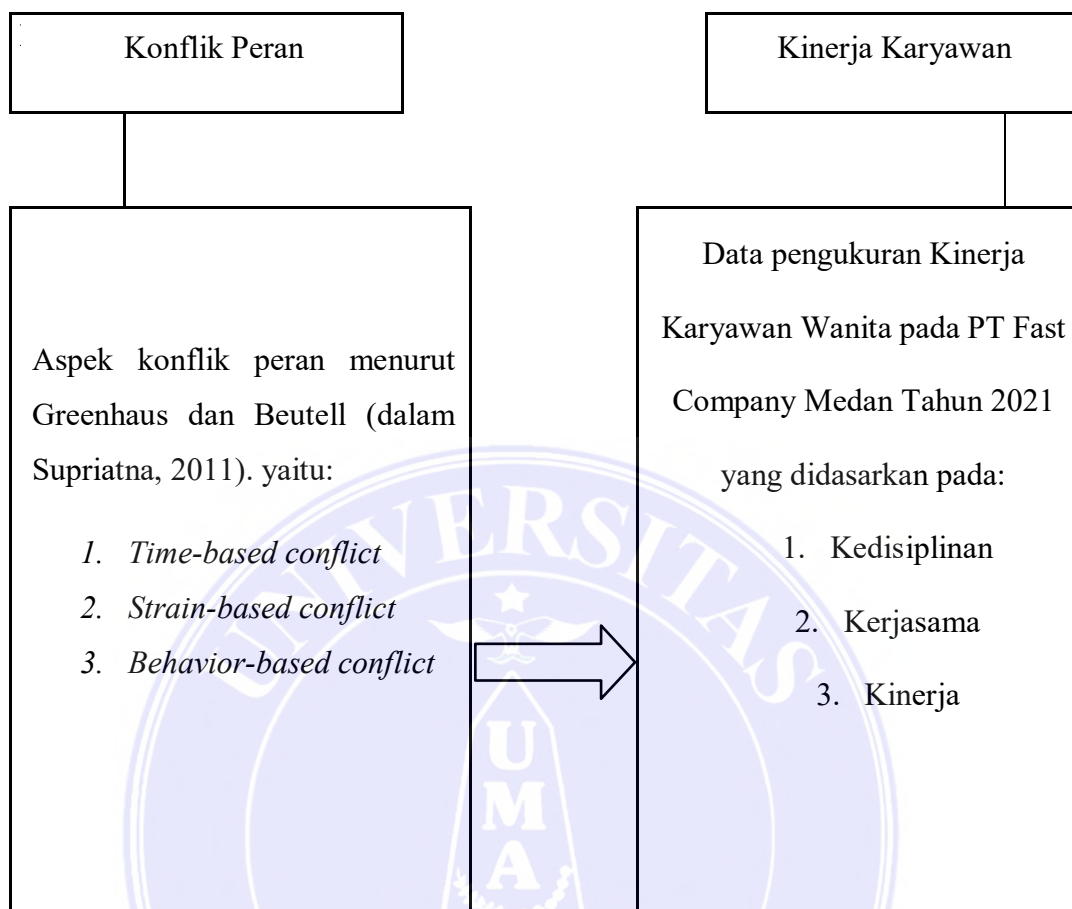
Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Sari, 2014) konflik peran (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Hasil penelitian dari Supriatna (2011) menunjukkan bahwa konflik dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan secara negatif, dimana konflik

yang terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family work conflict*). Harijonto (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Sari (2014) menunjukkan bahwa konflik peran mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Pada penelitian dari Priyatnasari, Indar dan Balqis (2015) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian dari Wahab dan Anwar (2019) yang menemukan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Adapun penelitian dari Henny dan Raming. (2020) menemukan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh perawat di Puskesmas mampu menurunkan tingkat kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kecendrungan hubungan antara konflik peran dengan kinerja karyawan wanita.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang negative antara konflik peran dengan kinerja karyawan wanita dengan asumsi semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah kinerja karyawan wanita demikian pula sebaliknya semakin rendah konflik peran maka semakin tinggi kinerja karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis penelitian, (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Definisi Operasional, (D) Populasi dan Sampel, (E) Teknik pengambilan data, (F) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, serta (G) Analisis data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel independen (X) : Konflik Peran
2. Variabel dependen (Y) : Kinerja Karyawan

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Konflik Peran

Konflik peran merupakan permasalahan atau konflik yang dialami oleh individu yang diantar belakangi oleh peran yang berbeda yang dimiliki individu tersebut dan saling bertentangan, yang menciptakan perubahan perilaku dan tindakan individu tersebut. Data konflik peran diungkap dengan menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Supriatna, 2011) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah penapaian, *output*, hasil yang diperoleh atas kegiatan operasional yang terjadi yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Penilaian kinerja berdasarkan dokumentasi penilaian kinerja karyawan pada PT Fast Company.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Wanita di PT Fast Company yang telah menikah dan memiliki anak.

2. Sampel

Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Adapun sampel yang diambil dari jumlah populasi adalah 35 orang Wanita di PT Fast Company yang telah menikah dan memiliki anak.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu penarikan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada tiap-tiap subjek untuk terambil untuk menjadi anggota sampel. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi & Sunariah, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih.

Dengan demikian, dikarenakan jumlah populasi penelitian ini relatif sedikit (25 orang) maka penelitian ini dapat menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu *total sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi dua skala yang telah divalidasi terlebih dahulu. Kedua skala dalam penelitian ini antara lain adalah skala konflik peran dan skala kinerja karyawan.

1. Skala Konflik Peran

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur (skala) yang digunakan peneliti mengadaptasi yang dibuat oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Supriatna, 2011) yang diungkap dengan menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek konflik peran yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Jenis skala dalam penelitian ini menggunakan Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir *favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban ”S”, nilai dua untuk jawaban “TS” dan nilai satu untuk jawaban “STS”. Sedangkan penilaian butir *unfavorable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Oleh sebab itu ada baiknya alat ukur (skala) akan diuji coba (*try out*) terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut (Azwar, 2009), karena suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliabel. Adapun pengertian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (*representatif*) bagi apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Hadi, 2000). Adapun formulanya sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

| | |
|------------|---|
| r_{XY} | : Korelasi X dan Y |
| $\sum X$ | : Jumlah skor dalam sebaran x |
| $\sum Y$ | : Jumlah skor dalam sebaran y |
| $\sum XY$ | : Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan |
| $\sum X^2$ | : Jumlah skor yang dikuadratkan dari x |
| $\sum Y^2$ | : Jumlah skor yang dikuadratkan dari y |
| n | : Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan |
| X | : Variabel bebas |
| Y | : Variabel terikat |

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk mengetahui realibilitas alat ukur (skala) maka digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right]$$

Keterangan :

| | |
|------------|--------------------------------------|
| r^{11} | : Koefisien reliabilitas instrumen |
| $\sum S_1$ | : Jumlah varians skor tiap-tiap item |
| K | : Jumlah item pertanyaan |
| S_1 | : Varians skor tiap-tiap item |
| n | : Jumlah sampel |

G. Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas (*religiusitas*) dengan satu variabel terikat (*forgiveness*) yang bersifat interval atau rasio. Untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment* digunakan rumus:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

| | |
|------------|---|
| r_{XY} | : Korelasi X dan Y |
| $\sum X$ | : Jumlah skor dalam sebaran x |
| $\sum Y$ | : Jumlah skor dalam sebaran y |
| $\sum XY$ | : Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan |
| $\sum X^2$ | : Jumlah skor yang dikuadratkan dari x |
| $\sum Y^2$ | : Jumlah skor yang dikuadratkan dari y |
| n | : Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan |
| X | : Variabel bebas |
| Y | : Variabel terikat |

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan Wanita di PT Fast Company Medan, maka penelitian menyimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan antara konflik peran dengan kinerja karyawan di PT.Fast Company Medan dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) = -0.442 dengan $P = 0.001 < 0.050$, artinya ada hubungan negative antara konflik peran dengan kinerja karyawan, semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT.Fast Company Medan, kontribusi konflik peran terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3 %.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa konflik peran di PT.Fast Company Medan memiliki sikap konflik peran dengan nilai rata-rata 109.2.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa konflik peran berada pada kategori tinggi, sebab mean hipotiknya 96 lebih kecil dari pada mean empirik 109.2 dimana selisihnya melebihi nilai SD 9.3.
4. Koefisien determinasi hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan *R Square* (r^2) sebesar 0,623. Angka 0,623 mengandung arti bahwa dalam penelitian, konflik peran memiliki sumbangan efektif sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan. Sisanya

sebesar 37,7% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya seperti factor kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin dan kompetensi.

B. Saran

Pada sub-bab ini peneliti merangkum saran yang berhubungan dengan judul penelitian kepada Karyawan Wanita di PT Fast Company Medan, selain itu peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sehingga peneliti merumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Saran Kepada Subjek Peneliti

Sebagai seorang karyawan dan seorang ibu rumah tangga, maka karyawan disarankan mampu membagi waktu secara baik agar seluruh pekerjaan kantor dapat diselesaikan dengan baik dan urusan keluarga juga dapat diselesaikan dengan tepat. Selain itu juga karyawan Wanita juga disarankan dapat mengontrol tingkat emosional jika menghadapi permasalahan keluarga maupun kantor agar seluruh tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

2. Saran Kepada PT Fast Company Medan

Kepada Manajemen PT Fast Company Medan disarankan untuk memperhatikan tingkat *worklife balance* dari keryawan khususnya karyawan Wanita agar karyawan Wanita tersebut tidak mengalami permasalahan konflik peran. Disamping itu manajemen PT Fast Company juga dapat memberikan bantuan konseling kepada karyawan Wanita agar

dapat membantu mereka untuk menjaga tingkat emosional dalam bekerja maupun saat dirumah mereka.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Kontribusi konflik peran terhadap kinerja karyawan memiliki 62,3%, ada sekitar 37,7% lagi yang tersisa. Kepada para peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lainnya seperti factor kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin dan kompetensi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apollo dan Andi, C. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Skripsi*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science Journal*. 20 (4), 265-269.
- Basikin (2007). *Hubungan Masyarakat: Profesi dan Pelaksanaan*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harijonto. (2013). The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on The Employee's Performance Through Commitment and Self- Efficacy (Study on the Nurses at Public Health Service Center of Kabupaten Kediri, East Java). Disertasi Universitas Brawijaya Malang. *IOSR Journal Of Business An Management*. 8, 98-105.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henny dan Raming. (2020). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan dan Psikologi*. 1 (3).
- Ibrahim dan Afaf. (2008). Consequences of Work-Family Conflict Among Married Employees in UAE. University of Sharjah . *Journal fo Humanities 7 Social Science*. 5 (1).
- Jawahar. (2011). Perceptual Difference of Role based Performance –A Gender Study. *International Journal of Business, Humanities, and Technology*. 1 (3).
- Kreitner, R., dan Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A., dan Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan dan SDM Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitasari. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang*.
- Priyatnasari., Indar., dan Balqis. (2015). Hubungan Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makasar. *Jurnal Psikologi*. 2 (3).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Persatuan Manufaktur Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13 (1), 40-45.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior. 13 Three Edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice –Hall.
- Romney dan Steinbart. (2017). *Accounting Information System*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Sari. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Tesis*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Schaufeli, W. B., dan Bakker, A. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 43, 495–513.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta, Bandung.
- Supriatna. (2011). Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang. *Tesis*. Universitas Indonesia.

- Tampubolon. (2014). *Manajemen Operasi & Rantai Pemasok (Operation and Supply-chain Management)*. (edisi pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Triyono, Agus dan Prayitno. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengeloan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. ISSN 2442-5028. Vol 2 Hal 92-100.
- Wahab, Y., dan Anwar. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12 (2).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2014). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirakristma. (2011). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi Universitas Dipenogoro Semarang*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

LAMPIRAN A
SKALA KONFLIK PERAN



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
| √ | | | √ |

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

Identitas

Nama/Inisial :

Usia :

| No. | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1. | Karena harus menyiapkan sarapan anak, saya menjadi sering terlambat bekerja | | | | |
| 2. | Keluarga saya sering mengeluh karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan, membuat saya sulit berkonsentrasi bekerja | | | | |
| 3. | Ketika mendapatkan tugas di luar kota, saya menolaknya karena tidak bisa meninggalkan keluarga | | | | |
| 4. | Saya tidak dapat konsentrasi saat bekerja karena memikirkan keadaan dirumah | | | | |
| 5. | Ketika ada masalah dalam keluarga, membuat kinerja saya tidak optimal | | | | |
| 6. | Saat anak sakit, membuat saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja | | | | |
| 7. | Sangat sulit berkonsentrasi pada pekerjaan karena saya juga mempunyai tanggung jawab dalam keluarga | | | | |
| 8. | Karena tanggung jawab keluarga, membuat pekerjaan saya menjadi tidak efektif | | | | |
| 9. | Jika saya tidak mempunyai keluarga, saya akan menjadi karyawan yang lebih baik | | | | |
| 10. | Jadwal pekerjaan saya membuat kegiatan dengan keluarga terganggu | | | | |
| 11. | Pekerjaan saya, membuat waktu untuk berkomunikasi dengan suami menjadi berkurang | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 12. | Karena pekerjaan, orang menganggap saya kurang memiliki waktu untuk keluarga | | | | |
| 13. | Saya kesulitan mengikuti perkembangan anak karena harus bekerja | | | | |
| 14. | Komunikasi dengan anak menjadi berkurang karena kesibukan saya | | | | |
| 15. | Kegiatan kerja yang padat, membuat saya jarang bertemu dengan anak-anak dirumah | | | | |
| 16. | Ketika anggota keluarga ada yang sakit, saya merasa bersalah karena harus bekerja | | | | |
| 17. | Saya merasa bersalah karena terlalu sibuk bekerja | | | | |
| 18. | Ketika anak membutuhkan kehadiran saya, saya sulit memenuhinya | | | | |
| 19. | Walaupun pekerjaan saya menyita waktu, saya masih dapat menangani urusan rumah tangga | | | | |
| 20. | Saat liburan bekerja, sebisa mungkin saya menyempatkan diri untuk berkumpul bersama keluarga | | | | |
| 21. | Saya akan tetap menerima tugas keluar kota dari kantor | | | | |
| 22. | Saya menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sebelum berangkat kerja | | | | |
| 23. | Jika saya sedang ada masalah dalam keluarga, saya tetap bisa bekerja dengan baik | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 24. | Saya akan tetap fokus bekerja apapun yang terjadi | | | | |
| 25. | Saya nyaman dengan pekerjaan dan dapat berkonsentrasi bekerja | | | | |
| 26. | Berkeluarga tidak menjadi alasan pembenar bagi saya untuk bekerja tidak efektif | | | | |
| 27. | Saya tetap mampu bekerja dengan baik walaupun sekarang saya sudah berkeluarga | | | | |
| 28. | Saya tetap dapat berkumpul bersama keluarga meskipun saya bekerja | | | | |
| 29. | Meskipun bekerja, keharmonisan keluarga saya tetap terjaga | | | | |
| 30. | Saya masih dapat membagi waktu yang optimal untuk keluarga saya | | | | |
| 31. | Saya masih dapat memantau perkembangan anak saya melalui bantuan teknologi (<i>hand phone</i>) | | | | |
| 32. | Setelah pulang kantor saya akan memanfaatkan waktu untuk berkomunikasi dan bermain dengan anak saya | | | | |
| 33. | Saat libur saya dan suami akan memanfaatkan waktu keluarga secara maksimal | | | | |
| 34. | Saya akan berusaha membagi peran secara optimal | | | | |
| 35. | Saya akan berusaha memberikan perhatian yang maksimal kepada keluarga saya | | | | |
| 36. | Saya akan berusaha memaksimalkan waktu | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|
| | agar dapat membagi waktu | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|





KONFLIK PERAN

| no | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | x1.9 | x1.10 | x1.11 | x1.12 | x1.13 | x1.14 | x1.15 | x1.16 | x1.17 | x1.18 | x1.19 | x1.20 | x1.21 | x1.22 | x1.23 | x1.24 | x1.25 | x1.26 | x1.27 | x1.28 | x1.29 | x1.30 | x1.31 | x1.32 | Total | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 124 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 132 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 129 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 124 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 122 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 |
| 12 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 |
| 13 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 124 |
| 15 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 115 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 126 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 126 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 130 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 125 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 128 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 128 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 123 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 126 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 126 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 124 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 126 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 128 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 131 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 130 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 129 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 134 |

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

| Daftar Penilaian Kinerja PT Fast Company Medan | | | | | |
|--|--------------------|--------------|---------|-----------|-----------|
| No | Nama | Kedisiplinan | Kinerja | Kerjasama | Rata-Rata |
| 1 | Silvia Tambunan | 65 | 77 | 85 | 75.67 |
| 2 | Mery Marbun | 72 | 82 | 78 | 77.33 |
| 3 | Vina Listya | 66 | 76 | 79 | 73.67 |
| 4 | Elisabeth S | 71 | 79 | 82 | 77.33 |
| 5 | Suci Anisa | 63 | 76 | 82 | 73.67 |
| 6 | Leny Vinita | 67 | 73 | 84 | 74.67 |
| 7 | Wenny Khosasi | 66 | 79 | 82 | 75.67 |
| 8 | Dwi Khairunisa | 75 | 83 | 79 | 79.00 |
| 9 | Anisa Dwiningtias | 71 | 75 | 76 | 74.00 |
| 10 | Safira Nadya | 66 | 76 | 79 | 73.67 |
| 11 | Mei Simanjorang | 71 | 81 | 81 | 77.67 |
| 12 | Lidya Ayu | 71 | 79 | 81 | 77.00 |
| 13 | Putri Siregar | 63 | 76 | 82 | 73.67 |
| 14 | Hetty Nasution | 67 | 73 | 84 | 74.67 |
| 15 | Betty Lumbangaol | 66 | 79 | 87 | 77.33 |
| 16 | Dina Ayu | 75 | 83 | 79 | 79.00 |
| 17 | Mira Lestari | 71 | 75 | 81 | 75.67 |
| 18 | Lestari Silitonga | 66 | 76 | 82 | 74.67 |
| 19 | Indri Marbun | 63 | 79 | 84 | 75.33 |
| 20 | Syafitri | 71 | 75 | 76 | 74.00 |
| 21 | Jenny Maha | 66 | 76 | 79 | 73.67 |
| 22 | Nindya Ayu | 67 | 79 | 81 | 75.67 |
| 23 | Laura Pasaribu | 66 | 79 | 82 | 75.67 |
| 24 | Debora Purba | 75 | 76 | 82 | 77.67 |
| 25 | Chyntia Ginting | 71 | 75 | 81 | 75.67 |
| 26 | Mitha Lestari | 66 | 72 | 82 | 73.33 |
| 27 | Listya Mery | 63 | 76 | 84 | 74.33 |
| 28 | Anita Simanjuntak | 71 | 77 | 76 | 74.67 |
| 29 | Fransiska Pakpahan | 66 | 81 | 79 | 75.33 |
| 30 | Andita Anastasha | 67 | 83 | 81 | 77.00 |
| 31 | Arde Isriani | 66 | 77 | 82 | 75.00 |
| 32 | Asti Dianputri | 63 | 73 | 84 | 73.33 |
| 33 | Christina Lubis | 71 | 71 | 76 | 72.67 |
| 34 | Desima Hutapea | 66 | 83 | 79 | 76.00 |
| 35 | Dewi Fajar | 67 | 76 | 81 | 74.67 |



HASIL UJI VALDITAS DAN RELIABILITAS KONFLIK PERAN

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .965 | .963 | 36 |

Item Statistics

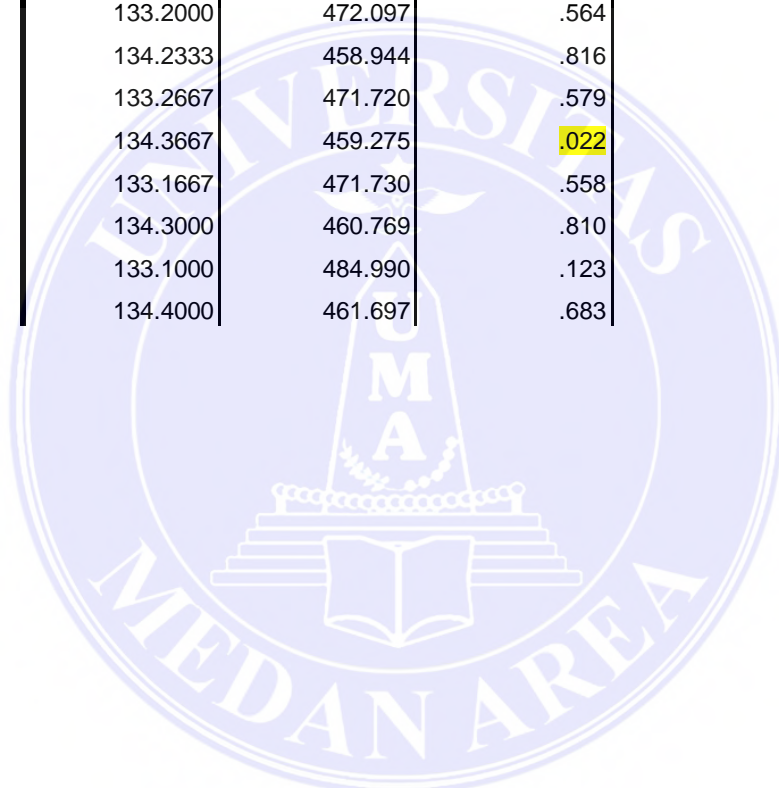
| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00001 | 3.9667 | .80872 | 30 |
| VAR00002 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00003 | 3.9000 | .84486 | 30 |
| VAR00004 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00005 | 3.9000 | .84486 | 30 |
| VAR00006 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00007 | 4.1000 | .54772 | 30 |
| VAR00008 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00009 | 4.1667 | .46113 | 30 |
| VAR00010 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00011 | 3.9333 | 1.01483 | 30 |
| VAR00012 | 2.9667 | .71840 | 30 |
| VAR00013 | 4.1667 | .53067 | 30 |
| VAR00014 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00015 | 4.0333 | .85029 | 30 |
| VAR00016 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00017 | 3.9000 | .92289 | 30 |
| VAR00018 | 2.9333 | .94443 | 30 |

| | | | |
|----------|--------|---------|----|
| VAR00019 | 3.8667 | 1.07425 | 30 |
| VAR00020 | 2.7667 | .93526 | 30 |
| VAR00021 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00022 | 3.1333 | .68145 | 30 |
| VAR00023 | 3.8000 | .76112 | 30 |
| VAR00024 | 2.9333 | .94443 | 30 |
| VAR00025 | 4.0000 | .74278 | 30 |
| VAR00026 | 2.8000 | .96132 | 30 |
| VAR00027 | 4.0000 | .74278 | 30 |
| VAR00028 | 3.0000 | .64327 | 30 |
| VAR00029 | 4.0000 | .74278 | 30 |
| VAR00030 | 2.9667 | .88992 | 30 |
| VAR00031 | 3.9333 | .73968 | 30 |
| VAR00032 | 2.8333 | .87428 | 30 |
| VAR00033 | 4.0333 | .76489 | 30 |
| VAR00034 | 2.9000 | .84486 | 30 |
| VAR00035 | 4.1000 | .92289 | 30 |
| VAR00036 | 2.8000 | .96132 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|--|
| VAR00001 | 133.2333 | 471.633 | .529 | . | .965 |
| VAR00002 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00003 | 133.3000 | 471.321 | .513 | . | .965 |
| VAR00004 | 134.2667 | 453.857 | .097 | . | .963 |
| VAR00005 | 133.3000 | 471.321 | .513 | . | .965 |
| VAR00006 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00007 | 133.1000 | 484.300 | .259 | . | .966 |
| VAR00008 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00009 | 133.0333 | 482.447 | .405 | . | .965 |
| VAR00010 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00011 | 133.2667 | 472.340 | .396 | . | .966 |
| VAR00012 | 134.2333 | 489.082 | .040 | . | .967 |
| VAR00013 | 133.0333 | 485.137 | .233 | . | .966 |
| VAR00014 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00015 | 133.1667 | 472.075 | .489 | . | .965 |
| VAR00016 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00017 | 133.3000 | 475.252 | .367 | . | .966 |

| | | | | | |
|----------|----------|---------|------|---|------|
| VAR00018 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00019 | 133.3333 | 468.161 | .463 | . | .965 |
| VAR00020 | 134.4333 | 458.530 | .785 | . | .963 |
| VAR00021 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00022 | 134.0667 | 469.306 | .714 | . | .964 |
| VAR00023 | 133.4000 | 477.903 | .372 | . | .965 |
| VAR00024 | 134.2667 | 453.857 | .897 | . | .963 |
| VAR00025 | 133.2000 | 470.924 | .601 | . | .964 |
| VAR00026 | 134.4000 | 461.697 | .683 | . | .964 |
| VAR00027 | 133.2000 | 472.097 | .564 | . | .965 |
| VAR00028 | 134.2000 | 491.131 | .024 | . | .967 |
| VAR00029 | 133.2000 | 472.097 | .564 | . | .965 |
| VAR00030 | 134.2333 | 458.944 | .816 | . | .963 |
| VAR00031 | 133.2667 | 471.720 | .579 | . | .965 |
| VAR00032 | 134.3667 | 459.275 | .022 | . | .963 |
| VAR00033 | 133.1667 | 471.730 | .558 | . | .965 |
| VAR00034 | 134.3000 | 460.769 | .810 | . | .963 |
| VAR00035 | 133.1000 | 484.990 | .123 | . | .967 |
| VAR00036 | 134.4000 | 461.697 | .683 | . | .964 |





Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|-----------|----------|----------|----------------|----|
| Predicted Value | 133.4449 | 123.2324 | 234.0000 | 12.32423 | 35 |
| Std. Predicted Value | -2.412 | 1.983 | .000 | 1.000 | 35 |
| Standard Error of Predicted Value | 1.6324 | 4.238 | 1.252 | .687 | 35 |
| Adjusted Predicted Value | 122.2066 | 176.9938 | 152.0012 | 12.34066 | 35 |
| Residual | -55.76796 | 21.05915 | .00000 | 14.79007 | 35 |
| Std. Residual | -3.008 | 2.684 | .000 | .994 | 35 |
| Stud. Residual | -3.028 | 2.700 | .000 | 1.004 | 35 |
| Deleted Residual | -66.38903 | 34.55334 | -.00116 | 15.09929 | 35 |
| Stud. Deleted Residual | -4.203 | 2.721 | -.007 | 1.024 | 35 |
| Mahal. Distance | .000 | 3.817 | .988 | 1.311 | 35 |
| Cook's Distance | .000 | .081 | .010 | .017 | 35 |
| Centered Leverage Value | .000 | .074 | .013 | .017 | 35 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | VAR00001 | VAR00002 |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| N | | 35 | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 207.112 | 75.811 |
| | Std. Deviation | 9.3421 | 11.2311 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 | .129 |
| | Positive | .096 | .054 |
| | Negative | -.090 | -.129 |
| Test Statistic | | .096 | .129 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c | .253 ^c |

Correlations

| | | Konflik Peran | Kinerja Pegawai |
|---------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Pearson Correlation | Konflik Peran | 1.000 | .623 |
| | Kinerja Pegawai | .623 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Konflik Peran | . | .000 |
| | Kinerja Pegawai | .000 | . |
| N | Konflik Peran | 35 | 35 |
| | Kinerja Pegawai | 35 | 35 |



LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Konflik Peran ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .623 ^a | .580 | .560 | 11.23458 | .550 | 1123.159 | 1 | 34 | .0032 |

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 11999.052 | 1 | 11999.052 | 15.312 | .0367 ^b |
| | Residual | 17280.948 | 34 | 221.551 | | |
| | Total | 29280.000 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: Konflik Peran

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 64.553 | 11.998 | | 5.380 | .000 | | | | | | |
| | Konflik Peran | -.442 | .021 | -.421 | -8.359 | .001 | .263 | .263 | .263 | 1.000 | 1.000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|---------------|
| | | | | (Constant) | Konflik Peran |
| 1 | 1 | 1.990 | 1.000 | .00 | .00 |
| | 2 | .010 | 14.350 | 1.00 | 1.00 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai





LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sellabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1366/FPSI/01.10/XI/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

30 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PT. Fast Company Medan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nadya Raihan Abdina
 NPM : 158600392
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Fast Company Medan, Jl. Brigjen Katamso Komplek Delta No. 2 C guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Fast Company"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Laili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



Dipinjal dengan CamScanner



PT FAST COMPANY MEDAN

Jalan Brigjen Katamso Komp. Delta No. 2 C, Medan Maimun, Kota
Medan, Sumatera Utara 20159
Telepon: 061-7851045 Fax: 061-7851046

Nomor : 021/KET-PTFC.13/II/2022

Medan, 3 Februari 2022

Hal : Surat Penelitian

Kepada, Yth. Wakil Dekan Bidang Mahasiswa
Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No 79B
Medan

Sehubungan dengan surat dari Bapak/Ibu Nomor 1366/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 30 Nopember 2021 perihal tersebut diatas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan Riset/Penelitian/Observasi di Lingkungan PT Fast Company Medan pada tanggal 15-17 Desember 2021 **Telah selesai dilaksanakan penelitian dan pengambilan data.** Adapun identitas peneliti tersebut adalah sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Nadya Raihan Abdina
NPM : 158600392
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Penelitian : *Hubungan Konflik Peran Dengan Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Fast Company Medan.*

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *preventif* menyikapi penyebaran virus *covid-19* dilingkungan PT Fast Company Medan, maka sesuai dengan protokol PT Fast Company Medan yaitu dengan pelaksanaan penelitian secara terbatas yaitu dengan membagi kuesioner dengan perwakilan karyawan dan kegiatan wawancara hanya dilaksanakan terhadap beberapa karyawan Wanita yang hadir pada tanggal 15-17 Desember 2021. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Demikian disampaikan, agar maklum.

a.n. Direktur Utama,
Manajer Sumber Daya Manusia



Agus Prawira Kurniawan