



UNIVERSITAS
Dinamika

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PEKERJA WANITA DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



**Program Studi
S1 Manajemen**

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

NURI AMALIA RAFIDAH

15430100020

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DINAMIKA
SURABAYA
2020**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PEKERJA WANITA DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana



UNIVERSITAS
Dinamika

Disusun Oleh:

Nama : Nuri Amalia Rafidah

NIM : 15430100020

Program Studi : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DINAMIKA

SURABAYA

2020

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PEKERJA WANITA DI KOTA SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nuri Amalia Rafidah

NIM: 15430100020

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Penguji

Pada: 25 Februari 2020

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

I. **Dr. Achmad Yanu Alif Fianto, S.T., MBA.**

NIDN. 0703018202

II. **Candraningrat, S.E., M.SM.**

NIDN. 0705048901

Penguji

I. **Dr. Haryanto Tanuwijaya, S.Kom., M.MT.**

NIDN. 0710036602



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS

Dinamika

Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT.

NIDN. 0726106201

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS DINAMIKA
SURABAYA

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya:

Nama : Nuri Amalia Rafidah
NIM : 15430100020
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi
Judul Karya : **PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA
WANITA DI KOTA SURABAYA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Surabaya, 25 Februari 2020

Yang Menyatakan



Nuri Amalia Rafidah

15430100020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *work interference with family*, *family interference with work*, dan kompensasi finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS melalui program WarpPLS 5.0. Teknik pengumpulan data dengan melakukan survei melalui angket yang disebarkan ke responden secara *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita yang menikah maupun yang sudah bercerai dan memiliki anak, sehingga sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebagian pekerja wanita yang menikah maupun yang sudah bercerai dan sudah memiliki anak dengan batasan usia 20-57 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel *work interference with family* dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Variabel *work interference with family* dan kompensasi finansial secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, variabel *family interference with work* dan kompensasi finansial secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel *family interference with work* secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, variabel *work interference with family* maupun *family interference with work* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variabel kompensasi finansial secara tidak langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan di kota Surabaya harus memperbaiki variabel *family interference with work* dan kompensasi finansial serta meningkatkan kembali variabel *work interference with family* dan kepuasan kerja agar berpengaruh dan lebih meningkatkan kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal tersebut dapat dilakukan melalui beberapa strategi antara lain lebih memperhatikan peran wanita yang bekerja karena kedua peran yang dialami dapat menimbulkan kesenjangan pada kehidupan sosial sehingga dapat mempengaruhi perannya sebagai pekerja sehingga hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian tugas yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Hal tersebut menjadi faktor pengaruh baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh pekerja wanita. Selain itu, kepuasan kerjanya juga dapat dipengaruhi oleh tekanan pada pekerjaan yang mempengaruhi urusan keluarganya. Strategi kedua meningkatkan kompensasi finansial yang layak dan setara dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pada pekerja wanita terhadap perusahaan. kepuasan kerja yang diperoleh pekerja wanita sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja wanita pada perusahaan. Strategi kelima, kompensasi finansial juga memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work Interference with Family, Family Interference with Work, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja, Pekerja Wanita di kota Surabaya.*



UNIVERSITAS
Dinamika

KATA PENGANTAR

Di era global saat ini, peran wanita saat ini semakin diakui sehingga memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki. Hal ini sesuai dengan semakin meningkatkan jumlah pekerja wanita hingga mencapai setengah dari jumlah pekerja pria. Perkembangan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Adapun kesejahteraan karyawan tersebut bermula pada kinerja karyawan. Penelitian ini dibuat untuk memberikan informasi terkait variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pekerja wanita di kota Surabaya.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan gambaran bagi pemimpin perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sarana bagi penelitian selanjutnya terkait variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terima kasih,

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Wanita di Kota Surabaya*”. Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu Allaihi Wassalam beserta keluarga besar dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga yang telah memberikan do'a dan dukungan pada seluruh proses studi yang harus diselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd., selaku Rektor dari Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
3. Bapak Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen
5. Bapak Dr. Haryanto Tanuwijaya, S.Kom., M.MT., selaku Dosen Penguji.
6. Kedua Bapak Dosen Pembimbing.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, informasi dan motivasi untuk penyempurnaan penelitian ini.

Akhirnya penulis memohon kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, semoga penelitian dan segala bantuan yang diberikan kepada penulis dari semua pihak dapat menjadi amal shalih dan bermanfaat bagi pribadi dan pada pembaca pada umumnya.

Surabaya, 25 Februari 2020

Penulis

Nuri Amalia Rafidah

NIM. 15430100020

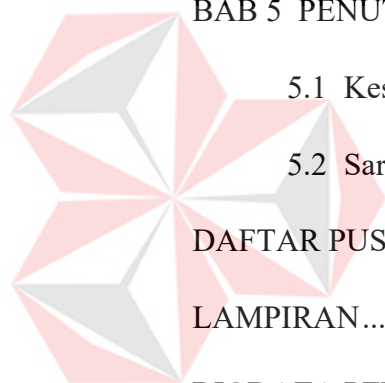


UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis.....	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	31
3.3 Definisi Operasional.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN	42
4.1 Analisis Deskriptif	42
4.2 Pengujian Hipotesis.....	52
4.3 Pembahasan.....	78
BAB 5 PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	100
BIODATA PENULIS	113



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Keterangan Skor Jawaban Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Per Variabel.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	45
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pekerjaan	46
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama.....	46
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif	47
Tabel 4.8 Hasil Rata-rata Kuesioner WIF.....	49
Tabel 4.9 Hasil Rata-rata Kuesioner FIW.....	50
Tabel 4.10 Hasil Rata-rata Kuesioner Kompensasi Finansial.....	50
Tabel 4.11 Hasil Rata-rata Kuesioner Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.12 Hasil Rata-rata Kuesioner Kinerja	52
Tabel 4.13 Hasil <i>combined-loadings and cross-loadings</i>	54
Tabel 4.14 Nilai <i>Average Variances Extracted (AVE)</i>	57
Tabel 4.15 Hasil <i>Standard Error (SE)</i>	58
Tabel 4.16 Nilai <i>Cross-Loading</i>	59
Tabel 4.17 Nilai <i>Composite Reliability</i>	60
Tabel 4.18 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 4.19 <i>Goodness of Fit</i>	63

Tabel 4.20 Hasil R ²	64
Tabel 4.21 <i>Direct Effects</i>	66
Tabel 4. 22 <i>Indirect Effect</i>	75
Tabel 4.23 <i>Total Effect</i>	77



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Path Coefficients</i>	67



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	100
Lampiran 2. Nilai Rata-Rata Item Pernyataan	103
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	105
Lampiran 5. Statistik Deskriptif.....	109
Lampiran 6. Hasil <i>General SEM Analysis Results</i>	109
Lampiran 7. Hasil Model Penelitian	110
Lampiran 8. Hasil <i>Latent Variable Coefficients</i>	110
Lampiran 9. Hasil <i>Path Coefficients</i>	111
Lampiran 10. Kartu Bimbingan	112



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa lampau wanita sering kali dianggap atau bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung pada pria. Wanita yang memiliki fungsi sebagai ibu yang melahirkan anak sehingga membuat wanita terikat pada konsekuensi untuk mengasuh, merawat, dan menyusui. Sedangkan, pria berperan sebagai kepala keluarga yang memiliki kewajiban menafkahi keluarganya sehingga harus mempunyai pekerjaan. Sedangkan, saat ini masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria (Retnaningrum, 2016). Berdasarkan Badan Pusat Statistika (BPS) Jawa Timur menunjukkan peran wanita dalam pembangunan ekonomi dapat ditinjau dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja sebanyak 590.081. Emansipasi wanita yang memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam individu yang bersangkutan.

Peran wanita saat ini semakin diakui sehingga memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki yang dikenal sebagai emansipasi wanita. Menurut kamus besar emansipasi wanita adalah proses pelepasan diri para wanita dari kedudukan sosial ekonomi yang rendah atau dari pengekangan hukum yang membatasi kemungkinan untuk berkembang dan untuk maju. Hal ini mengubah persepsi masyarakat akan wanita yang hanya bisa melakukan pekerjaan rumah dan mengurus anak. Selain itu, juga memberikan dampak yang positif bagi tenaga

kerja wanita yang bekerja karena hak-hak yang diberikan setara dengan tenaga kerja pria. Dengan adanya emansipasi wanita, semakin berkembangnya jaman membuat peran wanita juga semakin berkembang di dunia kerja.

Pekerja wanita memiliki konsekuensi baik positif maupun negatif dari peran ganda yang dijalannya. Selain itu, juga memiliki tanggung jawab menjadi seorang ibu yang harus mengasuh dan mendidik anaknya dengan baik sekaligus menjadi istri yang harus melayani suami. Dengan adanya peran wanita sebagai pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga karena terdapat dua sumber pendapatan yaitu dari suami dan istri yang bekerja. Hal ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan rumah tangga yang semakin lama semakin meningkat. Biaya pendidikan anak juga semakin meningkat sehingga diperlukan pemasukan yang lebih besar yaitu salah satunya dengan cara pasangan suami istri yang bekerja. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa peran istri sebagai pekerja memicu terjadinya konflik antar peran. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesenjangan pada kedua peran yang dijalani sehingga pelaku peran ganda perlu diperhatikan demi kelangsungan hidupnya yang sejahtera. Peristiwa tersebut dapat disebut dengan *work-family conflict*.

Work-family conflict harus diperhatikan oleh organisasi karena demi menjaga keseimbangan emosional yang dijalani pekerja wanita karena dukungan dari organisasi maupun keluarga adalah faktor yang paling mempengaruhi performa pekerja wanita yang menjalani peran ganda. *Work-family conflict* juga terjadi karena pemenuhan kebutuhan pada salah satu peran membuat kesenjangan pada pemenuhan peran yang lainnya. Misalnya, sebagai ibu biasa dengan mengurus anak jika wanita tersebut menjadi pekerja atau karyawan akan terjadi

konflik antar peran tersebut. Solusi untuk meminimalisir konflik adalah membayar pihak lain untuk mengambil alih tugas-tugas rumah tangga misalnya menggunakan jasa asisten rumah tangga (ART). Akan tetapi, hal ini tidak menjadi solusi yang terbaik bagi keluarga yang memiliki perekonomian rendah. Salah satu cara yang paling mungkin dilakukan oleh pekerja perempuan dalam mengatasi konflik peran ganda, ketika tidak ada dukungan organisasi, adalah mengelola peran di rumah dengan baik, baik sendiri atau bersama pasangan mereka (Purba & Sandroto, 2016).

Menurut Retnaningrum (2016), *work family conflict* dibagi menjadi dua yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW). WIF merupakan konflik yang terjadi antara peran pada organisasi sebagai karyawan dengan peran pada keluarga sebagai ibu yang selanjutnya waktu dengan keluarga menjadi tersita dikarenakan urusan pekerjaan. Misalnya, seorang wanita pekerja harus mengerjakan tugas pada organisasinya hingga lembur dikantor atau mengurus anak dirumah. Jadi, pemenuhan peran sebagai pekerja dapat mengurangi waktu dengan keluarga. Sedangkan, FIW merupakan konflik yang terjadi antara peran pada keluarga menyebabkan adanya kesenjangan pada peran sebagai karyawan sehingga peran pada keluarga yang mempengaruhi peran pada organisasi. Misalnya, seorang wanita pekerja harus membatalkan agenda rapat bersama atasan dan koleganya dikarenakan anaknya sedang sakit.

Menurut Retnaningrum (2016) membuktikan bahwa WIF berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita. WIF berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Selain itu, FIW berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita. FIW berpengaruh

negatif signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Kesimpulannya, kedua konflik tersebut dapat mengurangi keharmonisan pada keluarga dan fokus sebagai pekerja sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pekerja wanita pada organisasi.

Berdasarkan diselenggarakannya program jaminan pensiun, terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Dalam pasal 15, terdapat peraturan penentuan usia pensiun yaitu usia saat yang bersangkutan berhak menerima jaminan pensiun. Pasal 15 berisikan sebagai berikut:

- (1) Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- (3) Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun
- (4) Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

Pada tahun 2020 usia pensiun pekerja wanita yaitu pada usia 57 tahun. Oleh karena itu, masa kerja pekerja wanita dibatasi hingga usia 57 tahun. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Surabaya, populasi wanita dengan usia angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan populasi pria dengan usia angkatan kerja di kota Surabaya yang selengkapnya dijelaskan pada

Tabel 1.1. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita di kota Surabaya.

Tabel 1.1 Penduduk Kota Surabaya Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Umur

Umur	Laki-laki	Perempuan
20-24	144.661	147.358
25-29	137.343	135.581
30-34	125.978	126.098
35-39	116.992	119.206
40-44	105.843	108.846
45-49	95.379	101.564
50-54	86.854	94.898
55-59	72.281	79.841
TOTAL	885.331	913.392

Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Surabaya (2019)

Sedangkan, menurut Badan Pusat Statistika (2018) pada bulan Agustus 2018 tercatat populasi penduduk wanita di kota Surabaya yang termasuk angkatan kerja dan sudah memiliki pekerjaan sebanyak 590.081 jiwa. Faktor ini penting diperhatikan bagi kelangsungan hidup setiap perusahaan. Jika pekerja wanita tidak dapat mengatur dan menyeimbangkan antara urusan pekerjaan di kantor dengan urusan di rumah sebagai ibu rumah tangga, maka menyebabkan konflik antar peran yang selanjutnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya saat di perusahaan. Hal ini harus menjadi salah satu perhatian bagi perusahaan terhadap karyawan guna memberikan dampak yang baik juga terhadap kualitas perusahaan. Selain itu, dengan diperhatikannya kesejahteraan pekerja wanita juga dapat berdampak pada kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena merasa diperlakukan dengan baik oleh perusahaan. Terlebih juga pada kelangsungan hidup keluarga pada pekerja wanita. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan, kompensasi

finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang (Rivai & Sagala, 2011). Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan kesehatan dan jiwa, program pensiun, fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti kendaraan dinas dan lain sebagainya. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008).

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Samudra, dkk, 2014). Oleh karena itu, membentuk persepsi masyarakat bahwa besar kecilnya jumlah kompensasi finansial yang didapatkan oleh individu tersebut menjadi sebuah kehormatan sosial. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan pada kinerja karyawan sehingga pemberian kompensasi finansial digunakan pada penelitian ini untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pekerja wanita di kota Surabaya. Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk menjadi bagian dalam perusahaan tersebut. Jika karyawan merasa puas, maka karyawan memberikan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang

dilakukannya. Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Sari (2018) mengemukakan bahwa setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut. Sedangkan, yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka. Oleh karena itu, kinerja pekerja wanita memiliki hal penting yang dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan dan individu tersebut.

Jika kinerja karyawan dapat dikatakan baik maka tujuan perusahaan dapat segera dicapai dengan efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Oleh karena itu, diperlukan evaluasi secara berkala guna menjaga kinerja karyawan yang sudah dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Hal ini memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan individu. Jika kinerja karyawan yang baik, maka menciptakan lingkungan organisasi yang sehat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu, sehingga penelitian tentang “Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Wanita di Kota Surabaya” sangat penting untuk dilakukan guna untuk mengembangkan dan mendukung hasil dari penelitian terdahulu. Selain itu, juga berguna untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Pertama, yang dilakukan oleh Retnaningrum (2016) tentang “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja”. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Kebaruan penelitian ini terletak pada penambahan objek lain yaitu pekerja wanita di kota Surabaya dan teknik analisis data menggunakan PLS-SEM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
2. Apakah *work interference with family* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
3. Apakah *work interference with family* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
4. Apakah *family interference with work* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?

5. Apakah *family interference with work* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
6. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
8. Apakah *work interference with family* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
9. Apakah *family interference with work* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?
10. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, untuk menetapkan satu titik fokus penelitian yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh variabel *work interference with family*, *family interference with work*, kompensasi finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Permasalahan tersebut sebagai kunci paling utama yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi yang telah dikembangkan dan sebagai kunci untuk bersaing dengan perusahaan atau organisasi yang lain.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

1. Pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
2. Pengaruh *work interference with family* secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
3. Pengaruh *work interference with family* secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
4. Pengaruh *family interference with work* secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
5. Pengaruh *family interference with work* secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
6. Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
7. Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
8. Pengaruh *work interference with family* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
9. Pengaruh *family interference with work* secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.
10. Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Empirik

Penelitian ini diharapkan menghasilkan beberapa temuan yang dapat memiliki manfaat teoritik bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Memberikan penjelasan dalam membangun dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja melalui *work-family conflict* (WFC) dan kompensasi finansial. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam membangun dan meningkatkan potensi karyawan menjadi lebih baik.
2. Menambah wawasan yang dibutuhkan dalam dunia bisnis terutama dalam hal menghadapi persaingan bisnis di era global saat ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan menghasilkan beberapa temuan yang dapat memiliki manfaat praktis bagi perusahaan, yaitu:

1. Memberikan evaluasi kepada pelaku peran ganda terkait kompensasi finansial, kinerja, dan kepuasan kerja. Sekaligus menarik dan meningkatkan kepedulian manajer akan kewajibannya sebagai seorang istri dan ibu.
2. Memberikan gambaran kepada pemerintah daerah mengenai perkembangan pada pekerja wanita di kota Surabaya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Dalam rangka memahami dan mengkaji suatu permasalahan, diperlukan suatu pedoman. Adapun pedoman tersebut berupa kajian teori secara ilmiah. Pada bagian ini, diuraikan beberapa teori dan konsep terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Manajemen konflik merupakan *grand theory* yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Secara singkat manajemen konflik merupakan unsur penting yang harus dipahami dan diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

Istomo (2013) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu sikap atau proses untuk mengatur atau mengawasi kerja seseorang dalam organisasi. manajemen merupakan proses penting yang menggerakkan organisasi. Tanpa adanya manajemen yang efektif tidak ada usaha yang berhasil cukup lama. Sedangkan, konflik merupakan proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik.

Manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (Wirawan, 2010). Sedangkan, menurut Sitompul (2010) manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan

menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini antara lain kinerja, kepuasan kerja, *work family interference with family* (WIF), *family interference with work* (FIW), dan kompensasi finansial.

2.1.1 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan dukungan yang kuat dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dapat dikatakan baik dan mumpuni untuk mencapai tujuan perusahaan dapat ditinjau dari kinerjanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Adianita, Mujanah, & Candraningrat, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Febryana (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Namun, kinerja perusahaan harus dapat dikonsepsikan dan diopersionalisasikan, serta dapat diukur dalam beberapa cara (Santoso, Candraningrat, & Binawati, 2017).

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, jika kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

B. Indikator Kinerja

Berdasarkan Dharma (2005) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dan efisiensi berasal dari kata efektif dan efisien yang berarti tercapainya suatu tujuan yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

2) Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk dapat memberikan perintah kepada orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), dan tanggung jawab adalah hal yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3) Disiplin

Disiplin secara umum adalah ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai dalam menghormati perjanjian yang telah dibuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan apabila pihak terkait melanggar perjanjian yang telah disetujui.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dari seseorang tersebut, kreativitas dalam bentuk ide atau gagasan yang diberikan untuk merencanakan sesuatu guna tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain inisiatif adalah daya dorong seseorang dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kemajuan dan akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Retnaningrum *et al.* (2016), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jika semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwarno dan Priansa, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

B. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Lestari (2012) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja seorang karyawan.

2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lainnya dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3 Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan (Nurul Hidayah, 2016). Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) finansial

artinya segala hal mengenai (urusan) keuangan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a) Kompensasi finansial secara langsung yaitu diberikan berupa gaji, upah, dan insentif.
- b) Kompensasi finansial secara tidak langsung yaitu dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Indikator Kompensasi Finansial

Berdasarkan Setiawan (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial antara lain:

a) Upah dan gaji

Hal ini menjadi hal yang pasti didapatkan oleh seluruh pekerja. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Pemberian upah sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan yang sudah diatur dalam undang-undang.

b) Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai contoh, insentif diberikan setelah pekerja melakukan lembur atau mencapai hingga melebihi target pencapaian pekerjaannya.

c) Tunjangan

Tunjangan yang wajib diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Hal ini juga sudah diatur oleh

undang-undang sehingga membuat pekerja menjadi lebih terjamin dalam melakukan pekerjaannya.

d) Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan perusahaan, rumah dinas, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

2.1.4 *Family Interference with Work (FIW)*

1. Pengertian *Family Interference with Work (FIW)*

Family Interference with Work (FIW) adalah konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab pada keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (Retnaningrum, *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Prajogo (2014) menjelaskan bahwa FIW terjadi jika tanggung jawab dalam keluarga menghambat prestasi kerja.

2. Indikator *Family Interference with Work (FIW)*

Berdasarkan Adeloika (2010) indikator yang digunakan untuk mengukur FIW antara lain:

a) *Time Based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya. Waktu yang diluangkan bersama keluarga menyita waktunya sebagai pekerja. Maksudnya, wanita peran ganda tersebut memiliki agenda berlibur dengan keluarga tapi disisi lain ada tugas dan wewenang yang harus dijalankan sebagai pekerja. Oleh karena itu, waktu yang telah diluangkannya bersama keluarga cukup menyita waktunya berperan sebagai pekerja. Hal ini juga

dapat menimbulkan dampak seperti terlalu lelah sehingga tidak dapat fokus dalam melakukan tugas dan wewenangnya sebagai pekerja. Menurunnya kinerja pekerja wanita tersebut berdampak pada prestasi kerja

b) *Strain Based Conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Adanya tekanan yang timbul pada peran wanita sebagai pekerja mempengaruhi kinerjanya sebagai pekerja. Peran sebagai ibu rumah tangga menjadi suatu kewajiban bagi seorang wanita sehingga sering menyebabkan kesenjangan pada peran lainnya atau sebagai pekerja. Oleh karena itu, manajemen permasalahan yang terjadi pada rumah tangganya harus menjadi perhatian khusus bagi wanita berperan ganda. Hal ini dapat menyebabkan kinerjanya pada perusahaan menjadi menurun dan berdampak pada prestasi kerja.

c) *Behavior Based Conflict*

Pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Karena menjadi ibu rumah tangga harus mendidik anak semaksimal mungkin guna membuat anaknya berkembang dengan sebaik mungkin. Jika wanita tersebut tidak dapat memposisikan dirinya pada tempat dan kondisi yang tepat, maka terjadi suatu hal yang menjadi konflik antar kedua peran.

2.1.5 *Work Interference with Family (WIF)*

1. Pengertian *Work Interference with Family (WIF)*

Menurut Sihite (2018) mengemukakan bahwa WIF adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Sedangkan menurut Retnaningrum, *et al.*

(2016) menjelaskan WIF adalah konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Selain itu, efek stres yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga (Adeloka, 2010).

2. Indikator *Work Interference with Family* (WIF)

Indikator yang digunakan untuk mengukur *destination branding* antara lain (Adeloka, 2010):

a) *Time Based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya. Oleh karena itu, waktu yang dihabiskan untuk kepentingan sebagai pekerja dapat membuat wanita tersebut tidak memiliki waktu yang cukup kepada keluarga atau berperan sebagai ibu rumah tangga yang selanjutnya dapat berdampak pada keharmonisan rumah tangga. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak membebani pekerjaan yang melampaui kemampuan atau tugasnya agar tidak membuat pekerja wanita tersebut menjadi menghabiskan waktunya lebih lama pada perannya sebagai pekerja.

b) *Strain Based Conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Adanya tekanan yang timbul pada peran wanita sebagai pekerja mempengaruhi kinerjanya sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi hingga emosional individu tersebut tidak stabil. Faktor yang selanjutnya harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu tidak membawa wanita

yang bekerja pada perusahaannya pada titik *under pressure* karena berdampak pada keharmonisan rumah tangganya juga.

c) *Behavior Based Conflict*

Pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga. Selain itu, peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan menciptakan budaya pada individu karyawannya sehingga hal ini juga dapat berdampak pada perilaku saat dirumah sebagai seorang ibu rumah tangga. Hal ini juga menjadi faktor kesenjangan antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Retnaningrum (2016)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari uji *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22.00 yang memberikan hasil temuan bahwa *work interference with family* dan *family interference with work* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta. Selain itu, *work interference with family* dan *family interference with work* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta. Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja

tidak memediasi hubungan antara *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap kinerja.

2. Penelitian Hidayah (2016)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari uji analisis regresi sederhana dan analisis *path* (jalur) yang memberikan hasil temuan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Selain itu, kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta.

3. Penelitian Sihite (2018)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari teknik analisis regresi berganda, uji-F, uji-T, dan hipotesis yang menunjukkan bahwa *work interference with family* dan *family interference with work* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Perpustakaan Nasional RI. Selain itu, *work interference with family* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan *family interference with work* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perpustakaan Nasional RI.

4. Penelitian Prajogo (2014)

Penelitian tersebut tentang “*Family Interfere with Work Conflict: Dampaknya Pada Kepuasan Dalam Bekerja, Kinerja, dan Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan*”. Hasil penelitian tersebut diperoleh melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memberikan hasil temuan bahwa *family interfere with work conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Selain itu, *family interfere with work conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan bank.

5. Penelitian Muflih (2015)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari uji analisis regresi berganda yang memberikan hasil temuan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Penelitian Kurnia (2016)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

7. Penelitian Artadi (2015)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

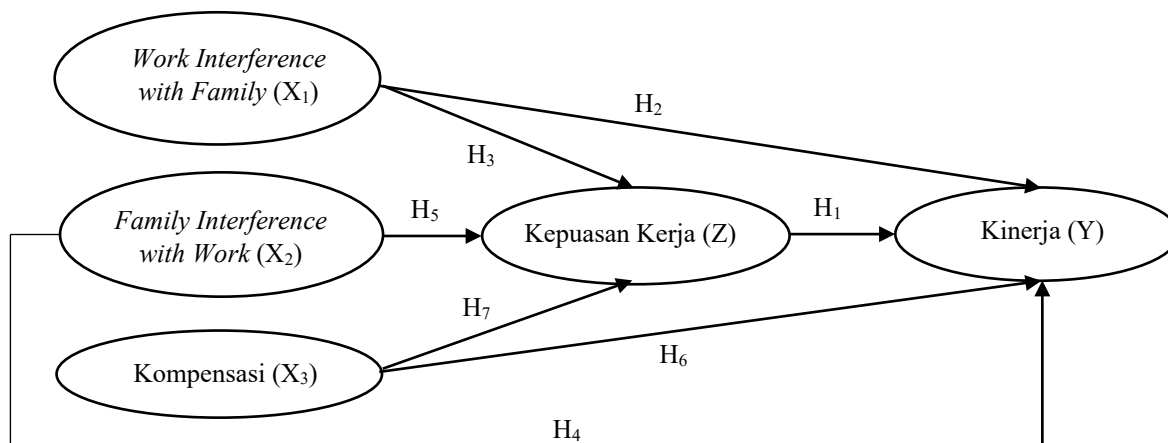
8. Penelitian Hadinata (2014)

Penelitian tersebut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen, Jawa Tengah”. Hasil penelitian tersebut diperoleh dari analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PT. Merapi Agung Lestari.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah alur yang akan dilakukan oleh peneliti sebagai dasar penelitian (Lubis, 2017). Pada penelitian ini, kerangka pemikiran berasal dari kinerja pada pekerja wanita yang berperan ganda. Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Surabaya (2018) bahwa jumlah pekerja wanita di kota Surabaya sebanyak kurang lebih mencapai setengah dari jumlah pekerja pria.

Persaingan bisnis pada era global saat ini mengharuskan para pengelola perusahaan atau organisasi untuk saling bersaing dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kapasitas dan fasilitas yang sudah berkembang pesat. Dalam hal ini objek yang diteliti adalah pekerja wanita di kota Surabaya. Pengelola perusahaan harus menggunakan strategi agar perusahaan yang telah dikembangkan dapat terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya yaitu melalui strategi *work interference with family*, *family interference with work*, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

2.4.1 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.2 *Work Interference with Family* Terhadap Kinerja

Work interference with family (WIF) merupakan konflik yang terjadi antara peran pada perusahaan sebagai karyawan dengan peran pada keluarga sebagai ibu yang selanjutnya waktu dengan keluarga menjadi tersita dikarenakan urusan pekerjaan. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pekerja wanita pada perusahaannya. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.3 *Work Interference with Family* Terhadap Kepuasan Kerja

Work interference with family (WIF) merupakan konflik yang terjadi antara peran pada perusahaan sebagai karyawan dengan peran pada keluarga sebagai ibu yang selanjutnya waktu dengan keluarga menjadi tersita dikarenakan urusan pekerjaan. Masalah yang ditimbulkan oleh pekerjaannya menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.4 *Family Interference with Work* Terhadap Kinerja

Tidak akan ada seorang pun yang mampu berkinerja baik jika dia tidak berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tuntutan kinerja yang terlalu tinggi di rumah menyebabkan sulit berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankantugasnya di kantor. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.5 *Family Interference with Work* Terhadap Kepuasan Kerja

Family interference with work (FIW) merupakan konflik yang terjadi antara peran pada keluarga menyebabkan kesenjangan pada peran sebagai karyawan sehingga peran pada keluarga yang mempengaruhi peran pada perusahaan. Hal ini menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja wanita. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.6 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.7 Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi menjadi bagian yang sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan kepuasan yang didapatkan oleh karyawan tersebut juga menjadi salah satu aspek penting dalam memelihara aset perusahaan yaitu karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.8 *Work Interference with Family Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*

Work interference with family (WIF) merupakan konflik yang terjadi antara peran pada perusahaan sebagai karyawan dengan peran pada keluarga sebagai ibu yang selanjutnya waktu dengan keluarga menjadi tersita dikarenakan

urusan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan pada pekerja wanita. Selain WIF terdapat faktor lain yaitu kepuasan kerja yang dapat berdampak pada kinerja pekerja wanita. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.9 *Family Interference with Work* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Family interference with work (FIW) merupakan konflik yang terjadi antara peran pada keluarga menyebabkan kesenjangan pada peran sebagai karyawan sehingga peran pada keluarga yang mempengaruhi peran pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan pada pekerja wanita. Selain FIW terdapat faktor lain yaitu kepuasan kerja yang dapat berdampak pada kinerja pekerja wanita. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₉: Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

2.4.10 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang (Rivai dan Sagala, 2011). Besar kecilnya jumlah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja pekerja wanita. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀: Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh dari responden berupa angka-angka dan diolah menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana instrumen yang digunakan berbentuk angket dengan sistem survey (Santoso, dkk., 2019; Riyanto, dkk., 2019; Santoso, dkk., 2019). Selain itu, dilihat dari permasalahan yang dikaji bahwa penelitian ini merupakan penelitian kasual. Penelitian kasual yaitu penelitian yang mengkaji suatu permasalahan dengan kritesia hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei.

Penelitian ini terdiri dari sepuluh variabel bebas antara lain *work interference with family* (X_1), *family interference with work* (X_2), dan kompensasi finansial (X_3) dengan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z) dan satu variabel terikat yaitu kinerja (Y).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2019 hingga bulan Januari 2020 dan dilakukan pada 33 kecamatan di kota Surabaya.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu teknik yang menjelaskan variabel penelitian dengan tujuan memudahkan pembaca dalam memahami arti penelitian terutama penelitian yang dilakukan.

3.3.1 *Work Interference with Family* (X_1)

Work interference with family (WIF) merupakan bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan mempengaruhi peran dari keluarga sehingga saling bertentangan dalam beberapa hal (Sihite, 2018; Pinasti, dkk., 2015). Berdasarkan Kurnia (2016) WIF dapat diukur melalui tiga indikator, antara

lain:

1. *Time Based Conflict* ($X_{1,1}$), yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan yang berasal dari pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pada keluarga.
2. *Strain Based Conflict* ($X_{1,2}$), yaitu tekanan yang berasal dari pekerjaan dapat mempengaruhi peran pada keluarga.
3. *Behavior Based Conflict* ($X_{1,3}$), yaitu perilaku-perilaku tertentu yang terbentuk dari peran pada pekerjaan mempengaruhi perilaku terhadap peran di keluarga.

3.3.2 *Family Interference with Work* (X_2)

Konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas atau peran pada pekerjaan Retnaningrum (2016). Berdasarkan Kurnia (2016) FIW diukur menggunakan tiga indikator, antara lain:

1. *Time Based Conflict* ($X_{2,1}$), yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan yang berasal dari keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pada pekerjaan.
2. *Strain Based Conflict* ($X_{2,2}$), yaitu tekanan yang berasal dari keluarga dapat mempengaruhi peran pada pekerjaan.
3. *Behavior Based Conflict* ($X_{2,3}$), yaitu perilaku-perilaku tertentu yang terbentuk dari peran pada keluarga mempengaruhi perilaku terhadap peran di pekerjaan.

3.3.3 Kompensasi Finansial (X_3)

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang (Rivai & Sagala, 2011). Berdasarkan Setiawan (2018) kompensasi finansial dapat diukur dengan menggunakan empat indikator, yakni:

1. Upah dan gaji ($X_{3,1}$), yaitu imbalan berupa uang yang diberikan pada pekerja atas kontribusinya secara berkala dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Insentif ($X_{3,2}$), yaitu tambahan kompensasi diluar upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan ($X_{3,3}$), yaitu dapat berbentuk asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas ($X_{3,4}$), yaitu pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan demi menunjang efektifitas dan efisiensi dalam bekerja seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus bagi karyawan, akses ke pesawat perusahaan, dan lain sebagainya.

3.3.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja meliputi sikap puas karyawan yang ditunjukkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan, sikap loyal, dan komitmen terhadap perusahaan, serta bentuk sikap yang merupakan timbal balik dari karyawan kepada perusahaan (Muflih, 2015). Berdasarkan Lestari (2012) kepuasan kerja diukur dengan lima indikator, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menjadi sumber utama kepuasan kerja seorang karyawan.
2. Gaji, yaitu imbalan yang diberikan pada karyawan dalam jangka waktu yang berkala.
3. Promosi, yaitu kenaikan jabatan pada karyawan yang memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Hal ini menjadi kepuasan tersendiri pada karyawan karena kinerjanya di apresiasi oleh perusahaan dengan cara promosi.
4. Pengawasan, yaitu menunjukkan bahwa partisipasi atau pengaruh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan.
5. Rekan kerja, yaitu anggota tim yang kooperatif menjadi sumber kepuasan kerja karyawan karena dapat menciptakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada kelompok atau tim.

3.3.5 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah

ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Berdasarkan Dharma (2005) kinerja dapat diukur melalui empat indikator, antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi, yaitu tercapainya suatu tujuan yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki seseorang untuk dapat memberikan perintah kepada orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Tanggung jawab merupakan hal yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
3. Disiplin, yaitu ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian yang telah dibuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan apabila pihak terkait melanggar perjanjian yang disetujui.
4. Inisiatif, yaitu daya pikir dari karyawan yang kreatif dalam bentuk ide atau gagasan yang diberikan untuk merencanakan sesuatu guna tercapainya tujuan organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita yang berstatus menikah dan memiliki anak maupun yang pernah menikah dan memiliki anak di kota Surabaya. Sedangkan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebagian pekerja wanita yang berstatus menikah dan memiliki anak maupun yang pernah menikah dan memiliki anak di kota Surabaya.

Penelitian ini dalam menentukan jumlah sampel, menggunakan rekomendasi yang diberikan oleh Hair *et. al* (2013) dalam Solihin & Ratmono

(2013) menyatakan panduan ukuran sampel minimum dalam analisis PLS-SEM adalah sama atau lebih besar (\geq) berdasarkan kondisi berikut:

- (1) Sepuluh (10) kali dari besarnya indikator formatif terbesar yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk.
- (2) Sepuluh (10) kali dari jumlah jalur struktural terbesar yang mengarah kepada suatu konstruk tertentu.

Penelitian ini tidak mempunyai indikator formatif. Dari beberapa variasi yang sering digunakan yaitu dengan dasar ukuran sampel harus lebih besar dari 10 kali jumlah besarnya *inner* dan *outer model* yang menunjuk variabel laten dalam model (Goodhue *et. al.*, 1995; Candraningrat, 2017; Fianto, 2020). Jalur struktural yang mengenai sebuah variabel laten dalam model PLS yaitu tujuh (7) jalur struktural, sehingga menghasilkan perhitungan ukuran sampel minimum PLS-SEM pada penelitian ini sebanyak 70 responden. Berdasarkan Sugiyono (2011) menyatakan bahwa jumlah sampel PLS-SEM yaitu 30-100 kasus sehingga dalam penelitian ini hanya diambil 100 responden, yang dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* ini peneliti mendapatkan beberapa keuntungan seperti membutuhkan biaya yang relatif murah dan menjamin bahwa responden yang masuk relevan dengan subjek penelitian yang dilakukan dan bersifat representatif terhadap populasi penelitian.

Adapun kriteria inklusi yang ditentukan pada penelitian, antara lain:

1. Pekerja wanita yang terikat pada perusahaan atau organisasi. Penentuan kriteria ini dikarenakan objek utama bagi peneliti sehingga diharapkan mendapatkan data yang valid dari kriteria tersebut.

2. Berusia 25-57 tahun, karena pada umur sekian mayoritas pekerja wanita sudah berstatus menikah atau pernah menikah dan memiliki anak
3. Berstatus menikah maupun pernah menikah, dan memiliki anak. Hal ini menjadi perhatian khusus karena kesibukan yang dimiliki seorang ibu dan istri merupakan hal yang kompleks.
4. Bekerja selama minimal satu tahun pada perusahaan karena pekerja sudah merasakan tekanan menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Dalam hal ini, responden yang berstatus menikah maupun pernah menikah dan memiliki anak untuk mengukur seberapa besar usaha yang dilakukan untuk menyeimbangkan kepentingan keluarga dan kepentingan bekerja agar dapat mencapai kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan, responden yang berusia 25-57 tahun karena diketahui bahwa responden dengan usia sedemikian rata-rata sudah menikah dan mampu memahami isi dari angket dan mampu memberikan data dengan benar. Selain itu, responden yang sudah bekerja minimal satu tahun menjelaskan bahwa karyawan tersebut loyal pada perusahaan sehingga sudah cukup mengenal perusahaan tempatnya bekerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dalam mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan angket ke responden. Penyebaran angket tersebut dilakukan kepada responden dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang ada di dalam angket tersebut diukur menggunakan skala *likert*. Adapun bobot skor dalam skala *likert* tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Keterangan Skor Jawaban Skala *Likert*

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, observasi atau *survey*, kuisioner, studi eksisting dan materi-materi lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai materi-materi tersebut dan memungkinkan penyajian data yang sudah ditemukan (Ikawira, dkk., 2014; Candraningrat, dkk., 2017; Candraningrat, dkk., 2018). Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan uji coba instrumen dihitung dengan menggunakan program Microsoft Excel. Selanjutnya, menganalisis data menggunakan beberapa teknik antara lain evaluasi model meliputi mengevaluasi *outer model* atau *measurement model* serta mengevaluasi *model structural* atau *inner model*. Seluruh teknik analisis tersebut dihitung dengan menggunakan program WarpPLS 5.0.

3.6.1 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan sebelum melakukan penelitian yang nyata. Uji coba instrumen ini terdiri dari dua uji yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk

mengukur variabel penelitian valid atau tidak (Candraningrat, *et al.*, 2018). Uji validitas digunakan untuk membuktikan bahwa item pernyataan yang digunakan mampu menjelaskan variabel yang ada di dalam penelitian (valid). Suatu item pernyataan dikatakan valid, jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Hidayat, 2012). Nilai r_{tabel} dihitung melalui tabel r dengan jumlah responden 34 orang dan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3388. Dengan demikian dapat disimpulkan jika item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3388, maka dapat dikatakan item pernyataan tersebut valid. Jika item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut tidak valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
WIF 1	0,424	0,3388	Valid
WIF 2	0,509		Valid
WIF 3	0,572		Valid
WIF 4	0,551		Valid
FIW 1	0,453		Valid
FIW 2	0,457		Valid
FIW 3	0,458		Valid
FIW 4	0,520		Valid
Kompensasi Finansial 1	0,656		Valid
Kompensasi Finansial 2	0,617		Valid
Kompensasi Finansial 3	0,625		Valid
Kompensasi Finansial 4	0,489		Valid
Kepuasan Kerja 1	0,602		Valid
Kepuasan Kerja 2	0,391		Valid
Kepuasan Kerja 3	0,514		Valid
Kepuasan Kerja 4	0,540		Valid
Kepuasan Kerja 5	0,523		Valid
Kinerja 1	0,577		Valid
Kinerja 2	0,467		Valid
Kinerja 3	0,646		Valid
Kinerja 4	0,383	Valid	

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3.2, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang ada di dalam penelitian ini dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3388. Dengan demikian, item pernyataan yang valid dapat digunakan pada penelitian ini dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya karena mampu menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan kemudian dilakukan uji reliabilitas.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa jawaban dari responden pada setiap variabel dapat dipercaya karena sesuai dengan realita yang ada (reliabel). Menurut Hidayat (2012) bahwa uji reliabilitas diukur dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yang harus lebih dari ($>$) nilai minimum *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Dengan demikian, jika nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari ($>$) 0,6 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari ($>$) 0,6 maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Per Variabel

Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Interference with Family</i>	0,685	$> 0,60$	Reliabel
<i>Family Interference with Work</i>	0,608		Reliabel
Kompensasi Finansial	0,790		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,778		Reliabel
Kinerja	0,715		Reliabel

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3.3, dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini bersifat reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini mengacu pada rekomendasi dari Hidayat (2012) bahwa untuk mengetahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan melihat pada nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Dengan demikian, jawaban dari responden pada setiap variabel dapat dipercaya karena sesuai dengan realita yang ada dan setelah itu dilakukan analisis SEM-PLS menggunakan WarpPLS 5.0.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan hasil data yang telah terkumpul. Deskriptif merupakan kegiatan data mentah dalam jumlah besar untuk kemudian mengambil kesimpulan dari data tersebut, dimana meliputi kegiatan mengelompokkan, mengatur, mengurutkan data atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, sehingga data mudah dikelola (Ja'far, dkk., 2014). Analisis deskriptif ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu karakteristik responden dan kategori variabel.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi dan pendidikan responden. Berikut akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi responden tersebut.

A. Pembagian Responden Per Wilayah

Pengambilan responden dibagi pada lima bagian di kota Surabaya yaitu Surabaya Barat, Surabaya Selatan, Surabaya Timur, Surabaya Utara, dan Surabaya Pusat. Lima wilayah di kota Surabaya dibagi menjadi lingkup yang lebih kecil yaitu terdiri dari 33 kecamatan. Total responden terbanyak berada pada wilayah Surabaya Timur. Namun, berdasarkan pembagian per kecamatan dapat dilihat bahwa kecamatan Genteng menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu 13 responden. Adapun profil responden berdasarkan pembagian wilayah selengkapnya dijelaskan pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Kecamatan	Jumlah	Total Responden	
Surabaya Barat	Benowo	3	19	
	Asemrowo	3		
	Lakarsantri	1		
	Pakal	2		
	Sambikerep	5		
	Suko Manunggal	2		
	Tandes	3		
Surabaya Selatan	Gayungan	3	20	
	Dukuh Pakis	3		
	Jambangan	1		
Surabaya Selatan	Karang Pilang	1		
	Sawahan	1		
	Wiyung	3		
	Wonocolo	3		
	Wonokromo	5		
Surabaya Timur	Gunung Anyar	3		22
	Gubeng	4		
	Mulyorejo	3		
	Rungkut	3		
	Sukolilo	1		
	Tambaksari	1		
	Tenggilis Mejoyo	7		
Surabaya Utara	Kenjeran	5	20	
	Krembangan	4		
	Pabean Cantikan	3		
	Semampir	4		
	Bulak	4		
Surabaya Pusat	Genteng	13	20	
	Simokerto	2		
	Tegalsari	3		
	Bubutan	5		
TOTAL			101 responden	

Sumber: Data Diolah (2020)

B. Jenis Kelamin Responden

Peran ganda merupakan peran seorang wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus pekerja sehingga objek yang digunakan pada penelitian ini yaitu pekerja wanita sehingga jenis kelamin responden penelitian ini yaitu perempuan. Setelah kuesioner dibagikan kepada 101 orang responden.

C. Usia Responden

Adapun pengklasifikasian usia responden yang mengisi kuesioner ini yaitu antara 20-57 tahun karena pada usia ini seorang wanita masih memiliki masa bekerja hingga usia pensiun yang telah ditentukan oleh Undang-Undang yang berlaku yaitu usia 57 tahun. Total responden yang didapatkan dengan jumlah 101 responden. Responden pada penelitian ini dominan berusia 26-30 yaitu ibu muda. Adapun profil responden berdasarkan usia dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah
20-25	21
26-30	58
31-35	7
36-40	9
41-45	6
>45	-
TOTAL	101

Sumber: Data Diolah (2020)

D. Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, maka tingkat pendidikan responden dibagi menjadi empat kategori yaitu SMA/SMK, D1/D2, D3/Sarjana Muda, dan S1/Tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D. Responden pada penelitian ini dominan lulusan S1/Tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D sebanyak 73 responden. Adapun profil responden berdasarkan tingkat pendidikan selengkapnya dilihat dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMA/SMK	12
D1/D2	2
D3/Sarjana Muda	14

Pendidikan Terakhir	Jumlah
S1/Tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D	73
TOTAL	101

E. Status Pernikahan

Pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner juga ditinjau dari status pernikahannya yaitu sudah menikah atau bercerai (pernah menikah). Mayoritas responden pada penelitian ini berstatus menikah. Hasil yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah
Menikah	92
Bercerai	9
TOTAL	101

Sumber: Data Diolah (2020)

F. Jumlah Anak Responden

Responden yang mengisi kuesioner ini harus sudah memiliki anak. Data responden berdasarkan jumlah anak terbanyak yaitu memiliki satu anak sebanyak 61 responden, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah
1	61
2	21
3 atau >3	19
TOTAL	101

Sumber: Data Diolah (2020)

G. Pekerjaan Responden

Berdasarkan variabel yang digunakan pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner harus memiliki pekerjaan yaitu sebagai pegawai atau karyawan pada suatu perusahaan. Responden dengan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri

Sipil (PNS) memiliki jumlah terbanyak. Data responden dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah
Karyawan Swasta	36
Pegawai BUMN	11
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	46
Buruh Pabrik	-
Kesehatan	8
Konstruksi	-
TOTAL	101

Sumber: Data Diolah (2020)

H. Lama Bekerja

Lama bekerja seorang karyawan pada suatu perusahaan menjadi tolak ukur loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut sehingga responden yang mengisi kuesioner penelitian ini dibagi menjadi empat kategori yaitu kurang dari (<) 1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan lebih dari (>) 5 tahun. Hasil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan mayoritas responden sudah bekerja pada suatu perusahaan selama 3-5 tahun, selengkapnya dijelaskan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Lama

Lama Bekerja	Jumlah
<1 tahun	8
1-3 tahun	24
3-5 tahun	38
> 5 tahun	31
TOTAL	101

Sumber: Data Diolah (2020)

4.1.2 Kategori Variabel

Kategori variabel merupakan deskripsi dari jawaban responden terhadap variabel bahwa variabel tersebut sangat berpotensi. Kategori variabel ini terdiri dari lima variabel yaitu *work interference with family*, *family interference with work*,

kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Work Interference with Family (WIF)</i>	X _{1,1}	101	2	5	3,30	1,073
	X _{1,2}	101	1	5	2,92	1,093
	X _{1,3}	101	1	5	2,90	1,323
	X _{1,4}	101	1	5	2,36	1,239
<i>Family Interference with Work (FIW)</i>	X _{2,1}	101	1	5	3,72	1,031
	X _{2,2}	101	1	5	3,73	1,094
	X _{2,3}	101	1	5	3,71	1,236
	X _{2,4}	101	1	5	3,37	1,310
Kompensasi Finansial	X _{3,1}	101	1	5	2,63	1,278
	X _{3,2}	101	1	5	3,43	1,043
	X _{1,3}	101	1	5	3,42	1,185
	X _{1,4}	101	1	5	3,42	1,402
Kepuasan Kerja	Z ₁	101	1	5	3,57	1,211
	Z ₂	101	2	5	3,94	0,892
	Z ₃	101	1	5	3,27	1,104
	Z ₄	101	1	5	3,25	1,228
	Z ₅	101	1	5	3,75	1,014
Kinerja	Y ₁	101	2	5	4,07	0,816
	Y ₂	101	1	5	4,26	0,783
	Y ₃	101	3	5	4,40	0,722
	Y ₄	101	2	5	4,20	0,813

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Work Interference with Family (WIF)*

Work Interference with Family (WIF) diukur menggunakan 3 item indikator dan terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 skala likert. Variabel ini memiliki nilai maksimum 5 dan nilai minimum 1 sehingga dapat dihitung nilai *mean* pada keseluruhan indikator *Work Interference with Family (WIF)* yaitu 2,87 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan indikator *Work Interference with Family (WIF)* yaitu 0,120. Berdasarkan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi dapat

disimpulkan bahwa data mengenai *Work Interference with Family* (WIF) kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai *mean*.

2. *Family Interference with Work* (FIW)

Family Interference with Work (FIW) diukur menggunakan 3 item indikator dan terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 skala likert. Variabel ini memiliki nilai maksimum 5 dan nilai minimum 1 sehingga dapat dihitung nilai *mean* pada keseluruhan indikator *Family Interference with Work* (FIW) yaitu 3,63 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan indikator *Family Interference with Work* (FIW) yaitu 0,128. Berdasarkan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi dapat disimpulkan bahwa data mengenai *Family Interference with Work* (FIW) kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai *mean*.

3. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial diukur menggunakan 4 item indikator dan terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 skala likert. Variabel ini memiliki nilai maksimum 5 dan nilai minimum 1 sehingga dapat dihitung nilai *mean* pada keseluruhan kompensasi finansial yaitu 3,23 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan indikator kompensasi finansial yaitu 0,151. Berdasarkan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi dapat disimpulkan bahwa data mengenai kompensasi finansial kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai *mean*.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur menggunakan 5 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan 5 skala likert. Variabel ini memiliki nilai maksimum 5 dan nilai minimum 1 sehingga dapat dihitung nilai *mean* pada keseluruhan kepuasan kerja yaitu 3,56 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan indikator kepuasan kerja yaitu 0,140. Berdasarkan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi

dapat disimpulkan bahwa data mengenai kepuasan kerja kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai *mean*.

5. Kinerja

Kinerja diukur menggunakan 4 item indikator dan terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 skala likert. Variabel ini memiliki nilai maksimum 5 dan nilai minimum 1 sehingga dapat dihitung nilai *mean* pada keseluruhan kinerja yaitu 4,23 dan nilai standar deviasi pada keseluruhan indikator kinerja yaitu 0,044. Berdasarkan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi dapat disimpulkan bahwa data mengenai kinerja kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai *mean*

A. Variabel *Work Interference with Family* (WIF)

Adapun *work interference with family* (WIF) pada penelitian ini diteliti terdiri dari 3 indikator pernyataan yang meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Hasil kuesioner yang telah dibagikan terkait 3 indikator pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Rata-rata Kuesioner WIF

WIF		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	1	1%
Sedang	97	96%
Rendah	3	3%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang menilai variabel WIF dalam kategori tinggi sebanyak 1 orang (1%), yang menilai variabel produk dalam kategori sedang sebanyak 97 orang (96%) dan yang menilai variabel produk dalam kategori rendah sebanyak 3 orang (3%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menilai variabel produk dalam kategori sedang.

B. Variabel *Family Interference with Work* (FIW)

Adapun *family interference with work* (FIW) pada penelitian ini diteliti terdiri dari 3 indikator pernyataan yang meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Hasil kuesioner yang telah dibagikan terkait 3 indikator pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Rata-rata Kuesioner FIW

FIW		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	9	9%
Sedang	90	89%
Rendah	2	2%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang menilai variabel harga dalam kategori tinggi sebanyak 9 orang (9%), yang menilai variabel harga dalam kategori sedang sebanyak 90 orang (89%) dan yang menilai variabel harga dalam kategori rendah sebanyak 2 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menilai variabel harga dalam kategori sedang.

C. Variabel Kompensasi Finansial

Adapun kompensasi finansial pada penelitian ini diteliti terdiri dari 4 indikator pernyataan yang meliputi upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil kuesioner yang telah dibagikan terkait 4 indikator pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Rata-rata Kuesioner Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	4%
Sedang	93	92%
Rendah	4	4%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang menilai variabel promosi dalam kategori tinggi sebanyak 4 orang (4%), yang menilai variabel promosi dalam kategori sedang sebanyak 93 orang (92%) dan yang menilai variabel promosi dalam kategori rendah sebanyak 4 orang (4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menilai variabel promosi dalam kategori sedang.

D. Variabel Kepuasan Kerja

Adapun kepuasan kerja pada penelitian ini diteliti terdiri dari 5 indikator pernyataan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil kuesioner yang telah dibagikan terkait 5 indikator pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Rata-rata Kuesioner Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	4%
Sedang	93	92%
Rendah	4	4%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang menilai variabel tempat dalam kategori tinggi sebanyak 4 orang (4%), yang menilai variabel tempat dalam kategori sedang sebanyak 93 orang (92%) dan

yang menilai variabel tempat dalam kategori rendah sebanyak 4 orang (4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menilai variabel tempat dalam kategori sedang.

E. Variabel Kinerja

Adapun kinerja pada penelitian ini diteliti terdiri dari 4 indikator pernyataan yang meliputi efektif dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Hasil kuesioner yang telah dibagikan terkait 4 indikator pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Rata-rata Kuesioner Kinerja

Kinerja		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	15%
Sedang	85	84%
Rendah	1	1%
Jumlah	101	100%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang menilai variabel orang dalam kategori tinggi sebanyak 15 orang (15%), yang menilai variabel orang dalam kategori sedang sebanyak 85 orang (84%) dan yang menilai variabel orang dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menilai variabel orang dalam kategori sedang.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM sehingga evaluasi yang dilakukan terhadap dua model yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. Persamaan untuk *outer model* (Sofyan, 2009), yaitu:

$$x = \Pi_x \zeta + \varepsilon_x \dots\dots\dots(1)$$

$$y = \Pi_y \eta + \varepsilon_y \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

x = matriks variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk laten eksogen

(ζ)

y = matriks variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk laten endogen

(η)

Π_x dan Π_y = matriks koefisien (matriks *loading*)

ε_x dan ε_y = matriks *outer model* residu

Evaluasi ini juga disebut evaluasi terhadap konstruk atau variabel laten.

Evaluasi ini terdapat dua macam jenis konstruk yaitu variabel reflektif dan variabel formatif. Variabel reflektif membutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas variabel. Sedangkan variabel formatif hanya dengan melihat signifikansi *weight*nya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel reflektif perlu dilakukan tiga hal yaitu menguji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Berikut penjelasan selengkapnya untuk masing-masing uji.

4.2.1 *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Convergent validity atau validitas konvergen merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi positif dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis harus berkorelasi positif (Bambang, 2005). Validitas konvergen adalah bagian dari *measurement model* yang dalam PLS-SEM biasanya disebut dengan *outer model*.

Berdasarkan Mahfud (2003) terdapat dua kriteria untuk menilai *outer model* yang memenuhi syarat validitas konvergen untuk variabel reflektif, antara lain:

- (1) Nilai *loading* harus lebih dari ($>$) 0,70
- (2) Nilai *p* signifikan harus kurang dari ($<$) 0,05

Berdasarkan syarat tersebut, pengukuran variabel yang diteliti dianggap telah memenuhi syarat validitas konvergen. Sedangkan, nilai *loading* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal yang artinya bahwa indikator dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur variabel (Sofyan, 2011). Meskipun demikian, nilai *standarized loading factor*, diatas 0,5 dapat diterima sehingga yang bernilai dibawah 0,5 dikeluarkan atau dihapuskan dari model.

Dalam buku Machfud dan Dwi (2013: 66) dijelaskan bahwa dalam beberapa kasus, syarat *loading* di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan *loading* kurang dari ($<$) 0,40 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan *loading* antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan *composite reliability* diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan *composite reliability* adalah 0,50.

Pengolahan data berdasarkan pendekatan *loading* yang sudah dilakukan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil *combined-loadings and cross-loadings*

Indikator	WIF	FIW	KF	KEP	K	P-Value	Keterangan
WIF1	0,667					<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Indikator	WIF	FIW	KF	KEP	K	P-Value	Keterangan
WIF2	0,827					<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
WIF3	0,823					<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
WIF4	0,535					<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
FIW1		0,581				<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
FIW2		0,810				<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
FIW3		0,858				<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
FIW4		0,762				<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KF1			0,511			<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KF2			0,837			<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KF3			0,834			<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KF4			0,842			<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP1				0,771		<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP2				0,569		<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP3				0,623		<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP4				0,774		<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP5				0,821		<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KIN1					0,574	<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KIN2					0,557	<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KIN3					0,868	<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KIN4					0,787	<0,001	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber: Data Diolah (2020)

Uraian berdasarkan hasil pengolahan data diatas untuk tiap variabel yaitu sebagai berikut:

(1) *Work Interference with Family* (WIF)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator dalam variabel WIF yaitu WIF2 dan WIF3 memiliki nilai *loading* diantara lebih dari ($>$) 0,70 sehingga memenuhi kriteria *convergent validity* atau valid. Sedangkan, WIF1 dan WIF4 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,40 yaitu sebesar 0,686 sehingga dapat dipertimbangkan pada model. *P-value* juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($<0,05$) untuk semua indikator.

(2) *Family Interference with Work* (FIW)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa FIW1 memiliki nilai *loading* yang lebih dari ($>$) 0,40 yaitu sebesar 0,581 sehingga dapat dipertimbangkan pada model. Sedangkan, FIW3, FIW4, dan FIW5 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,70 yang sudah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid. *P-value* juga sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dalam semua indikator.

(3) Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa indikator KF2, KF3 dan KF4 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,70 sehingga dinyatakan sudah memenuhi syarat *convergent validity*. Sedangkan, indikator KF1 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,40 yaitu sebesar 0,511 sehingga dapat dipertimbangkan pada model. *P-value* juga sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dalam semua indikator.

(4) Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat indikator pada variabel KEP yang memiliki nilai lebih dari ($>$) 0,70 yaitu KEP1, KEP4, dan KEP5 sehingga dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity*. Sedangkan, indikator KEP2 dan KEP3 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,40 sehingga dapat dipertimbangkan pada model. *P-value* juga sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dalam semua indikator.

(5) Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa indikator KIN3 dan KIN4 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,70 sehingga dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity*. Sedangkan, indikator KIN1 dan KIN2 memiliki nilai *loading* lebih dari ($>$) 0,40 sehingga dapat dipertimbangkan pada model. *P-value* juga sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dalam semua indikator.

Pengukuran lainnya dari *convergent validity* yaitu pengukuran berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai AVE lebih dari ($>$) 0,50. Berikut hasil pengukuran berdasarkan nilai AVE pada setiap konstruk yang selengkapnya dijelaskan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Nilai *Average Variances Extracted* (AVE)

<i>Average Variances Extracted</i> (AVE)			
Variabel Laten	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
WIF	0,523	$> 0,50$	Memenuhi <i>convergent validity</i>
FIW	0,577	$> 0,50$	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KF	0,592	$> 0,50$	Memenuhi <i>convergent validity</i>
KEP	0,516	$> 0,50$	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Average Variances Extracted (AVE)			
Variabel Laten	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
KIN	0,503	> 0,50	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil tersebut kelima konstruk telah memenuhi *convergent validity* yaitu memiliki nilai AVE lebih dari (>) 0,50. WIF dengan nilai 0,523, FIW dengan nilai 0,577, KF dengan nilai 0,592, KEP dengan nilai 0,516, dan KIN memiliki nilai 0,503. Kesimpulannya seluruh variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Selanjutnya dilakukan analisis mengenai *standard error* (SE) yang selengkapya dijelaskan pada Tabel 4.16. Jika semakin kecil nilai SE dari suatu indikator, maka semakin baik atau semakin layak. *Standard error* yang besar menunjukkan adanya ketidaklayakan model yang disusun, dan diharapkan nilainya relatif kecil yaitu dibawah 0,5 atau 0,4 dan tidak boleh bernilai negatif (Arista, 2015).

Tabel 4.16 Hasil *Standard Error* (SE)

Indikator	SE	Kriteria	Keterangan
WIF1	0,083	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
WIF2	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
WIF3	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
WIF4	0,086	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
FIW1	0,085	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
FIW2	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
FIW3	0,079	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
FIW4	0,081	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KF1	0,087	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KF2	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KF3	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KF4	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KEP1	0,081	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KEP2	0,086	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KEP3	0,084	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KEP4	0,081	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KEP5	0,080	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KIN1	0,086	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model

Indikator	SE	Kriteria	Keterangan
KIN2	0,086	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KIN3	0,079	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model
KIN4	0,081	$0 \leq SE < 0,4$	Memenuhi kelayakan model

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator memiliki kelayakan model. Variabel *Work Interference with Family* (WIF), *Family Interference with Work* (FIW), Kompensasi Finansial (KF), Kepuasan Kerja (KEP), dan Kinerja (KIN) memiliki nilai *standard error* yang sesuai kriteria yaitu $< 0,5$ dan dianggap layak.

4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity atau validitas diskriminan merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis memang harus berbeda (Bambang, 2005). Validitas diskriminan juga merupakan bagian dari *outer model*. Syarat untuk memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu melihat hasil pada *view combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa *loading* ke variabel lain (*cross-loadings*) bernilai lebih rendah daripada *loading* ke konstruk variabel.

Tabel 4.17 Nilai *Cross-Loading*

Indikator	WIF	FIW	KF	KEP	KIN
WIF1	0,667	-0.030	-0.356	0.058	-0.010
WIF2	0,827	0.008	0.213	0.031	-0.063
WIF3	0,823	0.069	-0.073	-0.027	-0.005
WIF4	0,535	-0.082	0.227	-0.078	0.118
FIW1	0.082	0,581	0.167	0.073	0.083
FIW2	-0.108	0,810	0.295	-0.434	0.181
FIW3	-0.016	0,858	-0.236	0.207	-0.099
FIW4	0.071	0,762	-0.175	0.173	-0.144
KF1	0.273	-0.008	0,511	-0.023	-0.332
KF2	-0.019	-0.075	0,837	0.008	0.179
KF3	-0.133	0.042	0,834	-0.217	0.133
KF4	-0.015	0.038	0,842	0.222	-0.109
KEP1	-0.095	0.057	0.509	0,771	-0.251

Indikator	WIF	FIW	KF	KEP	KIN
KEP2	0.223	0.045	-0.495	0,569	0.373
KEP3	-0.381	0.100	0.252	0,623	0.103
KEP4	0.061	-0.076	-0.063	0,774	-0.076
KEP5	0.167	-0.089	-0.267	0,821	-0.029
KIN1	-0.070	-0.156	-0.171	0.259	0,574
KIN2	-0.142	-0.087	0.429	0.023	0,557
KIN3	0.059	0.035	0.132	-0.225	0,868
KIN4	0.086	0.136	-0.325	0.043	0,787

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan yaitu nilai *cross-loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Machfud, 2013).

4.2.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian ketiga dari *outer model*. Penilaian dari *composite reliability* dilakukan dengan melihat hasil pada *view latent variable coefficients*. Pada hasil ini dari dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki syarat yaitu nilainya harus lebih dari ($>$) 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel (Machfud, 2013). Sedangkan, pendapat lain yang dinyatakan oleh Sofyan (2009) *cronbach's alpha* dalam PLS dikatakan baik apabila lebih dari atau sama dengan (\geq) 0,5 dan dikatakan cukup apabila lebih dari atau sama dengan (\geq) 0,3. Jika suatu variabel telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian.

Tabel 4.18 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Work Interference with</i>	0,810	$> 0,7$	Reliabel

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Family</i>			
<i>Family Interference with Work</i>	0,843	> 0,7	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,849	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	> 0,7	Reliabel
Kinerja	0,796	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* telah memenuhi syarat yaitu 0,40-0,70. Pengujian *composite reliability* juga dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Work Interference with Family</i>	0,684	Baik $\geq 0,5$ Cukup $\geq 0,3$	Baik
<i>Family Interference with Work</i>	0,748		Baik
Kompensasi Finansial	0,757	Baik $\geq 0,5$ Cukup $\geq 0,3$	Baik
Kepuasan Kerja	0,759		Baik
Kinerja	0,656		Baik

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil tersebut menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu *work interference with family* dengan nilai 0,810, *family interference with work* dengan nilai 0,843, kompensasi finansial dengan nilai 0,849, kepuasan kerja dengan nilai 0,839, dan kinerja dengan nilai 0,796. Hasil dari *cronbach's alpha* juga menunjukkan bahwa *work interference with family* dengan nilai 0,684, *family interference with work* dengan nilai 0,748, kompensasi finansial dengan nilai 0,757, kepuasan kerja dengan nilai 0,759, dan kinerja dengan nilai 0,656. Berdasarkan hasil dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Berdasarkan uraian diatas terdapat tiga kriteria yang harus terpenuhi untuk evaluasi *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi, maka model pengukuran ini telah memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*), langkah selanjutnya yaitu melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. berdasarkan Sofyan (2009) persamaan dari *inner model* yaitu sebagai berikut:

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \zeta \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

η = matriks konstrak laten endogen

ξ = matriks konstrak laten eksogen

β = koefisien matriks variabel endogen

Γ = koefisien matriks variabel eksogen

ζ = *inner model* residual matriks

Evaluasi ini meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R^2 . Uji kecocokan model (*model fit*) dilakukan sebelum menguji signifikansi *path coefficient* dan R^2 . Uji kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat sepuluh indeks pengujian yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), (AARS), *average varians factor* (AVIF), *average full collinearity VIF* (AFVIF), *Goodness of Fit* (GoF), *sympson's paradox ratio*

(SPR), *R-squared contribution ratio* (RSCR), *statistical suppression ratio* (SSR), dan *nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBCDR). APC, ARS, dan AARS diterima dengan syarat *p-value* kurang dari ($<$) 0,05. AVIF dan AFVIF dengan syarat nilai kurang dari sama dengan (\leq) 5. SPR, SSR, dan NLBCDR dengan syarat nilai lebih dari ($>$) 0,7 dan RSCR dengan syarat nilai lebih dari ($>$) 0,9. Selanjutnya, hasil *path coefficient* dan R^2 dapat dilihat pada *direct effect*. *Path coefficient* digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien jalur. R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. R^2 dapat dilihat pada *effect size*.

Tabel 4.20 *Goodness of Fit*

	Indeks	P-value	Kriteria	Keterangan
APC	0,256	$< 0,001$	$p < 0,05$	Diterima
ARS	0,394	$< 0,001$	$p < 0,05$	Diterima
AARS	0,307	$< 0,001$	$p < 0,05$	Diterima
AVIF	1,138 Good if $< 3,3$		$AVIF \leq 5$	Diterima
AFVIF	1,621 Good if $< 3,3$		$AFVIF \leq 5$	Diterima
GoF	0,462		<i>small</i> ≥ 0.1 , <i>medium</i> ≥ 0.25 , <i>large</i> ≥ 0.36	<i>Large</i>
SPR	0,714		$SPR > 0,7$	Diterima
RSCR	0,912		$RSCR > 0,9$	Diterima
SSR	1,000		$SSR > 0,7$	Diterima
NLBCDR	0,929		$NLBCDR > 0,7$	Diterima

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil *output* pada Tabel 4.20, menjelaskan bahwa berdasarkan 10 indeks ukuran *Goodness of Fit* (GoF) yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian secara keseluruhan model pada penelitian ini dinyatakan *fit* yang baik dan dianggap layak, dimana APC, ARS, dan AARS $< 0,05$ dengan nilai APC = 0,256, ARS = 0,394, dan AARS = 0,307. Begitu juga dengan nilai AVIF dan AFVIF yang dihasilkan yaitu ≤ 5 , yang berarti bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar indikator dan antar variabel eksogen. Indeks SPR,

RSCR, SSR, dan NLBCDR juga menunjukkan ukuran yang *fit*, yang berarti tidak terdapat masalah kausalitas di dalam model penelitian.

Tabel 4.21 Hasil R²

No.	Variabel	R ²
1.	Kepuasan Kerja	0,582
2.	Kinerja	0,205

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,582 yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel WIF, FIW, dan Kompensasi Finansial sebesar 58% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya variabel Kinerja memiliki nilai sebesar 0,205 yang berarti variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel WIF, FIW, dan Kompensasi Finansial sebesar 20,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3.1 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik *outer model* maupun *inner model* langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat. Teknik SEM dapat secara simultan menguji model struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat nilai *path coefficients* dan *p-values* dalam *total effects* hasil dari pengolahan data variabel secara simultan.

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika *p-value* kurang dari atau sama dengan (\leq) 0,05, maka hipotesis diterima.
- b. Jika *p-value* lebih dari ($>$) 0,05, maka hipotesis ditolak.

P-value merupakan *probability value* (nilai probabilitas atau nilai peluang) sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang tingkat kesalahannya sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini hipotesis yang dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yaitu:

- H1 = Pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya
- H2 = Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya
- H3 = Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya
- H4 = Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya
- H5 = Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H6 = Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H7 = Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H8 = Pengaruh WIF secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H9 = Pengaruh FIW secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H10 = Pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

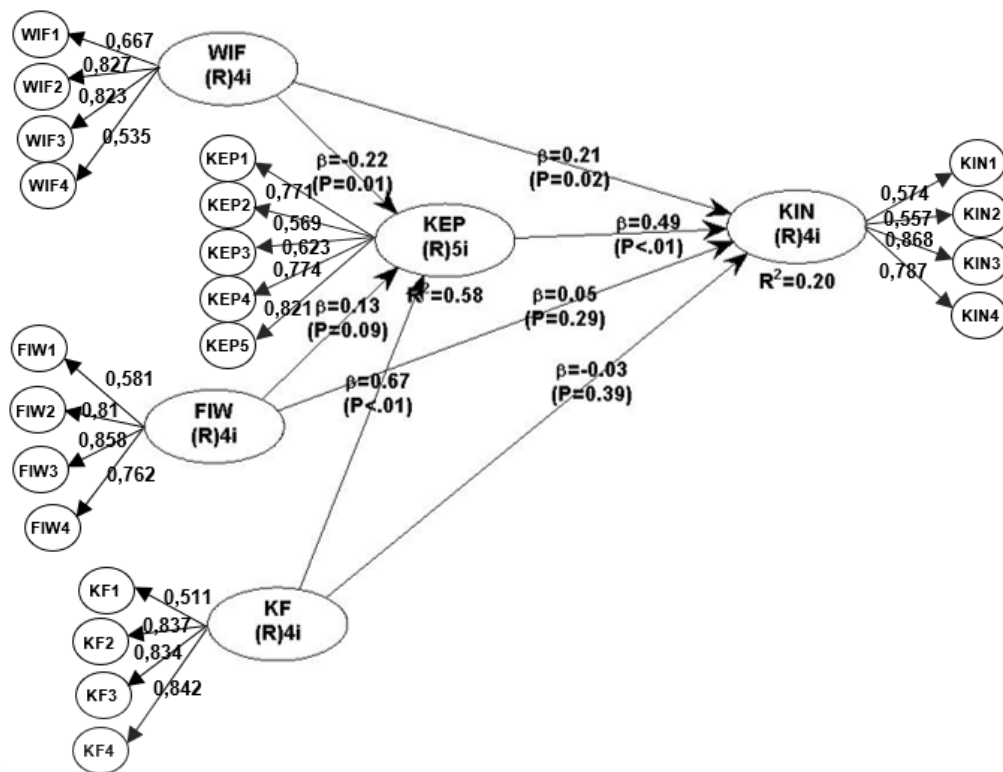
Berikut merupakan hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data yang dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22 *Direct Effects*

Kriteria	Variabel	WIF	FIW	KF	KEP	KIN
<i>Path Coefficients</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	-0,216	0,128	0,675	-	-
	KIN	0,208	0,054	-0,028	0,487	-
<i>p-values</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	0,012	0,095	<0,001	-	-
	KIN	0,015	0,293	0,388	<0,001	-

Sumber: Data Diolah (2020)

Berikut merupakan hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data yang dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Hasil Pengujian *Path Coefficients*
 Sumber: Data Diolah (2020)

Keterangan : WIF = *Work Interference with Family*

FIW = *Family Interference with Work*

KF = Kompensasi Finansial

KEP = Kepuasan Kerja

KIN = Kinerja

Berikut merupakan pengujian hipotesis yang akan diuraikan lebih lanjut:

1. Uji Hipotesis 1

a. Hipotesis

H₁ : Pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = < 0,001$ sehingga H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja yang dapat diamati melalui nilai *path coefficient* yang bernilai positif yaitu 0,487, dengan nilai *P-Values* $< 0,001$ yang berarti $< 0,05$ sehingga Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pekerja wanita yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja akan meningkatkan kinerja pekerja wanita. Hal ini sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016), Prajogo (2014), dan Artadi (2015) yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

2. Uji Hipotesis 2

a. Hipotesis

H_2 : Pengaruh *Work Interference with Family* secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = 0,015$ sehingga H_2 diterima.

d. Kesimpulan

Variabel *Work Interference with Family* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karena melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar 0,208, dengan nilai *P-Values* 0,015 yang berarti $< 0,05$ sehingga *Work Interference with Family* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Hal ini membuktikan bahwa *Work Interference with Family* memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Apabila pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan melebihi kapasitas pekerja wanita dalam menanganinya, maka akan mempengaruhi perannya pada keluarga sehingga hal tersebut menjadi pengaruh terhadap kinerja seorang pekerja wanita. Hal ini sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016) yang membuktikan bahwa *Work Interference with Family* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

3. Uji Hipotesis 3

a. Hipotesis

H_3 : Pengaruh *Work Interference with Family* secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = 0,012$ sehingga H_3 diterima.

d. Kesimpulan

Variabel *Work Interference with Family* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja karena melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar $-0,216$, dengan nilai *P-Values* $0,012$ yang berarti $< 0,05$ sehingga *Work Interference with Family* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini membuktikan bahwa *Work Interference with Family* memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja wanita yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi perannya pada keluarga sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016) dan Sihite (2018) yang membuktikan bahwa *Work Interference with Family* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja.

4. Uji Hipotesis 4

a. Hipotesis

H_4 : Pengaruh *Family Interference with Work* secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = 0,293 (> 0,05)$ sehingga H_4 ditolak.

d. Kesimpulan

Variabel *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karena dilihat melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar 0,054, dengan nilai *P-Values* 0,293 yang berarti $> 0,05$ sehingga *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini berarti *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya.

Urusan keluarga yang berpotensi mengganggu pekerja wanita dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan. Hal ini berbeda dengan penelitian Retnaningrum (2016) dan Prajogo (2014) yang membuktikan bahwa *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

5. Uji Hipotesis 5

a. Hipotesis

H_5 : Pengaruh *Family Interference with Work* secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = 0,095 (> 0,05)$ sehingga H_5 ditolak.

d. Kesimpulan

Variabel *Family Interference with Work* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar 0,128, dengan nilai *P-Values* 0,095 yang berarti $> 0,05$ sehingga *Family Interference with Work* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini berarti *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Gangguan keluarga terhadap pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016), Sihite (2018), dan Prajogo (2014) yang membuktikan bahwa *Family Interference with Work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Uji Hipotesis 6

a. Hipotesis

H_6 : Pengaruh Kompensasi Finansial secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika *p-value* $\leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika *p-value* $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

p-value = 0,388 ($> 0,05$) sehingga H_6 ditolak.

d. Kesimpulan

Variabel Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karena melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar -0,028, dengan nilai *P-Values* 0,388 yang berarti $> 0,05$ sehingga Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini berarti Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Kompensasi finansial yang diperoleh pekerja wanita di kota Surabaya tidak akan mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayah (2016) dan Kurnia (2016) yang membuktikan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

7. Uji Hipotesis 7

a. Hipotesis

H_7 : Pengaruh Kompensasi Finansial secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

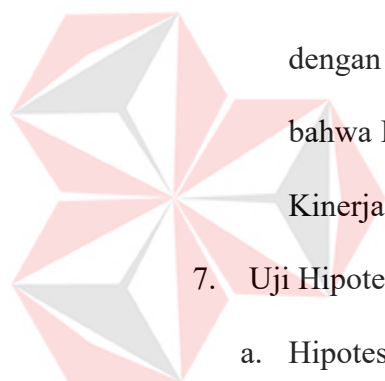
b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika *p-value* $\leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

Jika *p-value* $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

p-value = $< 0,001$ sehingga H_7 diterima.



UNIVERSITAS
Dinamika

d. Kesimpulan

Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena melalui nilai *path coefficient* yang didapat sebesar 0,675, dengan nilai *P-Values* <0,001 yang berarti < 0,05 sehingga Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini berarti Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Kompensasi finansial yang diperoleh pekerja wanita di kota Surabaya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Muflih (2015) dan Hadinata (2014) yang membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

8. Uji Hipotesis 8, Uji Hipotesis 9, dan Uji Hipotesis 10

a. Hipotesis

H₈ : Pengaruh *Work Interference with Family* secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H₉ : Pengaruh *Family Interference with Work* secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

H₁₀ : Pengaruh Kompensasi Finansial secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika *p-value* ≤ 0,05, maka Hipotesis diterima.

Jika *p-value* > 0,05, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

p -value $H_8 = 0,065$ sehingga H_8 ditolak.

p -value $H_9 = 0,187$ sehingga H_9 ditolak

p -value $H_{10} = <0,001$ sehingga H_{10} diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan estimasi hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dengan memasukkan variabel mediasi, lalu menghubungkan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel mediasi, variabel mediasi terhadap variabel dependen dan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian *indirect effect* yang akan ditampilkan pada Tabel 4.23 dan hasil pengujian *total effect* pada Tabel 4.24.

Tabel 4. 23 *Indirect Effect*

Kriteria	Variabel	WIF	FIW	KF	KEP	KIN
<i>Path Coefficients</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	-	-	-	-	-
	KIN	-0,105	0,062	0,329	-	-
<i>p-values</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	-	-	-	-	-
	KIN	0,065	0,187	<0,001	-	-

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien *indirect effect* pada *work interference with family* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar -0,105 dengan p -value 0,065 yang berarti >

0,005. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *work interference with family* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, WIF tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja wanita di kota Surabaya melalui kepuasan kerja yang diperoleh dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Retnaningrum (2016) yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara WIF terhadap Kinerja.

2. Pada hasil estimasi koefisien *indirect effect* pengaruh *family interference with work* secara signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,062 dengan p-value 0,187 yang berarti $> 0,005$ disimpulkan bahwa *family interference with work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Oleh karena itu, FIW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya melalui kepuasan kerja yang diperoleh dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Retnaningrum (2016) yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara FIW terhadap Kinerja.

3. Hasil uji koefisien *direct effect* kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar -0,028 menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Pada hasil estimasi koefisien *indirect effect* pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,329 dengan p-value $< 0,001$ yang berarti $< 0,005$ disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang diperoleh pekerja wanita di kota Surabaya dapat

memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Hidayah (2016) yang membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 4.24 *Total Effect*

Kriteria	Variabel	WIF	FIW	KF	KEP	KIN
<i>Path Coefficients</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	-0,216	0,128	0,675	-	-
	KIN	0,103	0,116	0,300	0,487	-
<i>p-values</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	0,012	0,095	<0,001	-	-
	KIN	0,146	0,117	<0,001	<0,001	-
<i>Effect sizes for path</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	0,067	0,030	0,486	-	-
	KIN	0,038	0,020	0,092	0,280	-
<i>Number of paths</i>	WIF	-	-	-	-	-
	FIW	-	-	-	-	-
	KF	-	-	-	-	-
	KEP	1	1	1	-	-
	KIN	2	2	2	1	-

Sumber: Data Diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat nilai *path coefficients* dan *p-values* dalam *total effects* hasil dari pengolahan data variabel secara simultan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai koefisien jalur sebesar 0,300 dengan nilai *p-values*

$<0,001$ yang berarti $<0,05$, maka disimpulkan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja.

4.4 Pembahasan

Pada penelitian ini ditemukan hasil antara lain sebagai berikut:

1. Nilai *path coefficients* antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja sebesar 0,487, dengan nilai *p-values* sebesar $< 0,001$ yang berarti kurang dari ($<$) 0,05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Nilai positif yang dihasilkan menunjukkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja. Jika kepuasan kerja meningkat sebesar 49% maka kinerja juga meningkat sebesar 49% pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KEP5 “Rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan” sebesar 0,821. Selain itu, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pengisi angket penelitian ini yaitu pada umur 26-30 tahun yang karakteristiknya terbuka dengan saran dan kritik, termasuk nasihat tentang karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang timbul tergantung pada tingkat dukungan dan nasihat terkait pekerjaan yang diberikan oleh rekan kerja sehingga meningkatkan kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum (2016), Prajogo (2014), dan Artadi (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.
2. Nilai *path coefficients* antara variabel WIF dengan variabel kinerja sebesar 0,208, dengan nilai *p-values* sebesar 0,015 yang berarti kurang dari ($<$) 0,05

sehingga variabel WIF berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Nilai positif yang dihasilkan menunjukkan hubungan yang searah antara WIF dengan kinerja. Jika WIF meningkat sebesar 21% maka kinerja juga meningkat sebesar 21% pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni WIF2 “Bekerja membuat saya lelah hingga membuat saya tidak maksimal dalam melakukan aktivitas dirumah” sebesar 0,827. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran sebagai pekerja yang berpengaruh terhadap peran wanita pada keluarga sehingga meningkatkan kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Selain itu, responden terbanyak yang mengisi angket penelitian ini berusia 26-30 tahun yang menjelaskan bahwa ibu muda masih memiliki tenaga dan semangat yang cukup guna meningkatkan karir. Oleh karena itu, pekerja wanita melakukan pekerjaan dengan baik tetapi tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan rumah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Retnaningrum (2016) yang menyatakan bahwa WIF berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

3. Nilai *path coefficients* antara variabel WIF dengan variabel kepuasan kerja sebesar -0,216, dengan nilai *p-values* sebesar 0,012 yang berarti kurang dari ($<$) 0,05 sehingga variabel WIF berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai negatif yang dihasilkan menunjukkan hubungan yang berlawanan antara WIF dengan kepuasan kerja. Jika WIF meningkat sebesar 22% maka kepuasan kerja menurun sebesar 22% pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni WIF2 “Bekerja membuat saya lelah hingga membuat saya

tidak maksimal dalam melakukan aktivitas dirumah” sebesar 0,827. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran sebagai pekerja yang berpengaruh terhadap peran wanita pada keluarga sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang menurun pada pekerja wanita di kota Surabaya. Selain itu, pekerja wanita yang mengisi angket penelitian mayoritas usia milenial yang memiliki karakteristik yang menginginkan jadwal kerja yang fleksibel. Oleh karena itu, tekanan yang diberikan oleh pekerjaan mengganggu peran wanita pada keluarga sehingga kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Retnaningrum (2016) dan Sihite (2018) yang menyatakan bahwa WIF berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

4. Nilai *path coefficients* antara variabel FIW dengan variabel kinerja sebesar 0,054, dengan nilai *p-values* sebesar 0,293 yang berarti lebih dari ($>$) 0,05 sehingga variabel FIW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa FIW tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Selain itu, mayoritas yang mengisi responden ini yaitu ibu muda sehingga peran menjadi ibu tidak mengganggu peran sebagai pekerja dan kinerja pada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran pada keluarga berupa urusan keluarga yang mendesak berpengaruh terhadap peran sebagai pekerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini berbeda

dengan penelitian Retnaningrum (2016) dan Prajogo (2014) yang menyatakan bahwa FIW berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

5. Nilai *path coefficients* antara variabel FIW dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,128, dengan nilai *p-values* sebesar 0,095 yang berarti lebih dari ($>$) 0,05 sehingga variabel FIW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa FIW tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Selain itu, sebagai ibu muda juga tidak memberikan dampak pada peran sebagai pekerja dan kinerja pada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran pada keluarga yang berupa urusan keluarga yang mendesak berpengaruh terhadap peran sebagai pekerja sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini berbeda dengan penelitian Retnaningrum (2016), Sihite (2018), dan Prajogo (2014) yang menyatakan bahwa FIW berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.
6. Nilai *path coefficients* antara variabel kompensasi finansial dengan variabel kinerja sebesar -0,028, dengan nilai *p-values* sebesar 0,388 yang berarti lebih dari ($>$) 0,05 sehingga variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai

terkecil yakni KF1 “Upah dan gaji yang saya dapatkan sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan” sebesar 0,511. Selain itu, responden yang mendominasi pada penelitian ini yaitu ibu muda sehingga belum membutuhkan pengeluaran yang banyak karena mayoritas memiliki satu anak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa upah dan gaji yang layak dan sesuai tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini berbeda dengan penelitian Hidayah (2016) dan Kurnia (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

7. Nilai *path coefficients* antara variabel kompensasi finansial dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,675, dengan nilai *p-values* sebesar $< 0,001$ yang berarti kurang dari ($<$) 0,05 sehingga variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Nilai positif yang dihasilkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel kompensasi finansial dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa jika kompensasi finansial meningkat sebesar 68% maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 68% pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KF4 “Saya mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan saya dalam melakukan pekerjaan” sebesar 0,842. Selain itu, hasil yang diberikan oleh responden yang mayoritas ibu muda berpersepsi bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas yang dapat mendukung kegiatan dalam

melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja yang menurun pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian Muflih (2015) dan Hadinata (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Nilai *path coefficients* antara variabel WIF dengan variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar -0,105, dengan nilai *p-values* sebesar 0,065 yang berarti lebih dari ($>$) 0,05 sehingga variabel WIF tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa WIF tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai terkecil yakni WIF4 “Cara saya dalam memecahkan masalah di kantor sama dengan cara saya memecahkan masalah dengan keluarga” sebesar 0,535. Selain itu, mayoritas yang mengisi angket penelitian ini yaitu ibu muda berusia antara 26-30 tahun dan memiliki satu anak sehingga konflik peran ganda yang ditimbulkan masih belum terlalu kompleks. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran sebagai pekerja mempengaruhi peran pada keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya karena budaya yang terbentuk sebagai pekerja tidak mempengaruhi cara menyelesaikan masalah dalam keluarga. Hasil ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara WIF terhadap kinerja.

9. Nilai *path coefficients* antara variabel FIW dengan variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar 0,062, dengan nilai *p-values* sebesar 0,187

yang berarti lebih dari ($>$) 0,05 sehingga variabel FIW tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa FIW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Selain itu, wanita berperan ganda yang mengisi angket penelitian ini mayoritas ibu muda yang memiliki satu anak sehingga konflik peran ganda belum kompleks. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa agenda dengan keluarga yang mendesak mempengaruhi peran sebagai pekerja sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara FIW terhadap kinerja.

10. Nilai *path coefficients* antara variabel kompensasi finansial dengan variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar 0,329, dengan nilai *p-values* sebesar $<$ 0,001 yang berarti kurang dari ($<$) 0,05 sehingga variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai positif yang dihasilkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kompensasi finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Selain itu, responden penelitian ini menunjukkan lama waktu bekerja pekerja wanita pada suatu perusahaan mayoritas selama 3-5 tahun sehingga dapat menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi finansial meningkat sebesar 33% maka kinerja juga meningkat sebesar 33% melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KF4 “Saya mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan saya dalam melakukan pekerjaan” sebesar 0,842. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas yang memadai guna mendukung kegiatan bekerja berpengaruh meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini mendukung hasil penelitian Hidayah (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu *Work Interference with Family*, *Family Interference with Work*, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa memengaruhi Kinerja.
2. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas untuk lima variabel yaitu *Work Interference with Work*, *Family Interference with Work*, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Kinerja sedangkan masih banyak indikator lain diluar penelitian ini.
3. Teknik pengambilan data yaitu hanya menggunakan angket sehingga menyebabkan jawaban responden terkadang tidak menunjukkan realita yang

ada karena pilihan jawaban yang terbatas dengan pilihan yang ada. Selain itu, populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas sejumlah 101 pekerja wanita di kota Surabaya karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga dapat menggunakan objek yang lain.

4. Pada penelitian ini hanya menggunakan teknik analisis data SEM-PLS sedangkan masih banyak teknik analisis lainnya yang dapat digunakan.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KEP5 “Rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan” sebesar 0,821. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang timbul tergantung pada tingkat dukungan dan nasihat terkait pekerjaan yang diberikan oleh rekan kerja sehingga meningkatkan kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016), Prajogo (2014), dan Artadi (2015) yang juga menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja.
2. Variabel *Work Interference with Family* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pekerja wanita di kota Surabaya dapat dipengaruhi oleh variabel *work interference with family* yang dialami pada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni WIF2 “Bekerja membuat saya lelah hingga membuat saya tidak maksimal dalam melakukan aktivitas dirumah” sebesar 0,827. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran

sebagai pekerja yang berpengaruh terhadap peran wanita pada keluarga sehingga meningkatkan kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Oleh karena itu, pekerja wanita melakukan pekerjaan dengan baik tetapi tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan rumah. Hasil ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016) bahwa *Work Interference with Family* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja.

3. Variabel *Work Interference with Family* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pekerja wanita di kota Surabaya terpengaruh oleh *work interference with family* yang dialami pada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni WIF2 “Bekerja membuat saya lelah hingga membuat saya tidak maksimal dalam melakukan aktivitas dirumah” sebesar 0,827. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran sebagai pekerja yang berpengaruh terhadap peran wanita pada keluarga sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang menurun pada pekerja wanita di kota Surabaya. Oleh karena itu, tekanan yang diberikan oleh pekerjaan mengganggu peran wanita pada keluarga sehingga kepuasan kerja menurun. Hasil ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016) dan Sihite (2018) bahwa *Work Interference with Family* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Variabel *Family Interference with Work* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pekerja wanita di kota Surabaya tidak terpengaruh oleh *family interference with work* yang disebabkan oleh keluarganya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator

dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran pada keluarga yang berpengaruh terhadap peran sebagai pekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Retnaningrum (2016) dan Prajogo (2014) bahwa *Family Interference with Work* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja.

5. Variabel *Family Interference with Work* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pekerja wanita di kota Surabaya tidak terpengaruh oleh *family interference with work* yang disebabkan oleh keluarganya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh peran pada keluarga yang berpengaruh terhadap peran sebagai pekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Namun, hal ini tidak sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016), Sihite (2018), dan Prajogo (2014) bahwa *Family Interference with Work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
6. Variabel Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa pekerja wanita di kota Surabaya kinerja di kota Surabaya tidak terpengaruh oleh kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan terdapat

indikator dengan nilai terkecil yakni KF1 “Upah dan gaji yang saya dapatkan sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan” sebesar 0,511. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa upah dan gaji yang layak dan sesuai tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Namun, hal ini tidak sesuai dengan penelitian Hidayah (2016) dan Kurnia (2016) bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

7. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pada pekerja wanita terpengaruh oleh kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KF4 “Saya mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan saya dalam melakukan pekerjaan” sebesar 0,842. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas yang dapat mendukung kegiatan dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja yang menurun pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian Muflih (2015) dan Hadinata (2014) yang membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

8. Variabel *Work Interference with Family* tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa *work interference with family* tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini dikarenakan terdapat indikator dengan nilai terkecil

yakni WIF4 “Cara saya dalam memecahkan masalah dikantor sama dengan cara saya memecahkan masalah dengan keluarga” sebesar 0,535. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran sebagai pekerja mempengaruhi peran pada keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya karena budaya yang terbentuk sebagai pekerja tidak mempengaruhi cara menyelesaikan masalah dalam keluarga. Hasil ini sesuai dengan penelitian Retnaningrum (2016) bahwa WIF tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

9. Variabel *Family Interference with Work* tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja wanita tidak memediasi hubungan antara *family interference with work* terhadap kinerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terkecil yakni FIW1 “Agenda dengan keluarga yang mendesak membuat saya harus meninggalkan waktu bekerja” sebesar 0,581. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran pada keluarga yang mempengaruhi peran sebagai pekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya karena waktu yang diluangkan sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga tidak mengganggu atau mengurangi pada peran satu sama lain. Hasil ini mendukung penelitian Retnaningrum (2016) bahwa FIW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

10. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini

dikarenakan kepuasan kerja yang timbul pada pekerja wanita bertumbuh melalui kompensasi finansial sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pekerja wanita di kota Surabaya. Hal ini didukung indikator dengan nilai terbesar yakni KF4 “Saya mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan saya dalam melakukan pekerjaan” sebesar 0,842. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas yang memadai guna mendukung kegiatan bekerja berpengaruh meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian Hidayah (2016) bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

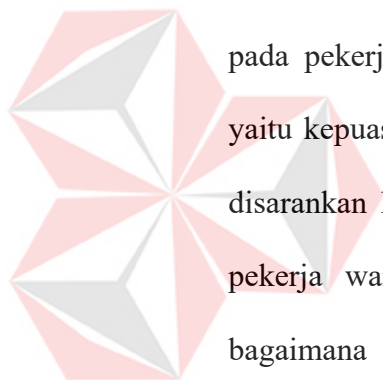
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti kepada dua pihak yaitu penelitian selanjutnya dan pemimpin perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hal yang perlu dilakukan bagi peneliti selanjutnya guna memperluas penelitian ini yaitu dengan cara menggunakan variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Hal ini dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 20%, yang berarti bahwa masih ada variabel lain sebesar 80% yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Selain itu, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi sebesar 58%, yang berarti bahwa masih ada variabel mediasi

lain sebesar 42% yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Namun, variabel bebas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dapat digunakan kembali dan diperbaiki agar memperkuat hasil untuk meningkatkan kinerja pekerja wanita di kota Surabaya. Selain itu, variabel bebas yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan juga dapat digunakan kembali oleh peneliti selanjutnya dan diperbaiki agar dapat meningkatkan hasil pengaruh dari variabel bebas pada penelitian ini. Adapun variabel bebas lain yang dapat digunakan yaitu disiplin kerja, motivasi wisata, keselamatan kerja serta stres kerja. Variabel tersebut disarankan karena untuk mengukur bagaimana pengaruh meningkatkan kinerja pada pekerja wanita, sedangkan variabel terikat lain yang dapat digunakan yaitu kepuasan kerja dan niat untuk keluar dari perusahaan. Variabel tersebut disarankan karena penelitian ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada pekerja wanita yang berperan ganda, sehingga perlu dilakukan analisis bagaimana kinerja pekerja wanita yang berasal dari kepuasan kerja yang dialami. Selain itu, juga berguna untuk mengetahui bagaimana cara untuk mencapai atau melampaui kinerja pekerja wanita, yang mana hal ini berdampak pada kelangsungan hidup pekerja wanita yang dikembangkan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas untuk variabel *Work Interference with Family*, *Family Interference with Work*, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Kinerja sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator-indikator lain yang merepresentasikan variabel-variabel pada penelitian ini. Objek pada penelitian ini yaitu 101 pekerja wanita di kota



Surabaya dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya sehingga disarankan menggunakan objek lain selain pekerja wanita. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini hanya SEM-PLS. Namun, terdapat teknik analisis data lainnya yang dapat digunakan sehingga menghasilkan penemuan yang baru.

2. Bagi Pimpinan Perusahaan

Memperbaiki variabel *work interference with family*, *family interference with work*, kompensasi finansial, kepuasan kerja serta meningkatkan kembali variabel kinerja. Hal ini disarankan untuk mencapai bahkan mempertahankan pekerja wanita pada perusahaan di kota Surabaya.

Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan di kota Surabaya. Strategi pertama yaitu lebih memperhatikan peran wanita yang bekerja karena kedua peran yang dialami dapat menimbulkan kesenjangan pada kehidupan sosial sehingga dapat mempengaruhi perannya sebagai pekerja sehingga hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian tugas yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Hal tersebut menjadi faktor pengaruh baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh pekerja wanita. Selain itu, kepuasan kerjanya juga dapat dipengaruhi oleh tekanan pada pekerjaan yang mempengaruhi urusan keluarganya.

Strategi kedua yaitu memberikan kompensasi finansial yang layak dan setara dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pada pekerja wanita terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita.

Namun, tidak menutup kemungkinan jika kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerjanya karena seorang wanita memutuskan menjadi pekerja mayoritas dengan alasan karena faktor ekonomi keluarga. Strategi ketiga yaitu memperhatikan kepuasan kerja yang diperoleh pekerja wanita melalui pekerjaannya, gaji, pengawasan, promosi, dan rekan kerja di sekitarnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja wanita pada perusahaan. Strategi kelima, kompensasi finansial juga memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sehingga apabila kompensasi finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja pekerja wanita juga meningkat.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Adeloka, B. 2010. Interferences Between Work and Family Among Male and Female Executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 6, Hal 1070.
- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat. 2017. Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup di Surabaya. *Journal of Research in Economics and Management*, Vol. 17, No. 1, Hal. 199-212.
- Arista, O. E. 2015. *Pengaruh Persepsi Atas Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Hotel Bintang V di Yogyakarta)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Artadi, F. F. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Candraningrat. 2017. Pengambilan Keputusan Sebagai Wirausaha Muda dan Faktor Eksternal yang Memengaruhi di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. *Business and Finance Journal*. Vol. 2, No. 1, Hal. 1-13.
- Candraningrat, Adrianto, Y. R., & Wibowo, J. 2018. Pengabdian Kepada Masyarakat Bagi Kelompok Tani Elok Mekar Sari Surabaya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat LPPM Untag Surabaya*. Vol. 3, No. 1, Hal. 1-6.
- Candraningrat, Okvativiani, & Suhandiah, S. 2018. Analysis of The Success Factors for MSME Succession in Surabaya: A Principal Component Analysis. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Vol. 21. No. 2, Hal. 207-217.
- Candraningrat, Wibowo, J., & Adrianto, Y. R. 2017. *IbM Pelatihan dan Pendampingan Pembuatan Kemasan dan Manajemen Pemasaran Bagi Kelompok Tani Elok Mekar Sari Surabaya*. Laporan Akhir Ipteks Bagi Masyarakat (IbM).
- Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febryana, F. 2017. *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan*,

Pemuda, dan Olahraga DIY. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Fianto, A. Y. A. 2020. Satisfaction As Intervening For The Antecedents Of Intention To Revisit: Marine Tourism Context In East Java. *Relasi: Jurnal Ekonomi*. Vol. 16, No. 1, Hal. 179-207.

Hadinata, H. C. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Hidayah, N. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Hidayat, A. 2012. Analisis Regresi dengan Excel. Retrieved November 20, 2019, from www.statistikian.com

Ikawira, Y. E., Fianto, A. Y. A., & Sutrisno, A. A. 2014. Penciptaan Buku Ilustrasi Legend Reog Ponogoro Sebagai Upaya Mengenalkan Budaya Lokal Kepada Anak-Anak. *Jurnal Art Nouveau*, Vol. 3, No. 1.

Istomo, S. W. 2013. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Ja'far, A., Fianto, A. Y. A., & Yosep, S. P. 2014. Penciptaan Buku Ilustrasi Permainan Tradisional Sebagai Upaya Pelestarian Warisan Budaya Lokal. *Jurnal Art Nouveau*, Vol. 3, No. 1.

Kurnia, D. N. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Kurnia, R. J. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Lestari, A. I. P. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Tetap (Non-Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Indonesia. Depok.

- Lubis, Faradillah. 2017. *Strategi Pengembangan Obyek Wisata Pantai Sari Ringgung Kabupaten Pesawaran, Lampung*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Mangkunegara, A. A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: Erlanggasler.
- Muflih, I. N. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Pinasti, R. D., Fianto, A. Y. A., & Hidayat, W. 2015. Penciptaan Buku Komik Sebagai Upaya Pengenalan Permainan Tradisional Kepada Remaja. *Jurnal Desain Komunikasi Visual*. Vol. 4, No. 1.
- Prajogo, W. 2014. Family Interfere With Work Conflict: Dampaknya Pada Kepuasan Dalam Bekerja, Kinerja, dan Niat untuk Keluar dari Perusahaan. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 5, No. 1, Hal. 57-75.
- Purba, S. D., & Sandroto, C. W. 2016. The Mediating Effect of Life Complexity and Dynamic , and Work-Life Conflict on The Effect of Motivation on Continuance Commitment and Quality of Life of Female Factory Workers in Jabodetabek. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol. 19, No. 1, Hal 79-92.
- Retnaningrum, A. K., & Musadieq, M. Al. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36, No. 1, Hal 72-81.
- Riyanto, D. Y., Andrianto, N., Riqqoh, A. K., & Fianto, A. Y. A. 2019. A Conceptual Framework For Destination Branding In Jawa Timur, Indonesia. *Majalah Ekonomi*. Vol. 24, No. 2, Hal. 149-157.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi* (Jilid 2). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2, Hal 1-9.

- Santoso, R., Candraningrat, & Binawati, L. 2017. Elemen Kecerdasan Wirausaha Untuk Meningkatkan Kinerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 10, No. 1, Hal. 73–89.
- Santoso, R., Shinta, R., & Fianto, A. Y. A. 2019. Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Berkunjung Ke Wisata Bahari Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Hal. 1–14.
- Santoso, R., Shinta. R., & Fianto, A. Y. A. 2019. Composing Marketing Mix For Better Destination Brand In Jawa Timur, Indonesia. *Majalah Ekonomi*. Vol. 24, No. 2, Hal. 158-167.
- Sari, O. R. 2018. Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 64, No. 1, Hal 28-35.
- Setiawan, I. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Jek (Go-Ride) di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sihite, R. 2018. Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 4, No. 1, Hal 142–155.
- Sitompul, A. F. S. 2010. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Medan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Gelar Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Solihin, M., & Ratmono, D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPPL 3.0*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.