

PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN PEKERJAAN BERLEBIH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AIR MANCUR DI WONOGIRI

Tiara Dhinar Kusumawardani ¹⁾

Suprayitno ²⁾

Setyaningsih Sri Utami ³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ²⁾ suprayitno29@yahoo.co.id

³⁾ u.setya@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of the role of conflict, the work of family conflict, excess and work on employee performance. A survey conducted the research is to employees of PT Air Mancur in Wonogiri. The population in this research is all the employees in PT Air Mancur in Wonogiri with the sample as many as 76 people with clusters of proportional random sampling techniques, the results show that the role of the conflict have negative effects on employee performance and significant. Family conflict and significant work have negative effects on employee performance. Work and significant excess have negative effects on employee performance. R^2 obtained adjusted the value of the coefficients determined 0,393 it means of variable influence the role of the contributions of conflict, family conflict and work is work 39,3% excess of, while the rest of 60,7% influenced by other variables that is not examined .

Keywords: *conflict the role of, family conflict work, excess work, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Kinerja juga merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan

sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah yang layak. Perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Sekarang banyak perusahaan yang mengubah konsep operasional dalam manajemen sumber daya manusianya. Dulu perusahaan memperlakukan karyawan secara individu tetapi sekarang para karyawan diperlakukan sebagai bagian dari suatu kelompok atau tim kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan seiring dibentuknya kelompok akan mengoptimalkan aspek sosial, teknis serta kinerja dari individu itu sendiri dalam lingkungan kerja. Karena di dalam suatu kelompok atau tim kerja terdiri dari berbagai macam individu dengan berbagai latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga konflik dapat muncul setiap saat. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi kelompok secara langsung maupun kinerja organisasi secara tidak langsung. Tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan mungkin disebabkan karena adanya konflik.

Konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama” (Robbins, 2008: 219).

Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, konflik juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan kinerja kelompok. “Konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten” (Kreitner dan Kinicki dalam Rizky Rosaputri, 2005: 4). “Seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan” (Luthans (2006: 79).

Konflik peran muncul jika para karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan kedua peran yaitu perannya sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya. Konflik dapat terjadi juga karena keluarga, di mana konflik yang terjadi dalam peran sosial (intra pribadi), misalnya antara peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran/*role*). Kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran tuntutan peran yang lain (keluarga), harapan

orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik.

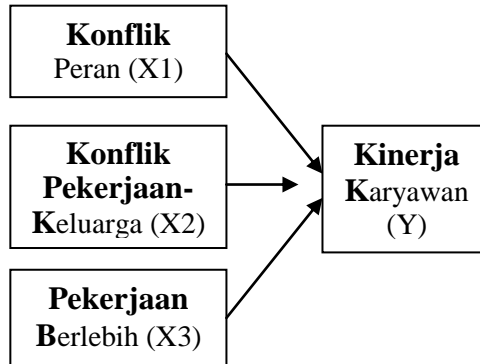
Konflik juga dapat terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. *Work overload* (pekerjaan berlebih) akan terjadi ketika seseorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat. Selain itu pekerjaan berlebih dapat juga diartikan sebagai kelebihan pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan.

Hasil observasi pendahuluan diketahui bahwa dengan persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan lain, maka PT Air Mancur Wonogiri berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan beberapa upayanya adalah membentuk tim kerja, akan tetapi di dalam pelaksanaannya terkadang timbul konflik antar karyawan satu dengan yang lain pada tim kerja yang dibentuk tersebut dan hal tersebut menghambat kinerja karyawan, selain itu dengan beban kerja yang berlebihan terkadang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan pada PT Air Mancur di Wonogiri.

Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

“Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Suharsimi Arikunto, 2006: 71). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.
2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.
3. Pekerjaan berlebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. Alasan dalam pemilihan objek ini adalah pihak perusahaan membe-

rikan izin dan data guna pelaksanaan penelitian. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif data kuantitatif adalah jumlah karyawan. Sumber data berupa data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Air Mancur di Wonogiri berjumlah 386 orang. “Pengambilan contoh (sampling) adalah suatu proses pemilihan suatu bagian (contoh) yang representatif dari suatu populasi” (Sonny Sumarsono, 2004: 51). Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih (Suharsimi Arikunto, 2006: 134). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *cluster proportional random sampling*, yaitu peneliti mengambil anggota populasi yang secara acak pada masing-masing bagian yang ada pada perusahaan. “Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi” (Sekaran, 2006: 123).

- Karyawan Pemasaran 12 orang
- Bagian Umum 16 orang
- Administrasi dan Keuangan 10 orang
- Produksi 344 orang

Sampel diambil sebanyak 20% dari masing-masing karyawan di tiap bagian, sehingga total sampel sebanyak 76 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, kuesioner dan studi pustaka. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2010: 178)

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- X₁ = konflik peran
- X₂ = konflik pekerjaan-keluarga
- X₃ = pekerjaan berlebih
- e = *Error*
- b = koefisien regresi

Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Peran

Konflik peran adalah sebuah situasi di mana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Indikator konflik peran berdasarkan pernyataan Ashar Sunyoto Munandar (2008: 95) bahwa konflik peran terjadi karena pertentangan antara tugas dan tanggung jawab, tugas yang bukan bagian

dari pekerjaan, tuntutan dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain serta pertentangan pekerjaan dengan nilai keyakinan pribadi.

2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang dipekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang dijalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Indikator konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan penelitian terdahulu dari Rahmanto Kusnendi (2011) yang terdiri dari pekerjaan membuat karyawan tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga, waktu pekerjaan membuat karyawan berpartisipasi dalam keluarga, kehilangan kesempatan mengikuti acara keluarga, waktu bersama keluarga berpengaruh pada tanggung jawab pekerjaan, kehilangan kesempatan promosi jabatan dan kehilangan kegiatan pekerjaan karena harus bersama keluarga.

3. Pekerjaan Berlebih

Pekerjaan berlebih adalah ketika individu merasa bahwa perannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya. Pekerjaan berlebih terjadi jika atasan menuntut lebih banyak daripada jumlah karyawan untuk sesuatu dalam waktu tertentu dan karyawan merasakan tuntutan pekerja-

an sebagai berlebihan. Indikator peran berlebih menurut Ummu Hany Almasitoh (2011) yang terdiri dari waktu pekerjaan yang terbatas, penyelesaian pekerjaan yang besar seorang diri, standar kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, merasa tegang jika pekerjaan menumpuk, kurang mempunyai waktu yang cukup dalam penyelesaian pekerjaan dan sering tidak bisa tidur jika pekerjaan belum terselesaikan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tanggung jawabnya secara individu maupun kelompok. Indikator kinerja berdasarkan pernyataan Malayu SP. Hasibuan (2009: 95) yaitu kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kerja sama, kecakapan, kepribadian, tanggung jawab.

Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan sebagai skala penilaian dengan jenjang 1 sampai 5 dengan kriteria: (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Deskripsi Responden

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan dapat diketahui gambaran responden. Deskripsi responden da-

lam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 64 orang (83,2%) sedangkan responden dengan pendidikan PT sebanyak 12 orang (15,8%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas adalah wanita yaitu sebanyak 44 orang atau 57,9% sedangkan responden laki-laki sebanyak 32 orang (42,1%).

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagian besar usia responden berusia lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 39 orang (51,3%), responden yang berusia antara 30 – 45 tahun sebanyak 23 orang (30,3%) sedangkan responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 14 orang (18,4%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagian besar masa kerja responden adalah antara 10 – 20 tahun yaitu sebanyak 35 orang (46,1%), responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 22 responden (28,9%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 19 orang (25,0%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu ins-

trumen. Pengujian uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dengan program SPSS. Kriteria pengujian yaitu suatu item dikatakan valid apabila $p \text{ value} < 0,05$ atau sebaliknya apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian yaitu konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih, dan kinerja karyawan diketahui bahwa keseluruhan kuesioner diperoleh $p \text{ value} < 0,05$, maka dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

- Konflik peran 0,810
- Konflik Pekerjaan-Keluarga 0,746
- Pekerjaan Berlebih 0,737
- Kinerja Karyawan 0,824

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih dan kinerja karyawan adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factors (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF masing-masing variabel < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Variabel konflik peran diperoleh nilai tolerance $0,912 > 0,1$ dan nilai VIF $1,097 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas.
- Variabel konflik pekerjaan- keluarga diperoleh nilai tolerance $0,968 > 0,1$ dan nilai VIF $1,033 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas.
- Variabel konflik peran nilai tolerance $0,884 > 0,1$ dan nilai VIF $1,131 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan Runs Tes. Apabila $p \text{ value} > 0,05$; maka tidak terjadi autokorelasi, sebaliknya jika $p \text{ value} = 0,05$; maka terjadi autokorelasi. Dari hasil uji autokorelasi dengan Runs Test dapat diketahui bahwa $p \text{ value} 0,356 > 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Glejser Test dengan cara meregres ulang variabel absolut residual dengan semua variabel independen. Kriteria uji yang

diharapkan dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual atau $p \text{ value} > 0,05$, model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih) diperoleh $p \text{ value} > 0,05$, sehingga model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan Kolmogorov Smirnov, jika $p \text{ value} > 0,05$, maka sebaran data dikatakan mendekati distribusi normal atau normal. Sebaliknya, jika $p \text{ value} < 0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal. Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa $p \text{ value} 0,236 > 0,05$ berarti data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan pekerjaan berlebih (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel: Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	β	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Constant	51,040	19,745		
Konflik Peran	-0,297	-3,708	0,000	Signifikan
Konflik Pekerjaan-Keluarga	-0,302	-3,330	0,001	Signifikan
Pekerjaan Berlebih	-0,349	-3,323	0,001	Signifikan
F_{hitung}	17,173		0,000	Signifikan
R Square	0,393			

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 51,040 - 0,297X_1 - 0,302X_2 - 0,349X_3$$

1. Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 51,040, berarti apabila pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih dianggap tetap maka kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri adalah positif.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik peran (X1) yaitu sebesar -0,297 artinya pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan adalah negatif, sehingga meningkatnya konflik peran semakin menurunkan kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri dengan asumsi variabel konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga (X2) yaitu 0,349, artinya penga-

ruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan adalah negatif, sehingga meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga semakin menurunkan kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri dengan asumsi variabel konflik peran dan pekerjaan lebih dianggap tetap atau konstan.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel pekerjaan berlebih (X3) yaitu -0,349, artinya pengaruh pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan adalah negatif, sehingga meningkatnya pekerjaan berlebih semakin menurunkan kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri dengan asumsi variabel konflik peran dan konflik pekerjaan-keluarga dianggap tetap atau konstan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Hasil perhitungan uji t variabel konflik peran diperoleh nilai t hitung sebesar -3,708 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.
2. Hasil perhitungan uji t variabel konflik pekerjaan-keluarga diperoleh nilai t hitung sebesar -3,330 dengan p value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.
3. Hasil perhitungan uji t variabel pekerjaan berlebih diperoleh nilai t hitung sebesar -3,323 dengan p value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya pekerjaan berlebih berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri.

Uji F (Ketepatan Model)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bahwa model tepat atau fit dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan yang diberikan variabel bebas (konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,393 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri, terbukti kebenarannya.
2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri, terbukti kebenarannya.
3. Pekerjaan berlebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur di Wonogiri, terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p value (0,000) $< 0,05$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p value (0,001) $< 0,05$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
3. Pekerjaan berlebih berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p value (0,001) $< 0,05$, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
4. Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien determinasi diperoleh Adjusted R^2 sebesar 0,393 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyoto Munandar, 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Christine W.S, dkk, 2010, Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 2, hal: 121-122
- Dewi Puji Lestari, 2013, Anteseden dan Efek Kepuasan Emosional pada Kualitas Pelayanan yang Diberikan Karyawan (Study Pada PMI Kota Surakarta), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, (Tidak dipublikasikan).
- Fatmaningrum, 2000, Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Pendidik. *Tesis*. Pascasarjana Akuntansi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, (Tidak dipublikasikan).
- Hani Handoko, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ida Ayu Widyaningrum, dkk, 2013, Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda, *Publikasi Ilmiah*, Vol 1 No. 1, hal 1-19.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Lely Piatic Sirumapea, dkk, 2012, Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Konflik Peran dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi pada Karyawan PT BRI Palangkaraya Kalimantan Tengah, diakses dari eprints.undip.ac.id, tanggal 12 Mei 2014.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Andi, Yogyakarta.
- Madziatul Churiyah, 2011, Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 16 No. 2, hal 145-154.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moch As'ad, 2006. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Mohammad Mahsun, 2005, *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. BPF, Yogyakarta.
- Muchlas, M. 2005. *Perilaku Organisasi*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Rahmanto Kusnendi, 2011, Pengaruh Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Kecerdasan Emosi terhadap Konflik Pekerjaan - Keluarga. *Jurnal Humaniora*, Vol 02, No 1.
- Rahmawati Hanny Yustrianthe, 2008, Pengaruh Flexible Work, Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10 No. 3: hal. 127-138.
- Rizky Rosaputri, 2012, Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates), *Skripsi*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, (Tidak dipublikasikan).
- Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Slatten, T. 2008. Antecedents And Effects of Emotional Satisfaction on Employee-Perceived Service Quality. *Managing Service Quality*. Vol. 18 No. 4, pp. 370-387.

- Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Susanto, 2011, Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang, *Jurnal Ilmu Ekonomi Aset*, Vol 12 No. 1 hal 75-85.
- Ummu Hany Almasitoh, 2011, Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat, *Jurnal Psikologi Islam (JPI) Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K)*, Vol 8 No.1 2011: hal 63
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan & Pengembangan*. Mandar Maju, Bandung.