

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK MOTIVATION*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



DYNDA MELATI PUTRI LESTARI

2119 30722

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
DESEMBER 2022**

TUGAS AKHIR

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK MOTIVATION*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DYNDA MELATI PUTRI LESTARI

Nomor Induk Mahasiswa: 211930722

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Penguji



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Yogyakarta, 10 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menelusuri pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan; (2) menelusuri pengaruh *work motivation* terhadap kinerja karyawan; dan (3) menelusuri pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei dengan skala likert 1-5. Responden dalam penelitian ini sebanyak 188 orang. Hasil uji validitas kuesioner survei dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) bernilai positif dan r -hitung $>$ r -tabel atau dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,5 atau reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen (*Work-Family conflict*, *work family conflict*, *employee engagement*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan; (2) *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work-family conflict*, *work motivation*, *employee engagement*, kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to (1) explore the effect of work-family conflict on employee performance; (2) explore the effect of work motivation on employee performance; and (3) explore the effect of employee engagement on employee performance. The data in this study were collected through a survey with a Likert scale of 1-5. The respondents in this study were 188 people. The results of the validity test of the survey questionnaire in this study showed that the sig. (2-tailed) is positive and $r\text{-count} > r\text{-table}$ or declared valid, while the reliability test shows a Cronbach alpha value of more than 0.5 or reliable. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis to determine the effect of independent variables (work-family conflict, work family conflict, employee engagement) on the dependent variable (employee performance). The results of this study indicate that (1) work-family conflict has no significant and negative effect on employee performance; (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; and (3) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work-family conflict, work motivation, employee engagement, employee performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Pada umumnya karyawan dalam perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat menghasilkan *output* yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan apabila ditunjang dengan prestasi kerja yang optimal, hal ini tentu akan mendapat pendapatan yang lebih untuk perusahaan. Keadaan ini memberikan kemungkinan perusahaan untuk menghadapi perbaikan lebih lanjut dalam pengembangan manajemen mereka. Terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement*. Terkadang peristiwa ini menjadi bagian sebuah organisasi yang baik dapat terjadi penurunan karena tidak terdapat solusi dalam menyelesaikan permasalahan pegawai yang ada di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penurunan kinerja organisasi.

Di era perkembangan zaman yang begitu pesat adanya pembebasan wanita sudah tidak asing bagi semua lapisan masyarakat. Ada kalanya juga kita menjumpai fenomena dimana sepasang suami istri mencari nafkah bersama-sama, menjadi penanggung beban ekonomi keluarga bersama. Naiknya total pekerja wanita di dunia ini juga membuktikan peran pada ekonomi keluarga menjadi terbagi. Wanita pada dasarnya menjadi ibu rumah tangga juga mengurus segala sesuatu di dalam rumah, misalnya mengurus anak, merapikan rumah dan tugas-tugas ibu rumah tangga yang diharuskan dalam rumah, namun saat ini juga mereka juga berperan dengan ahli pada bekerja dan melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada profesi mereka selaku pekerja. Namun, perubahan demografis ini tidak meniadakan peranan yang harus dipegang oleh suami istri dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Rivai (2018) berpendapat bahwa efisiensi adalah tingkat keberhasilan yang dicapai pada saat tertentu dalam melakukan tugas tertentu, membandingkan berbagai kemungkinan seperti tingkat pekerjaan, tujuan yang telah ditetapkan dan tujuan yang disepakati. Kinerja seseorang terhadap perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *work-family conflict*. Tugas kerja yang tidak dapat diselaraskan dengan peranan keluarga akan mengganggu dan berkontribusi pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Riset Natalia dan Suharnomo (2019) mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa *work-family conflict* yang terjadi dalam seorang pegawai akan menyebabkan konsentrasi yang terbagi pada seorang karyawan dan akan menurunkan efektivitas karyawan.

Work-family conflict merupakan suatu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakselarasan peran antara peran di tempat bekerja dengan peran di dalam keluarga. Buhali dan Margareta (2019) mengemukakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi yang disebabkan oleh peran sebagai pekerja serta peranan pada keluarga tidak dapat seimbang antara satu peranan dengan lainnya.

Faktor lain dalam menjaga dan memberi peningkatan kinerja seorang pegawai tentunya bukan perihal yang mudah, dibutuhkan motivasi dan kerja keras

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk bertindak untuk meraih tujuan, yakni motivasi kerja. Ketika karyawan mempunyai motivasi, sehingga tenaga kerja akan mengambil keputusan positif dalam melaksanakan suatu hal, dikarenakan dapat memberikan kepuasan keinginan. Motivasi secara mendasar dapat mendorong karyawan agar bekerja keras maka dapat meraih sasaran utama perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi, selalu mempunyai semangat atau motivasi dalam bekerja keras, selaku energi supaya membangun motivasi dalam diri sehingga meraih kinerja *standard of excellence*, disamping itu perihal ini dikarenakan mereka mempunyai kendali diri yang baik sehingga tidak membutuhkan pengawasan yang ketat dalam meraih kinerja yang telah ditentukan (Anggraeni, 2019). Cristian dan Lucian (2018) mengemukakan bahwa motivasi mempengaruhi positif pada kinerja perusahaan.

Faktor yang mendorong peningkatan kinerja juga terdapat *employee engagement*. Perihal tersebut didukung dengan adanya riset oleh (Putri, 2017) dengan hasil bahwa *employee engagement* mempunyai peran yang signifikan pada prestasi kerja pegawai. Namun, banyak perusahaan yang tidak sadar krusialnya memberi peluang pegawai dalam berkontribusi pada organisasi. Sethi (2018) mengemukakan bahwa seorang yang tidak berkontribusi dalam organisasinya, sehingga pegawai akan merasa bahwa tugasnya tersebut dirasa tidak krusial untuk harga diri serta tidak mempunyai ikatan emosional pada organisasi yang kemudian mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan Robbins & Judge (2019) *employee engagement* merupakan tingkat ukuran seberapa jauh seseorang melakukan identifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan merasa tingkat kinerja krusial bagi harga diri.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karyawan yang mempunyai *employee engagement* tinggi akan sangat peduli dengan tugas yang dilaksanakan, dikarenakan merasa bahwa tugasnya adalah perihal yang krusial.

Ching (2018) menerangkan bahwa *employee engagement* adalah tingkat pekerjaan yang dihadapi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja. *Employee engagement* berkenaan dengan psikologi seseorang yang krusial untuk citra seseorang (Sexena, 2019). *Employee engagement* berkenaan karakteristik individu serta dari tugas yang dapat memberikan peningkatan faktor sosial misalnya partisipasi penyusun keputusan, kerja tim, besarnya pegawai menunjang tujuan organisasi, memperlihatkan prestasi dan meningkatkan untuk pekerjaannya (Maslow, 2018). *Employee engagement* harus menjadi perhatian organisasi dikarenakan pegawai yang mempunyai keterlibatan kerja akan semangat bekerja, baik dengan pemimpin, sesama rekan kerja atau bawahan, perihal ini menjadikan lingkungan kerja menjadi kondusif dan menyenangkan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Berkaitan dengan kinerja karyawan sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan *software-as-a-services* (SaaS) Mekari tahun 2022 pada 5500 karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia didapatkan data dari total keseluruhan responden sebanyak 74% mengalami penurunan kondisi finansial yang disebabkan oleh pengeluaran tidak terduga keluarga selama pandemi. Permasalahan ini mempengaruhi konsentrasi kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Survei ini juga mencari tahu pendapat responden tentang program kesejahteraan finansial dari perusahaan, hasil survei menunjukkan program tersebut

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mendorong semangat karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yang berkaitan dengan *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement*.

Selain itu, berbagai penelitian dilakukan berkaitan dengan hal ini. Ridwan (2022) dalam penelitiannya pada 43 karyawan sebuah perusahaan di Yogyakarta mengungkapkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Data lain yang serupa diungkapkan dalam penelitian Wismawan dan Luturlean (2022) yang dilakukan pada 53 responden, mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *work motivation*. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *employee engagement* seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, dkk (2022) pada 44 karyawan sebuah perusahaan di Tangerang. Berdasarkan data-data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement*.

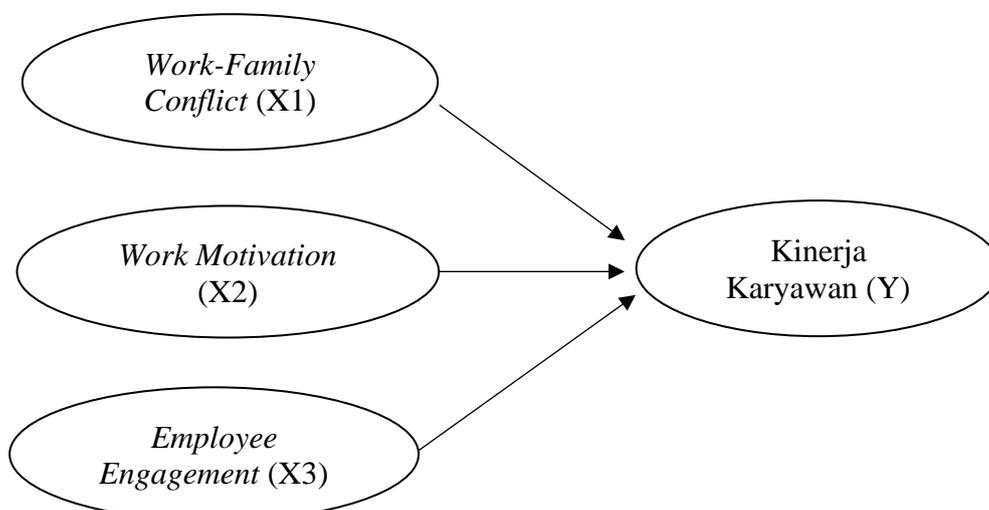
Menurut penjabaran tersebut sehingga peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK MOTIVATION*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI

1. Menurut Mangkunegara (2018), “kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai beban yang diberikan kepadanya
2. Greenhaus dan Beutell (2018) mengartikan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu masalah yang muncul karena peranan pada keluarga dan peranan pada pekerjaan tidak dapat selaras dikarenakan peranan pada pekerjaan tidak sejalan dengan peranan dalam keluarga.
3. Motivasi kerja adalah motivasi yang berlangsung pada keadaan dan lingkungan kerja yang berlaku di sebuah lembaga atau organisasi.
4. Keterlibatan kerja adalah bentuk partisipasi karyawan yang mempergunakan semua kemampuannya dan selaku tingkat seberapa jauh pegawai mempunyai komitmen atas tugasnya dan merasa pekerjaannya merupakan perihal yang terpenting bagi harga dirinya.

KERANGKA TEORITIS



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

VARIABEL YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN

1. Variabel Independen (X)
 - a. Work-Family Conflict (X1)
 - b. Work Motivation (X2)
 - c. Employee Engagement (X3)
2. Variabel Dependen (Y)
 - a. Kinerja Karyawan

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: *Work-family conflict* mempengaruhi negatif terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Work motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Responden

Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sudah dan sedang menjadi karyawan. Kriteria tersebut ditentukan karena penelitian ini meneliti tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Teknik penarikan data menggunakan metode survei yang termasuk teknik penarikan data primer. Pengumpulan data primer ialah data yang didapat secara langsung dari narasumber dengan menggunakan angket yang disebar dengan *google forms*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KARAKTERISTRIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - laki	86	45,7%
2	Perempuan	102	54,3%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Usia

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 25	70	37,2%
2	26 - 31	70	37,2%
3	32 - 37	36	19,1%
4	>38	12	6,4%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Pendidikan Terakhir

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SLTA	35	18,6%
2	D1-D4	40	21,3%
3	S1	85	45,2%
4	S2	26	13,8%
5	Lainnya	1	0,5%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Lama Bekerja di Perusahaan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	29	15,4%
2	1 - 3 tahun	58	30,9%
3	4 - 6 tahun	81	43,1%
4	7 - 9 tahun	19	10,1%
5	>10 tahun	1	0,5%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jenis Kelamin Atasan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Atasan

No	Jenis Kelamin Atasan	Frekuensi	Persentase
1	Laki - laki	106	56,4%
2	Perempuan	82	43,6%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Bidang Pekerjaan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Jasa	127	67,6%
2	Manufaktur	61	32,4%
Total		188	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

UJI VALIDITAS

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya suatu variabel.

Tabel di bawah merupakan penjelasan hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work-family conflict (X1)</i>	WFM1	0,777	0,1432	0,000	Valid
	WFM2	0,727	0,1432	0,000	Valid
	WFM3	0,710	0,1432	0,000	Valid
	WFM4	0,770	0,1432	0,000	Valid
	WFM5	0,789	0,1432	0,000	Valid
<i>Work Motivation (X2)</i>	WM1	0,604	0,1432	0,000	Valid
	WM2	0,674	0,1432	0,000	Valid
	WM3	0,649	0,1432	0,000	Valid
	WM4	0,699	0,1432	0,000	Valid
	WM5	0,619	0,1432	0,000	Valid
	EE1	0,397	0,1432	0,000	Valid
	EE2	0,486	0,1432	0,000	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<i>Employee Engagement</i> (X3)	EE3	0,527	0,1432	0,000	Valid	
	EE4	0,457	0,1432	0,000	Valid	
	EE5	0,460	0,1432	0,000	Valid	
	EE6	0,588	0,1432	0,000	Valid	
	EE7	0,558	0,1432	0,000	Valid	
	EE8	0,526	0,1432	0,000	Valid	
	EE9	0,429	0,1432	0,000	Valid	
	EE10	0,400	0,1432	0,000	Valid	
	EE11	0,454	0,1432	0,000	Valid	
	EE12	0,526	0,1432	0,000	Valid	
	EE13	0,506	0,1432	0,000	Valid	
	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,547	0,1432	0,000	Valid
		KK2	0,596	0,1432	0,000	Valid
KK3		0,607	0,1432	0,000	Valid	
KK4		0,581	0,1432	0,000	Valid	
KK5		0,574	0,1432	0,000	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

UJI RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel dapat dikatakan reliabel atau tidak.

Dari tabel di bawah, dapat dilihat secara keseluruhan nilai hasil uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Interpretasi hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada pengukuran Realibilitas Suharsimi-Arikunto.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

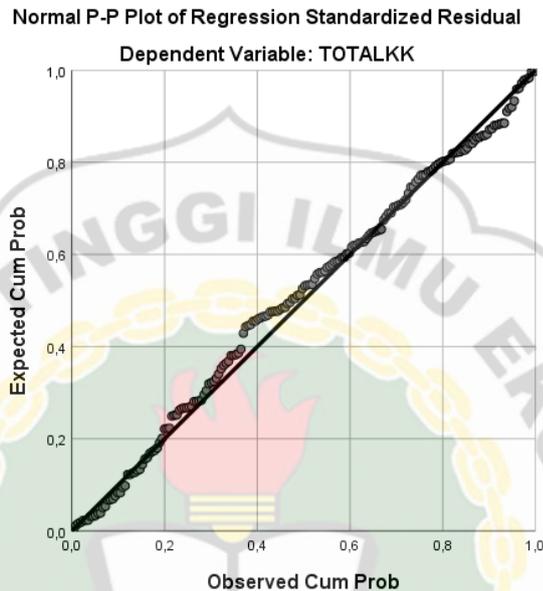
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,810	Reliabilitas sangat tinggi
<i>Work Motivation</i>	0,620	Reliabilitas tinggi
<i>Employee Engagement</i>	0,722	Reliabilitas tinggi
Kinerja Karyawan	0,506	Reliabilitas cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Sesuai dengan Gambar di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa titik *plotting* menyebar dan mengarah pada garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data penelitian telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0.972	1.029	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Work Motivation</i>	0.802	1.246	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0.786	1.272	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

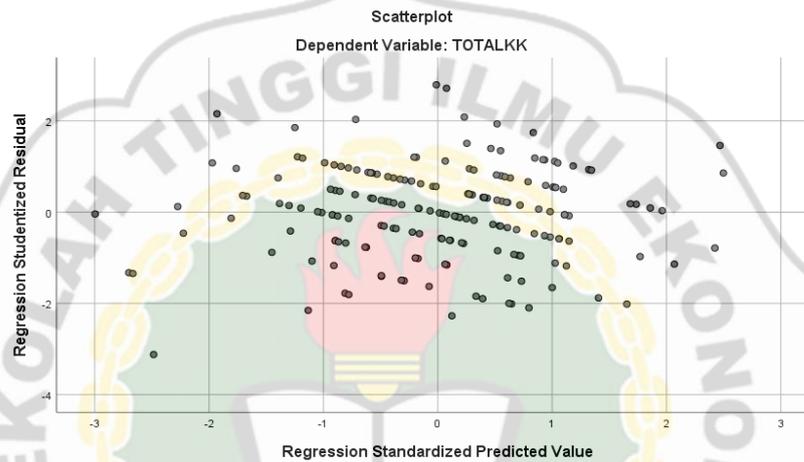
Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Uji multikolinearitas dijalankan dengan tujuan dalam menelusuri apakah terdapat kesesuaian atau terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh variabel bebas bernilai *tolerance* > 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10, maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* membentuk titik-titik yang tidak teratur dan menyebar secara acak di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga kesimpulannya dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

1. *Work-Family Conflict*

Hasil uji t pada tabel di bawah untuk variabel *work-family conflict* diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,944 ($-1,944 > -1,97280$) dengan nilai signifikansi sejumlah 0,053 ($0,053 > 0,05$) dan koefisien regresi nilai -0,066. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel Hasil Uji T *Work-Family Conflict*

Variabel	Standardized Koefisien (Beta)	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	-0,141	-1,944	-1.97280	0.053	Tidak ada pengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

2. *Work Motivation*

Hasil uji t pada tabel di bawah untuk variabel *work motivation* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,963 ($2,963 > 1.97280$) dengan nilai signifikansi sejumlah 0,003 ($0,003 < 0.05$) dan koefisien regresi nilai 0,181. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa *work motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel Hasil Uji T *Work Motivation*

Variabel	Standardized Koefisien (Beta)	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
<i>Work Motivation</i>	0,212	2,963	1.97280	0,003	Ada pengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

3. *Employee Engagement*

Hasil uji t pada tabel 4.12 di bawah untuk variabel *employee engagement* didapat nilai t hitung sejumlah -7,286 ($7,286 > 1.97280$) dengan nilai signifikansi sejumlah 0.000 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi nilai 0.198. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4. 1 Hasil Uji T *Employee Engagement*

Variabel	Standardized Koefisien (Beta)	T-hitung	T-tabel	Sig	Keterangan
<i>Employee engagement</i>	0,471	7,286	1.97280	0.000	Ada pengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel Hasil Uji Kelayakan Model

F-hitung	F-tabel	Sig.	Konstanta	Keterangan
18,082	2,65	0,000	10,024	Ada pengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

Berdasarkan tabel 4.10, tabel 4.11, dan tabel 4.12 dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk variabel *Work-family conflict* sebesar -0,141, *work motivation* sebesar 0,212, dan *employee engagement* sebesar 0,471. Koefisien regresi *work-family conflict* bernilai negatif, artinya pada saat *work-family conflict* yang dialami karyawan mengalami peningkatan (tinggi) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitu pula sebaliknya, jika *work-family conflict* rendah maka kinerja karyawan meningkat. Namun dalam penelitian ini hasil koefisien regresi diabaikan karena hipotesis yang diajukan ditolak. Koefisien regresi *work motivation* bernilai positif, artinya pada saat *work motivation* karyawan mengalami peningkatan (tinggi) maka kinerja karyawan juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika *work motivation* rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Koefisien regresi *employee engagement* bernilai positif, artinya pada saat *employee engagement* karyawan mengalami peningkatan (tinggi) maka kinerja karyawan juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika *employee engagement* rendah maka kinerja karyawan rendah.

Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan untuk tujuan mengukur besaran variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut tabel 4.14 dapat dilihat nilai *R square* sebesar 0.228. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 22.8%. Adapun 77.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
	0,477	0,228	0,215	1,82436

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Desember 2022

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini ialah dalam mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut hasil analisis data dan penelitian yang dilaksanakan dapat dibuat beberapa kesimpulan seperti di bawah ini:

1. *Work-Family Conflict* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Strategi koping dan dukungan atasan yang baik membuat karyawan dapat mengatasi *work-family conflict* yang dihadapinya, sehingga kinerja karyawan tidak terpengaruh.
2. *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work motivation* pada karyawan dapat bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Semakin tinggi *work motivation* yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.
3. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* merupakan hal yang krusial bagi harga diri karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan. Semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SARAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat disampaikan ialah seperti di bawah ini:

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta bahwa variabel *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* secara simultan mempengaruhi pada kinerja pegawai. Maka, karyawan disarankan untuk dapat memahami pengaruh *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, serta dapat mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin ditimbulkan oleh variabel-variabel tersebut sehingga dapat mengantisipasi dan mengevaluasi diri agar tidak merugikan baik pada karyawan sendiri maupun pada perusahaan.

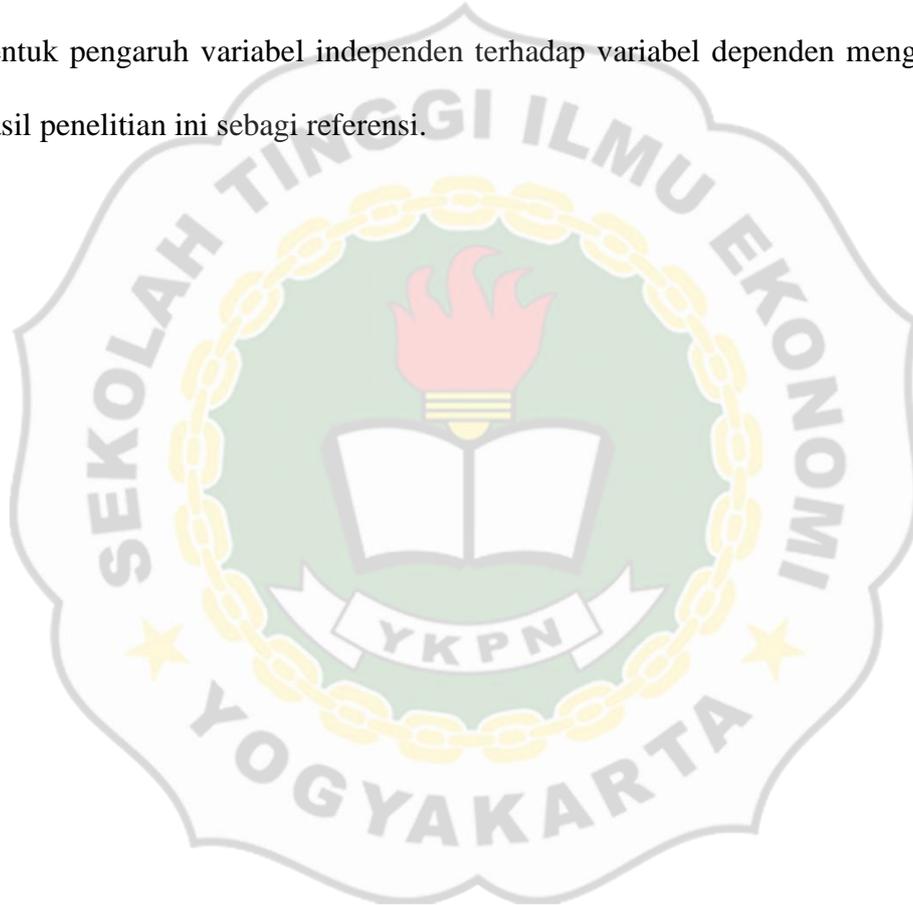
2. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta bahwa variabel *work-family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel tersebut dengan menggunakan pengaruh negatif sebagai dasar acuan dalam menyusun program kebijakan perusahaan untuk mencegah efek negatif yang mungkin ditimbulkan pada kinerja karyawan yang akan mempengaruhi perusahaan dan mempertimbangkan pengaruh positif sebagai acuan penyusunan kebijakan perusahaan terkait pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengeksplorasi lebih jauh mengenai bentuk pengaruh *work family conflict*, *work motivation*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Pengembangan penelitian ini dapat dilakukan dengan meninjau variabel-variabel lain yang mungkin memediasi bentuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mengacu pada hasil penelitian ini sebagai referensi.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianti, Prihatini, S., & Hermina. (2016). Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Individu Tentang Makanan Beraneka Ragam sebagai Salah Satu Indikator Keluarga Sadar Gizi (KADARZI). *Buletin Penelitian Kesehatan*, Vol. 44 No. 2.
- Anggraeni, e. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Sistem Identifikasi Pasien di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, Vol 28.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendkatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russel. (2019). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyono, Y., Riankusuma , H., Wardana, W., & Wanto. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada divisi human resources dan general affair Pt. Panarub dwikarya di kabupaten tangerang. *Jurnal Manajemen Paramita*, Vol. 1 No. 1.
- Christine. (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 2.
- Fadillah, B., H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic* , Hal. 1-9.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2018). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management Review*, 10, 76-88. Family-Work Conflict: Does Gender Matter? *International Journal of service Industry*, Vol. 19 No. 1.
- Handoyo , A., Suddin, A., & Wardaningsih, S. (2019). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). Vol.11 No.2.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, F., Wiguna, P. A., & Rakhmad, D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hestya, R. P. (2022, Oktober 10). *Money*. Retrieved from Kompas: <https://money.kompas.com/read/2022/10/10/192000826/survei-mekari--kesejahteraan-74-persen-karyawan-tergerus-akibat-pandemi>
- Hiriyappa, B. (2019). *Organizational Behavior*” New Delhi: New Age International Publisher.
- Kartika, P., & Susilawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Pancur Batu Kota Medan. *Journal Transformation of Mandalika*, Vol. 3 No. 2.
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol.3 No.2.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mashlow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia, P., & Suharnomo. (2019). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karywan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro.
- Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *UNDIP*, Vol. 6 No.2.
- Purwanto, N. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36 No.1.
- Ridwan, A. A. (2022). *Pengaruh Work family conflict dan self efficacy terhadap karyawan (studi kasus pada KSPPS BMT ARTHA AMANAH SANDEN)*. Yogyakarta: Universita Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Saxena, M., Saxena, J., Nema, R., Singh, D., & Gupta, A. (2013). Phytochemistry of Medicinal Plants. *Journal of Pharmacognosy and Phytochemistry*, 1(6).
- Soeharto. (2021). Hubungan dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Sosio Humaniora*, Vol 3, No 4.
- Sulistiyowati, C. M. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 9 No. 3.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 1 No.1.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instrumen in science education. *Res Sci Educ*, 48: 1273-1296.
- Torang, S. (2020). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, B. G., & Soedarmadi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suryamakmur Agunglestari*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Wirakristama, R. C. (2018). *Analisis Pengaruh Konflik Peran ganda terhadap kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Wismawan, M. H. (2022). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt Bank X. *eProceedings of management*, Vol. 9 No. 2.
- Yavas, U., & Babakus, E. (2018). Attitudinal And Behavioral Consequences of Work- Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter? *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 19 No. 1.