

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA
MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana Strata I



Diajukan Oleh:

**Nama : Crisviani Nur Trisnawati
Nim 51415019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA MADIUN
2019**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA
MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana Strata I



Diajukan Oleh:

**Nama : Crisviani Nur Trisnawati
Nim 51415019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA MADIUN
2019**

Skripsi berjudul

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA
MAJEN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Crisviani Nur Trisnawati (NIM: 51415019)

Telah disetujui dan diterima baik oleh pembimbing skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, guna mencapai sebagian tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Madiun, 24 Oktober 2019

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing

Veronika Agustini S.,S.E.,Msi
NIDN. 0717087201

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unika Widya Mandala Madiun



Dr. Sri Rusmawingsih, S.E., M.Si. Ak., CA

NIDN. 0711116902

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unika Widya Mandala Madiun



Dr. Yeni Anvani, S.E., M.Sc.

NIDN. 0717128001

Skripsi berjudul

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA
KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA
MADIUN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Crisviani Nur Trisnawati (NIM: 51415019)

Telah disetujui dan diterima baik oleh pembimbing skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, guna mencapai sebagian tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Madiun, 9 Desember 2019

Tim Pengaji Skripsi

1. Dra. Dyah Kurniawati, M.si. ()
NIDN. 0713126601
2. Vivi Ariyani, S.E., M.Sc. ()
NIDN. 0717128001
3. Veronika Agustini S.,S.E.,M.Si. ()
NIDN. 0717087201

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN** tidak memuat karya orang lain atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam daftar pustaka selayaknya karya ilmiah.

Bilamana dikemudian hari terbukti hasil jiplakan, dengan sendirinya skripsi saya batal, dan saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut dan hak saya sebagai mahasiswa dibatalkan.

Madiun, 24 Oktober 2019



Crisviani Nur Trisnawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Ubah pola pikir dan kau dapat merubah segalanya, karena perubahan tidak akan hadir jika kita hanya menunda.

-Norman Vincent Peale-

*Change your mindset and you can change everything,
because change will not come if we only delay.*

- Norman Vincent Peale -

Kupersembahkan karya ini kepada:

1. Allah SWT
2. Nabi Muhammad SAW
3. Kedua orang tua
4. Saudara-saudaraku
5. Sahabat dan teman-temanku
6. Almamaterku
7. Dosen-dosen Manajemen
8. RS Griya Husada Madiun

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWATI BAGIAN MEDIS RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN.** Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi gelar Sarjana Ekonomi Progam Studi Manajemen Univeristas Katolik Widya Mandala Madiun.

Penulisan skripsi ini pastinya tidak lepas dari doa, dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu:

1. Ibu Vivi Ariyani, S.E., M.Sc., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
2. Ibu Veronika Agustini Srimulyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi selama proses perkuliahan serta bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, memberikan saran, dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu dan motivasi di Universitas Katolik Widya Mandala Madiun sehingga menjadi bekal bagi penulis dalam menyusun skripsi.
4. Bapak, ibu, dan keluarga besar yang telah memberikan doa, semangat, dukungan baik secara materi maupun motivasi selama kuliah.

5. Responden bagian medis RS Griya Husada Madiun telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
6. Terimakasih kepada Devi, Deni, Stefanus dan teman-teman Manajemen angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan, semangat dan berjuang bersama-sama menyusun skripsi dan bersedia menjadi tempat tukar pikiran selama penyusunan skripsi.
7. Yang terbaik untuk Andra Hervan yang telah memotivasi dan memberikan dukungan terus menerus dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Teman-teman KKN Desa Kuniran yang telah memberikan dukungan.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas segala bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Madiun, 24 Oktober 2019

Penulis,

Crisviani Nur Trisnawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAKSI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS....	10
A. Telaah Teori dan Pengembangan Hipotesis	10
1. Manajemen Konflik.....	10
2. <i>Work Family Conflict</i>	12
3. Kinerja	16
B. Pengembangan Hipotesis	20
C. Kerangka Konseptual.....	24
BAB III METODA PENELITIAN.....	25
A. Desain Penelitian	25
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	27
1. Identifikasi Variabel.....	27
2. Definisi Operasional.....	27
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
E. Data dan Prosedur Pengumpulan Data.....	31
1. Data.....	31
2. Teknik Pengumpulan Data.	31
F. Teknik Analisis.....	32

1.	Statistik Deskriptif	32
2.	Uji Kualitas Data.....	33
3.	Uji Asumsi Klasik.....	34
4.	Analisis Regresi Linier Beganda	36
5.	Uji Hipotesis (uji statistik t).....	37
6.	Uji Simultan (uji statistik F)	38
7.	Koefisien Determinasi (R^2).....	39
	 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A.	Data Penelitian	40
1.	Gambaran Umum RS Griya Husada Madiun.	40
2.	Data Responden.	45
3.	Karakteristik Responden.	45
B.	Hasil Penelitian	48
1.	Statistik Deskriptif	48
2.	Uji Kualitas Data.....	54
3.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.	Analisis Regresi Linier Beganda	59
5.	Uji Hipotesis (uji statistik t).....	61
6.	Uji Simultan (uji statistik F)	63
7.	Koefisien Determinasi (R^2).....	64
C.	Pembahasan	65
1.	Pengaruh <i>Work to Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawati.....	65
2.	Pengaruh <i>Family to Work Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawati	66
3.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawati.....	67
	 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A.	Kesimpulan	68
B.	Implikasi Manajerial.....	69
C.	Keterbatasan Penelitian	71
D.	Saran.....	71
	 DAFTAR PUSTAKA	73
	 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data dan Jumlah Tenaga Medis RS Griya Husada Madiun	26
Tabel 3.2	Indikator Variabel Penelitian <i>Work to Family Conflict</i>	28
Tabel 3.3	Indikator Variabel Penelitian <i>Family to Work Conflict</i>	29
Tabel 3.4	Indikator Variabel Penelitian Kinerja	30
Tabel 4.1	Data Karyawan RS Griya Husada Madiun	42
Tabel 4.2	Responden Rate dan Kuesioner yang Diolah.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.4	Rentang Skala.....	47
Tabel 4.5	Tanggapan Responden mengenai <i>Work to Family Conflict</i>	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden mengenai <i>Family to Work Conflict</i>	49
Tabel 4.7	Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawati	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas <i>Work to Family Conflict</i>	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas <i>Family to Work Conflict</i>	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawati.....	54
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (uji statistik F)	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian	24
Gambar 3.1	Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan (H_0)	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RS Griya Husada Madiun.....	43
Gambar 4.2	Grafik Normal Plot Pengaruh <i>Work to Family Conflict</i> dan <i>Family to Work Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawati.....	55
Gambar 4.3	ScatterPlot Pengaruh <i>Work to Family Conflict</i> dan <i>Family to</i> <i>Work Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawati.....	57
Gambar 4.4	Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel <i>Work to</i> <i>Family Conflict</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawati (Y).....	60
Gambar 4.5	Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel <i>Family to</i> <i>Work Conflict</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawati (Y)	61

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun. Data penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang diberikan kepada 98 karyawan bagian medis RS Griya Husada Madiun. Teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial bahwa : 1) *work to family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *family to work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3) *work to family conflict* dan *family to work conflict* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : **Work to Family Conflict (WFC), Family to Work Conflict (FWC), Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-family conflict on the performance of female medical staff at Griya Husada Madiun Hospital. The data of this study were obtained from the results of a questionnaire that contained a list of statements given to 98 female employees of the Griya Husada Madiun Hospital. The technique of multiple linear regression data analysis. Hypothesis testing results indicate partially that: 1) work to family conflict has a significant negative effect on employee performance, 2) family to work conflict has a significant negative effect on employee performance and 3) work to family conflict and family to work conflict has a significant effect together the same on employee performance

Keywords: **Work to Family Conflict (WFC), Family to Work Conflict (FWC), Employee**

Performance