

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, *WORK FAMILY CONFLICT*
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Karyawan UPT Pencegahan Dan
Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

Ayudya Windhiansani Handarini

NIM. 19.0101.0018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu tugas yang dijalankan oleh pegawai berupa hasil kuantitatif dan kualitatif. Hasil kuantitatif terlihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satuan waktu. Hasil akhir kualitatif dinilai dari keberhasilan menyelesaikan tugas dengan sangat baik tanpa adanya kekurangan. Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan kemajuan organisasi dan juga sebagai acuan untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan organisasi. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau kemalasan dalam bekerja, sedangkan kinerja yang tinggi memungkinkan pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan akan dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Yudiono & Marwia (2017), kinerja menunjukkan sejauhmana kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas harus dapat diimbangi dengan kesempatan yang diperoleh pegawai untuk mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Kualitas hasil kerja yang dinilai dalam kinerja berkaitan dengan target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dalam menyelesaikan tugas erat kaitannya dengan waktu yang diperlukan pegawai dalam mengerjakan tugas secara keseluruhan selama periode masa kerja. Waktu yang diperlukan dalam mengerjakan tugas mempunyai koneksi dengan tingkat kehadiran pegawai dalam periode bulan.

Keberadaan Pemadam Kebakaran dituntut mempunyai kinerja yang tinggi di dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Kinerja pegawai pemadam kebakaran dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini menunjukkan realisasi kinerjanya belum mencapai target yang diharapkan. Pernyataan ini mengacu pada kedudukan UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang memiliki 7 WMK (Wilayah Manajemen Kebakaran) yang terbagi dalam setiap kecamatan di Kabupaten Magelang. Tugas dan tanggung jawab karyawan yang tergabung dalam UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang menyesuaikan dengan wilayah penempatannya. Salah satu tugas adalah tindakan penanganan yang cepat tidak melebihi tingkat waktu tanggap pada daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK). Tingkat waktu tanggap adalah ≤ 15 menit. Berikut adalah persentase tingkat waktu tanggap (*response time rate*) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK) di Kabupaten Magelang.

Tabel 1.1
Persentase tingkat waktu tanggap (*response time rate*) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK) di Kabupaten magelang tahun 2017-2021

No	Indikator	Satuan	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Jumlah kejadian kebakaran dengan waktu tanggap adalah ≤ 15 menit	Kejadian	75	54	35	81	99
2.	Jumlah kejadian	Kejadian	94	72	55	155	181
3.	Tingkat waktu tanggap (<i>respon rate time</i>) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK)	Persen	79,79	75,00	63,64	52,60	54,70

Sumber : Lampiran Daerah Rencana Kerja Kabupaten Magelang (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat tingkat waktu tanggap (*response time rate*) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK) mengalami tren penurunan, sempat berada pada angka 79,79% pada tahun 2017, turun menjadi 54,70% pada tahun 2021. Jumlah tersebut masih di bawah target Standar Pelayanan Minimum (SPM) yaitu 75%. Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan tingkat kesigapan pemadam kebakaran dapat ditingkatkan sehingga penanganan yang dilakukan dapat lebih cepat (*response time rate*) dan risiko kerugian akibat kebakaran dapat diminimalisir.

Penilaian kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas dari pegawai yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kondisi nyata, terlihat kinerjanya masih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang adalah beban kerja atau *work overload*. Beban kerja (*work overload*) adalah suatu kondisi dimana lingkungan memberikan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Gibran dan Suryani (2019) berpendapat bahwa dalam dunia kerja *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebih dari karyawannya. Beban kerja karyawan UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran berbeda dengan karyawan dari instansi lain.

Tugas seorang petugas pemadam kebakaran menuntut kesigapan dan kewaspadaan serta kesiapan, terutama karena panggilan tugas yang tidak tentu datangnya. Menghadapi tuntutan tugas yang demikian, maka petugas

selalu berada dalam kondisi siap dan profesional pada saat diperlukan. Beban kerja yang dihadapi seorang wanita yang berkarir sebagai petugas pemadam kebakaran tidaklah mudah. Kesigapan dan kewaspadaan sebagai seorang petugas didapatkan dari latihan fisik dan mental yang terus menerus. Beban kerja yang demikian dirasakan oleh para petugas wanita akan berdampak pada kinerja petugas. Penurunan kinerja diindikasikan dari sisi psikis, tekanan pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat karena selalu dalam kondisi siaga dan bagi wanita yang sudah menikah, sampai rumah harus langsung mengurus pekerjaan rumah tangga, suami serta anak-anak yang menunggu. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja mereka yang berimbas pada pekerjaan yang di hasilkan dikarenakan kurangnya waktu untuk beristirahat (Juniati, 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah Konflik Keluarga-Pekerjaan atau (*work family conflict*). Konflik akan muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan serta kewajiban. Seperti yang diungkapkan oleh Suhartini & Nahwi (2019), *work family conflict* tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya, agar tidak memunculkan ketegangan bahkan emotional yang menurunkan kinerja. Penelitian Nur Ismiati (2020) menjelaskan bahwa dengan adanya tuntutan serta kewajiban yang wajib dijalani oleh pegawai wanita mengakibatkan susahya menyeimbangkan antara dua kedudukan tersebut. Pihak keluarga yang merasa tidak nyaman sebab sebagian besar waktu dihabiskan di kantor, terkadang

menuntut untuk mengosongkan waktu bersama keluarga. Perihal ini merupakan salah satu faktor munculnya tekanan pikiran yang sangat mempengaruhi pada kinerja seseorang pegawai wanita.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Swastha yang dikutip Satrio dan Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika para karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika para karyawan mempersepsikan perusahaan menerapkan peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan akan tercipta. Sumber konflik yang berkaitan dengan kinerja, apabila tidak didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, menjadikan karyawan wanita kurang maksimal dalam bekerja. Fenomena seperti ini merupakan salah satu sebab karena aspek kultural. Upaya untuk menjaga agar kinerja tetap optimal adalah membangun iklim organisasi yang positif. Penelitian Widyawati dan Hasyim (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Kuswinarno dan Indirawati (2021), menunjukkan bahwa beban

kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita pekerja. Penelitian Akbar (2017) juga menyatakan bahwa terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan wanita, mempengaruhi kinerja para pekerja wanita. Penelitian Prasetya (2022) menunjukkan hal yang berbeda, dimana beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Overload*, *Work Family Conflict* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka pokok permasalahan yang akan dihadapi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *work overload*, *work family conflict* dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh *work overload* berpengaruh kinerja karyawan .
2. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan .
3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan .

4. Menganalisis pengaruh *work overload*, *work family conflict* dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai referensi dan bahan pembanding dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait topik pengaruh *work overload*, *work family conflict* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan .

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar masukan dalam mengambil kebijakan di UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran kabupaten Magelang terkait dengan *work overload*, *work family conflict*, iklim organisasi ataupun kinerja karyawan .

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab serta menjadi komponen yang saling berkaitan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini antara lain:

Bab I : Pendahuluan

Bab satu pada skripsi ini berisi informasi yang ditunjukkan kepada pembaca terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab dua berisi tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini sehingga menjadi acuan teori dalam penelitian. Terdapat telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab tiga ini berisi tentang pemaparan terkait metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data yang terdiri dari jenis, sumber data, serta teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian mengenai deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang dijelaskan secara detail.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab empat dijelaskan tentang deskripsi dari objek penelitian, analisis data yang berisi terkait deskripsi responden, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji model serta uji hipotesis dan pembahasan dari masing-masing hasil dalam penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Pada bab lima akan dijelaskan mengenai penyajian kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Teori *Job Demand Resources* (teori JDR)

Teori *job demands-resources* dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) merupakan tokoh-tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) dalam *The Job Demands Resources Model (JD-R Model)*. Beberapa tahun terakhir ,jumlah penelitian mengenai JD-R Model meningkat sehingga model ini berkembang menjadi teori (Bakker & Demerouti,2014).

Teori *job demands-resources* menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu faktor *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) merupakan dua faktor besar yang menentukan pencapaian *outcome* organisasi. Tuntutan kerja berhubungan negatif dengan sumber daya, yaitu dengan sumber daya yang tinggi dapat mengurangi tuntutan kerja. Tuntutan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja, sebaliknya sumber daya yang tinggi mampu menurunkan kinerja. Teori *job demands-resources* dapat digunakan secara luas terkait pekerjaan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan tuntutan kerja dan sumber daya terkait

pekerjaan tersebut. Tuntutan kerja terdiri dari aspek fisik, psikologi, sosial, atau organisasi yang membutuhkan dukungan usaha atau kemampuan fisik atau psikologi (seperti dukungan kognitif dan emosi).

Dijelaskan oleh Bakker dan Demerouti (2007) dalam Rosady (2019), bahwa sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan terdiri dari aspek fisik, psikologi, sosial, atau organisasi yang memiliki fungsi mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan kerja fisik dan psikologis, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri.

Penelitian ini mencoba mengkaitkan tentang beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan membangun iklim organisasi yang positif mengacu pada teori JD-R. Artinya, beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga juga dapat memiliki hubungan dengan kondisi emosional, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu mengakolasi waktunya dan energinya untuk peran didalam pekerjaannya karena tanggung jawabnya terhadap keluarganya akan cenderung mengalami penurunan kinerja. Jika karyawan tersebut tidak dapat mengatasi kelelahan emosional, mereka tidak akan terikat dengan lingkungan dan pekerjaannya, tidak dapat menerapkan keterampilan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka di dalam pekerjaannya, dan cenderung mengorbankan hal-hal yang bernilai. Akibatnya penurunan *job embeddedness* dan kinerja (Karatepe, 2018).

Model JD-R memberikan pondasi teoritis untuk mengembangkan

hubungan mengenai peran emosional sebagai mediator. Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan Karatepe (2018) ditemukan bahwa semua efek yang tidak langsung signifikan, karena itu semua hipotesis mengenai efek mediasi didukung. Secara khusus, dampak tidak langsung dari kelebihan beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan melalui kelelahan emosional signifikan.

2. Kinerja (*Job Performance*)

a. Konsep Kinerja

Kinerja karyawan lazim juga disebut prestasi kerja. Menurut Fahmi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2017) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan .

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi..Kinerja yang dihasilkan oleh UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang akan menentukan

keberhasilan tercapainya target dan tujuan instansi yakni pencapaian tindakan penanganan yang cepat tidak melebihi tingkat waktu tanggap (*response time rate*).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang dapat dilihat secara nyata secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan satuan kerja dengan mempertimbangkan aspek efektivitas dan sikap bertanggung jawab. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotannya. Sedangkan menurut Simamora (2016) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa

penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Bahkan penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai. (Herjuliani, 2017).

c. **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Asroni & Meithiana Indrasari (2018), tujuan dan manfaat pelaksanaan penilaian kinerja ini sangat diperlukan, karena untuk:

- 1) Mengukur kinerja kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program-program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 4) Menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- 6) Mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-

kebutuhan bawahannya.

- 7) Agar bisa melihat kekurangan atau kelemahan- kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).
- 11) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan- kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.

d. **Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Mengacu pada penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka ketiga variabel yang akan diamati berkaitan dengan penjelasan tersebut. *Work overload* dan *work family conflict* merupakan bagian dari personal faktor yang berasal dari individu karyawan. *Work overload* merupakan faktor yang berasal dari organisasi berupa beban tugas yang harus diselesaikan. Dalam hal ini, individu karyawan berusaha untuk mengatasi kelelahan yang timbul karena beban kerja, agar performa kinerja tetap baik.

Work family conflict merupakan konflik internal yang dipicu

oleh kondisi adanya peran ganda dari karyawan. Secara tidak langsung work family conflict timbul karena adanya situasi yang mengalami perubahan tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Iklim organisasi merupakan bagian dari team faactor dan system factor. Keberadaan tim yang solid dan kondisi kondusif yang dibangun, menumbuhkan keinginan untuk bekerja dengan baik.

e. **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut dalam Suartana (2020):

- 1) Kualitas, yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan didalam menangani tugas-tugasnya yang ada di dalam organisasi.
- 2) Kuantitas, yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Ketetapan waktu, merupakan tingkat dalam suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksed menaikkankeuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian, berkaitan berkaitan dengan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan lain

3. **Beban kerja (*Work Overload*)**

Work overload atau kelebihan kerja dibedakan menjadi *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Menurut istilah mereka yang bersifat kuantitatif adalah "*having too much to do*", sedangkan yang bersifat kualitatif yang disebutkan sebagai "*too difficult*." Jadi saat para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan, maka keadaan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload*. Kelebihan beban kerja yang bersifat kualitatif adalah keadaan dimana pekerja merasa bahwa pekerjaan yang harus dia dikerjakan terlalu sulit dan tidak bisa ia kerjakan (Koesomowidjoyo, 2017).

a. Konsep beban kerja

Menurut Tarwaka (2017) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan dalam Novita dan Kusuma (2020) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2017) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada

batas waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, diindikasikan dari jumlah tugas juga batasan waktu yang dimiliki, serta kondisi pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan, juga pandangan subjektif individu tersebut mengenai tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

- 1) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya.
- 2) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pegawai melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya.

c. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah

bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

- 2) Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- 3) Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

d. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) ,faktor – faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bising akibat suara mesin produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b) Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab serta tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

e. Indikator beban kerja

Menurut Suartana (2020), indikator beban kerja mencakup:

- 1) Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) Sikap terhadap pegawai
- 4) Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
- 5) Etos kerja
- 6) Perilaku ketika bekerja
- 7) Menyelesaikan tugas yang menantang
- 8) Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

Beban kerja mengharuskan pekerjaan tersebut dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini merupakan motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang

berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Suartana (2020) meliputi:

- 1) Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
- 3) Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
- 4) Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
- 5) Adanya *Under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja

4. Konflik Keluarga - Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

a. Konsep *Work Family Conflict*

Work family conflict menurut Frone, Russel, dan Cooper, (2012) dalam Darmawati (2020) didefinisikan sebagai situasi tidak menyenangkan yang terjadi karena konflik peran yang terjadi pada karyawan, satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluargadan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga mengganggu pekerjaan.

Menurut Foley dan Yu (2005) yang dikutip Mayasari (2018)

menyatakan konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berasal dalam domain pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Gregson & Auno dalam Winanta (2019) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yang timbul karena tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Family Conflict

Menurut Abdullah yang dikutip Mayasari (2018) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Tekanan ekonomi.
- 2) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.
- 3) Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya.

Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Berbagai cara yang dijalankan perempuan dengan berperan aktif menaikkan pendapatan. Peningkatan kualitas hidup secara langsung maupun tidak langsung berkaitan erat dengan besarnya tinggi terhadap hidup dan pekerjaannya lebih mampu bekerjasama dan memiliki jiwa penolong pada rekan daripada individu yang tidak memiliki kepuasan terhadap hidup dan pekerjaannya. Segala sesuatu yang berkaitan dengan perempuan dan semua permasalahannya selalu dikaitkan dengan perspektif gender dan gerakan feminisme. Semakin lama makin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarier.

Berbagai peran perempuan tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karier perempuan, terutama perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Pada kenyataannya, di satu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarier, sementara di sisi lain mereka tidak dapat lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, dengan

pembagian kerja domestik rumah tangga yang tidak pernah habisnya. Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa perempuan yang berkeluarga mempunyai work value yang tinggi tetapi dengan work adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam kariernya. Menurut Susilawati dan Desak Putu (2019) perempuan bekerja saat ini bukanlah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain:

- 1) Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil,
- 2) Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya,
- 3) Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat,
- 4) Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar didalam kehidupan keluarga.

c. **Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan**

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino yang dikutip Mayasari (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang

kembali, merasa dimiliki dan dicintai. ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaanpasangan.

- 2) Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
- 3) Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
- 4) Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa: nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.
- 5) Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompokdimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Menurut Ruderman *et al.* (2002) dalam Susilawati dan Desak Putu (2019), proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus- menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga

(*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota lain.

d. **Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Suartana (2020) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- 1) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan- keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada

karyawan di tempat penulis melakukan penelitian.

5. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi.

a. Konsep Iklim Organisasi

Menurut Cahyono dalam Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Menurut Putra dkk iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Kusmaningtyas iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi karyawan, sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Menurut Payne dan Pugh dalam Muhammad (2014) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Pola-pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat membentuk karakteristik dari organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2008) dalam Satrio dan Suwandana (2017) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi Berdasarkan beberapa pengertian mengenai iklim organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan perasaan berulang-ulang yang mencirikan kehidupan internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi.

b. **Dimensi Iklim Organisasi**

Stinger (2002) dikutip oleh Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1) Struktur

Struktur organisasi merealisasikan perasaan di organisasi dengan baik serta memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas pada lingkungan organisasinya. Struktur kurang baik apabila seseorang dalam organisasi merasa tidak ada kejelasan dalam pembagian tugas.

2) Standar-standar

Pengukuran tekanan perasaan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki anggota organisasi ketika melakukan pekerjaan dengan baik. Standar yang tinggi berarti anggota organisasi selalu berusaha mencari cara atau solusi untuk meningkatkan kinerja sedangkan standar yang rendah berarti merealisasikan harapan yang rendah untuk kinerja.

3) *Responsibility*

Berupa tanggung jawab dari anggota organisasi untuk berprestasi karena ada suatu kesempatan, tuntutan dan tantangan untuk merasakan prestasi. Anggota organisasi merasa termotivasi untuk menyelesaikan masalahnya sendiri artinya anggota organisasi mempunyai persepsi tanggung jawab yang tinggi sedangkan ketika karyawan yang memiliki tanggung jawab yang rendah menunjukkan bahwa mereka tidak berani mengambil risiko dan permasalahan baru yang tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Ukuran penghargaan bisa dengan reward atau hukuman atas selesainya pekerjaan para anggota organisasi. Iklim organisasi yang mengapresiasi kinerja dengan imbalan ataupun kritik. Anggota organisasi merasa dihargai ketika mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan yang rendah berarti anggota organisasi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik namun diberi imbalan yang tidak setara. Dukungan yang positif sudah tentu menumbuhkan rasa nyaman dan damai dalam bekerja.

5) Dukungan

Menggambarkan perasaan saling mendukung dan percaya satu sama lain yang terus berulang dan berlangsung. Dukungan yang tinggi digambarkan dengan adanya anggota organisasi yang merasa bahwa mereka merupakan bagian dari kelompok yang saling berguna dan mereka merasa memiliki atasan yang membantu tugasnya. Dukungan yang rendah artinya anggota organisasi merasa tidak dihiraukan dalam organisasi.

Iklim organisasi yang ideal bisa digambarkan dengan berbagai aktivitas (kegiatan) di lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya interaksi harmonis antara karyawan-karyawan serta karyawan-atasan yang berlandaskan nilai-nilai organisasi (Indrasari, 2017). Ada tujuh dimensi iklim organisasi, diantaranya:

1) Keadaan lingkungan fisik

Keadaan lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.

2) Keadaan lingkungan social

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. hubungan tersebut dapat bersifat normal, informal, kekeluargaan atau professional. Semua bentuk tersebut menentukan iklim organisasi

3) Pelaksanaan system manajemen

Sistem manajemen adalah proses pelaksanaan manajemen organisasi. indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.

4) Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.

5) Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi.

6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi.

7) Budaya organisasi

Budaya suatu organisasi sangat memengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka.

c. **Faktor-faktor iklim organisasi**

Iklim organisasi pada suatu organisasi sudah pasti berbeda dengan iklim organisasi pada organisasi lain. Robert Stringer dalam bukunya (Wirawan, 2007) mengemukakan 5 faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya:

1) Lingkungan Eksternal

Persaingan industri memunculkan adanya perubahan dalam organisasi. Perubahan bisa dari segi teknologi, adanya pesaing, peraturan ataupun model produk baru. Perubahan ini tentunya mempengaruhi sikap karyawan dalam organisasi yang siap atau tidak siap harus mengikuti perubahan yang ada. Situasi kerja yang baik mempengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi. Ketika karyawan merasa berada di organisasi yang salah nantinya akan berdampak buruk pada komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi akan berakibat kepada kinerja yang tinggi pula. Iklim organisasi menekankan pada loyalitas atau rasa bangga atas keikutsertaan mereka dalam organisasi untuk pencapaian tujuan bersama.

2) Strategi Organisasi

Kinerja organisasi terkait strategi yang diupayakan manajemen perusahaan dan karyawan bertugas melaksanakan strategi yang telah dibentuk oleh organisasi yang diikuti. Strategi yang berbeda tentu mengakibatkan iklim organisasi yang berbeda.

3) Praktik Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam organisasi mempengaruhi iklim organisasi dimana pemimpin menjadi motivator bagi karyawan dan pemimpin menjadi tokoh utama tercapainya kinerja yang maksimal. Pemimpin menjadi pengatur dalam organisasi dan pencetus strategi yang dikomunikasikan kepada karyawan melalui kata-kata ataupun tindakan.

4) Pengaturan Organisasi

Pengaruh paling kuat dalam iklim organisasi adalah pada pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi memuat cara-cara bagaimana system manajemen mengatur organisasi sehingga aturannya sudah jelas dibuat sehingga karyawan bisa melaksanakan iklim yang harus diikuti.

5) Sejarah Organisasi

Semakin lama umur suatu organisasi maka semakin kuat pengaruh kekuatan sejarah pada organisasi tersebut. Pengaruh tersebut bisa berupa tradisi dari anggota-anggota sebelumnya dan masih bertahan hingga saat ini. Lima aspek yang ada pada

sejarah organisasi, diantaranya:

- a) Kepercayaan
- b) Mitos
- c) Nilai-nilai sejarah
- d) Tradisi

d. **Indikator iklim organisasi**

Mengacu pada Satrio dan Suwandana (2017) indikator iklim organisasi, diantaranya:

- 1) *Disengagement* atau ketidakikutsertaan, takaran sampai titik mana karyawan tidak terlibat dalam organisasi dan tidak melibatkan diri dalam organisasi.
- 2) *Hindrance* atau halangan, menggambarkan perasaan karyawan bahwa pemimpin dalam organisasi tersebut sangat membebani mereka dengan memberikan tanggung jawab diluar batas kemampuan karyawan.
- 3) *Esprit* atau semangat, mengarah pada semangat kerja karena terpenuhinya karyawan dan munculnya rasa bangga atas prestasi yang dihasilkan.
- 4) *Intimacy* atau keintiman, kemampuan kelekatan antar sesama rekan kerja dalam organisasi.
- 5) *Aloofness* atau sikap acuh tak acuh, merefleksikan takaran perilaku pemimpin baik impersonal ataupun formal sehingga menunjukkan adanya jarak antar pemimpin dan bawahan.

- 6) *Production Emphasis* atau penekanan pada hasil, mengarah pada perilaku atasan atau pemimpin agar karyawan bekerja keras seperti pengawasan yang ketat dan menuntut karyawan untuk bekerja dengan perfect.
- 7) *Trust* atau rasa yakin, mengarah pada kekuatan perilaku pemimpin dimana ia berusaha memberikan contoh yang baik agar dicontoh oleh karyawannya.
- 8) *Consideration* atau perhatian, mengarah pada bagaimana pemimpin memperlakukan karyawan secara manusiawi sesuai yang seharusnya.

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama karena adanya keterkaitan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Kondisi fasilitas dan suasana kerja yang dibangun kondusif dapat dirasakan secara nyata, yang akan menaikkan kinerja. Mengatasi yang demikian, perlu diciptakan suasana atau kondisi bekerja yang nyaman agar karyawan tetap berada dalam jalur pekerjaan yang seharusnya tanpa merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai pedoman penelitian. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya diambil berdasarkan kesesuaian variabel penelitian. Beberapa Penelitian terdahulu menjadi alat penunjang dari analisis dan landasan teori dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 2:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul Penelitian	Teori	Populasi/Sampel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Iklim Organisasi Dan <i>Work family conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Novita Widyawaty, Supriyantoro, Hasyim (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori hirarki kebutuhan (teori Maslow) - Teori JDR 	<ul style="list-style-type: none"> - 45 responden dengan menggunakan metode sensus 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Perawat inap memiliki komitmen organisasi yang sedang dan motivasi tinggi dalam bekerja. - Iklim organisasi dan <i>work family conflict</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat rawat inap melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
2.	Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Work family conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Jasem Sidoarjo Sonia Dwi Kusmarini , Rifdah Abadiyah (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori JDR 	<ul style="list-style-type: none"> - 79 responden dengan menggunakan teknik Purposive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim organisasi dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, - Iklim organisasi dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja tidak memediasi iklim organisasi dan <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Lanjutan
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul Penelitian	Teori	Populasi/Sampel	Alat analisis	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi Edi Halomoan Irianto (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori perilaku organisasi - Teori JDR 	<ul style="list-style-type: none"> - 42 responden dengan menggunakan Metode Convenience sampling 	<ul style="list-style-type: none"> - Path analisis 	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Iklim organisasi dengan Kompetensi kuat dan searah karena nilainya positif - Hubungan variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja - Kuat dan searah karena nilainya positif - Hubungan variabel kompetensi pegawai dengan motivasi kerja kuat dan searah karena nilainya positif -
4.	Pengaruh <i>Work family conflict</i> Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan) Mudji Kuswinarno, Novia Indirawati (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori JDR - teori motivasi hirarki maslow 	<ul style="list-style-type: none"> - 81 responden dengan menggunakan teknik Purposive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> - Regresi linier berganda analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work family conflict</i> secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir - Konflik Pekerjaan-Keluarga secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir - <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja - Konflik Pekerjaan-keluarga secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 2.1 Lanjutan
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul Penelitian	Teori	Populasi/Sampel	Alat analisis	Hasil Penelitian
5.	Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Disa Nurafiyah, Rita Myrna,M.S, Neneng Weti Isnawati (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori JDR - teori motivasi hirarki maslow 	<ul style="list-style-type: none"> - 50 responden dengan menggunakan teknik Purpositive sampling 	Metode kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung masih kurang karena terdapat indikator kinerja yang masih kurang, diantaranya indikator kuantitas, kerjasama, dan inisiatif. Adapun indikator yang dinilai sudah baik adalah segi kualitas dan kesadaran akan tanggung jawab. Hal tersebut tercermin dari pemenuhan standar kerja oleh seluruh petugas dalam pelaksanaan tugasnya
6.	Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi Dan <i>Work family conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara I Kadek Iman Yudi Prasetya, Anak Agung Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori JDR - Teori motivasi hirarki maslow 	<ul style="list-style-type: none"> - 51 responden dengan menggunakan teknik Purpositive sampling 	- Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Efikasi diri dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Peran <i>Gender</i> Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh <i>Work From Home, Work-Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID Sarmijan (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Teori JDR - teori motivasi hirarki maslow 	<ul style="list-style-type: none"> - 51 responden dengan menggunakan teknik Purpositive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> - Regresi linier berganda - 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work from home, work-life balance</i>, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Gender</i> memoderasi pengaruh <i>work from home, work-life balance</i>, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori terdahulu dan konsep yang relevan, maka dapat ditarik perumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori JDR yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007), beban kerja dapat dilihat secara fisik dan mental. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan apabila terlalu berat, akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan yang rendah dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas dan berdampak pada keserasian dalam bekerja Nurmianto (2016).

Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah kompleks, bisa mengakibatkan keterikatan yang tinggi maupun rendah. Mengacu pada penelitian Suartana dan Dewi (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi menurunkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Prasetya, Widyani dan Viraprastha (2022). Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Siburian (2021) dan Idayanti (2020), dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan

menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁. *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori JDR, *work family conflict* merupakan bagian dari *job demands* dimana *Work family conflict* berpengaruh pada kehidupan individu dan berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan dan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut dan berdampak terhadap kinerjanya.

Penelitian Kusmarini (2022) menunjukkan bahwa *Work family*

conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Imelda & Nahrisah (2018), menyebutkan bahwa *work family conflict* merupakan konflik dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan menurunnya kinerja. Putra Wijaya dan Wibawa (2020) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

H₂. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan

Teori JDR menunjukkan bahwa Iklim organisasi berkaitan dengan lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang akan mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Keanekaragaman iklim organisasi sebagai lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat satu dengan yang lainnya. Organisasi membangun iklim organisasinya ke arah yang positif untuk mendukung berjalannya organisasi dan membaiknya kinerja karyawan.

Menurut Lussier (2015) bahwa iklim organisasi berkaitan dengan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi

perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai yang maksimal. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Widyawati.,*et.al* (2021) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif mendukung pencapaian kinerja organisasi. Penelitian Andriani (2019) dan Irianto (2020) juga menunjukkan hasil yang konsisten. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Pratama dan Pasaribu (2020) dan Triastuti (2018) yang menemukan bahwa iklim organisasi tidak mempengaruhi kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, menjadi menarik untuk dikaji. Maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut :

H₃. Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh *Work Overload*, *Work family Conflict* Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori JDR, beban kerja merupakan bagian dari job demands yang menyangkut aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk mencapainya dan berdampak pada aspek fisik atau psikologis tertentu. Teori JDR menjelaskan bahwa ada batasan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Dalam penelitian ini beban fisik berupa latihan fisik yang harus dijalani, dan simulasi yang

berkelanjutan untuk menjaga kewaspadaan, kesigapan dan kesiapan saat bertugas. Seperti halnya pada penelitian Ramadhani dan Hadi (2018), petugas yang berada pada garda terdepan sebuah bencana atau kondisi kedaruratan, mengalami beban kerja psikologis berupa keyakinan diri sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu untuk menolong. Semakin meningkat *work overload* maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Beban kerja yang berlebihan juga rawan menimbulkan konflik.

Konflik rawan terjadi ketika karyawan dihadapkan pada permasalahan keluarga dan pekerjaan. Konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik. Konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya. Iklim organisasi dapat menjadi faktor pendukung ketika

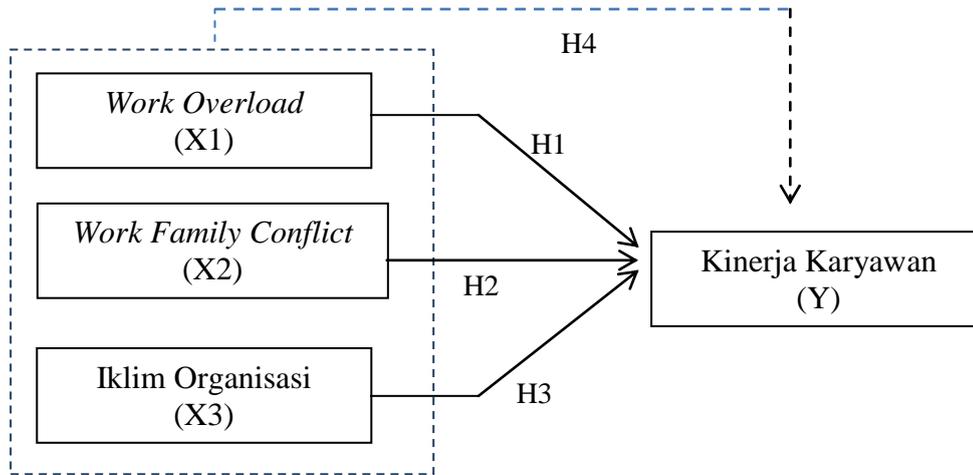
iklim organisasi bersifat kondusif. Sebaliknya ketika iklim kerja memanas akan memperkeruh keadaan, berimbas pada kinerja karyawan.

Penelitian Kuswinarno dan Indirawati (2021) menunjukkan bahwa secara bersama-sama *work overload*, *work family conflict* dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Putra Wijaya dan Wibawa (2020). Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H₄. *Work Overload, Work Family Conflict* Dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Model Penelitian

Konsep Penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi sikap, motivasi dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan dan iklim organisasi, maka konsep penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Model penelitian

Keterangan :

————— : Pengaruh variabel independen secara parsial.

- - - - - : Pengaruh variabel independen secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan THL UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang yang berjumlah 245 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2018). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat menjawab permasalahan pada penelitian ini. Adapun kriteria yang diterapkan adalah :

- a. Karyawan wanita, karena diasumsikan karyawan wanita lebih banyak mengalami konflik, terutama mereka yang sudah menikah.

- b. Karyawan sudah bekerja minimal 2 tahun, karena diasumsikan sudah memahami seluk beluk pekerjaan sebagai petugas damkar.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh sampel sebanyak 58 responden.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data Primer dan Data Sekunder. Menurut Sugiyono, (2017) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu melalui kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang lebih dulu telah dikumpulkan dan dilaporkan oleh instansi atau orang diluar dari peneliti sendiri Sugiyono, (2017).

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data ,yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden sebagai sampel.
- b. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data tingkat waktu tanggap (*respon time rate*) daerah wilayah manajemen kebakaran di Kabupaten Magelang.

C. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan pada responden. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik

pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *observasi*, wawancara, kuisioner, dan gabungan .

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tertentu. Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian ini:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh satuan kerja dengan mempertimbangkan aspek efektivitas dan sikap bertanggung jawab. Indikator variabel kinerja karyawan mengacu pada Suartana (2020) yakni:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2. *Work Overload* (X1)

Work overload atau kelebihan kerja didefinisikan sebagai suatu

perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada mengacu pada Suartana (2020) meliputi:

- a. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
- c. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
- d. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
- e. Adanya *Under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja

3. *Work Family Conflict*

Work family conflict didefinisikan sebagai situasi tidak menyenangkan karena konflik peran yang terjadi pada karyawan. *Work family conflict* dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah. Indikator *Work family conflict* mengacu pada Suartana (2020) yaitu:

- a. *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- b. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran

mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

- c. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Indikator iklim organisasi mengacu pada Satrio dan Suwandana (2017) diantaranya:

- a. *Disengagement* atau ketidakikutsertaan.
- b. *Hindrance* atau halangan.
- c. *Esprit* atau semangat.
- d. *Intimacy* atau keintiman.
- e. *Aloofness* atau sikap acuh tak acuh.
- f. *Production Emphasis* atau penekanan pada hasil.
- g. *Trust* atau rasa yakin.
- h. *Consideration* atau perhatian.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata rata (mean), minimum, maksimum serta standar deviasi yang terdapat dalam penelitian.

2. Pengujian Instrumen Data

Penggunaan uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan confirmatory factor analysis yang merujuk pada Ghozali (2017) dengan estimasi *maximum likelihood*, validitas dan reliabilitas ini digunakan karena penelitian ini menggunakan sumber data kuantitatif.

a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merujuk pada Ghozali (2017) yang menjelaskan bahwa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau analisis faktor didesain untuk menguji multidimensional dari suatu konstruk teoritis, dan sering disebut menguji validitas serta indikator pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai loading factor $> 0,50$ Ghozali (2017).

b. Uji Reliabilitas

Menguji Reliabilitas Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa reliabilitas (keandalan) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias, serta indikator pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ Ghozali (2018).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kemudian data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program SPSS versi 21.0 for windows.

Persamaan regresi secara umum untuk pengujian hipotesis, yakni Uji F dan Uji t:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y = Kinerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Work Overload*

X_2 = *Work Family Conflict*

X_3 = Iklim Organisasi

α = Nilai Konstanta

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

b. Uji F (*Goodnes Of Fit*)

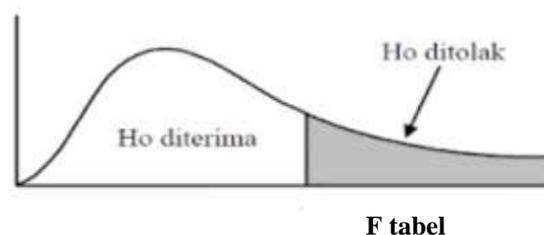
Menurut Sugiyono (2018), uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level*

0,05 ($\alpha=5\%$) maka hipotesis akan diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Ketentuan Uji F sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
kurva normal uji F

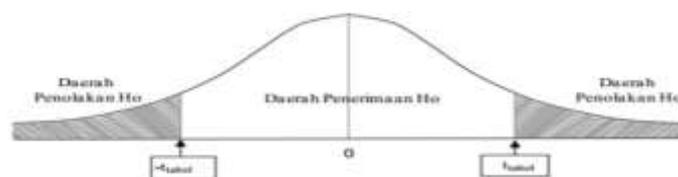
c. Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2017) tujuan uji t untuk menguji variabel bebas independen terhadap variabel dependen secara masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Dengan mempunyai ketentuan $<0,05$ ($\alpha=5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang mempunyai arti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : \beta_1 = 0$ yang mempunyai arti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Syarat pengujian Uji t sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *pengaruh work overload, work family conflict* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data yang telah diolah serta dianalisis, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel iklim organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa *work overload, Work family conflict* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan, keterbatasan yang dapat diberikan adalah dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan.

Hendaknya karyawan wanita lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga para dapat meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga dan meningkatkan kinerja karyawan

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi hendaknya pimpinan mampu mengorganisir para karyawan untuk menjalin komunikasi secara intens, agar karyawan tidak merasa berat dan jenuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara :

a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.

b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja. An Nisa' A,12 No. 01 33-48.
- Andrian, HS. 2020. Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi Di Pt. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 2 Universitas Negeri Surabaya*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Fahmi, Irham, 2018. *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., dan Irma Suryani. 2019. Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer Pt Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*.
<https://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Irianto, Edi Halomoan. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020*
- Ismiati, Nur. 2020. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 1–11*.
- Juniati, Fifiana Siska. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 Universitas Negeri Surabaya*
- Karatepe, O. M. 2013. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kusmarini, Sonia DA dan, Rifdah Abadiyah B. 2022. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, *Work family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Jasem Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan JIMAK Vol 1 No. 3 September 2022*
- Kuswinarno, Mudji., Novia Indirawati. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol 7 No 1 Juni 2021*
- Lussier, N Robert. 2013. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.

- Mangkunegara, AA. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: BP- Universitas Diponegoro.
- Mayasari, Intan. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Poso Energy Bogor). <http://repository.ub.ac.id/165855/>
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nurafiyah, Disa., Rita Myrna, MS, Neneng Weti Isnawati. 2022. Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. JANE (Jurnal Administrasi Negara), Februari 2022 Volume 13 Number 2 Hal. 362 - 366 362
- Nurmianto, E. 2016. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Paramitadewi, K.F.2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah dan daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manjamen Unud, Vol. 06. No. 06, 3370-3397.
- Prasetya, IK, Iman Yudi, AA Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi Dan *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara. *Jurnal Emas Vol 3 Nomor 11 November 2022*
- Pratama, Prayugo, Sjahril Effendy Pasaribu. 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan *Manegggio: Jurnal Ilmiah Volume 3, Nomor 2 , September 2020* [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/)
- Putra Wijaya, IMA dan IM Artha Wibawa.2020. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi E-Jurnal Manajemen, Vol. 9
- Ramadhani, Yogi Nurstya & Cholichul Hadi. 2018. Pengaruh Job Demands-Resources Terhadap Employee Engagement Pada Staff Account Officer PT. X Wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* [Http://Url.Unair.Ac.Id](http://Url.Unair.Ac.Id)
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & Ikhwan, H. S. 2022. Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home, Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).
- Satrio, Kadek Bayu Maha Putra, IG Made Suwandana. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2417-2444*
- Suartana, I Putu dan GA Dewi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka., Bakri, S.H., & Sudiajeng, L. 2017. *Ergonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press

- Triastuti, D.A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 203–208. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1117>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyawaty Novita, Supriyantoro, Hasyim. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Work family conflict* Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains: Vol. 3, No. 4, April 2022*
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yudiono, Udik & Farida Marwia. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Journal JIP*, Vol.7. No. 1, Pp. 74-84.