

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :
Devi Windayani
16.0101.0196

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modern ini banyak perusahaan atau organisasi yang bersaing untuk menjadi yang terbaik dengan yang lain, tantangan dan perubahan lingkungan mendorong setiap organisasi untuk berusaha membuat organisasinya menjadi lebih baik dan maju. Dalam mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal perusahaan yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, perannya sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Edison (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan ini

seseorang dalam bekerja harus bisa menyesuaikan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan bisa manajemen waktu dengan sebaik mungkin, seperti karyawan yang sudah berkeluarga mereka mempunyai tanggung jawab lebih dengan perannya yang ganda. Seorang karyawan tentunya ingin memberikan kinerja yang baik pada tempat kerjanya, namun karyawan yang sudah menikah tentunya berbeda dengan karyawan yang belum menikah.

Peran ganda yang dijalani sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam bekerja apabila tidak bisa membagi perannya dengan baik yang pada akhirnya akan berakibat konflik atau *work family conflict*. Menurut Ghayyur dan Jamal (2012) *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab misalnya tanggung jawab keluarga terganggu dengan 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 *turnover*. Amstad, dkk. (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan.

Gibson dkk. (2011) menyatakan bahwa bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan

permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu insentif yang diberikan perusahaan. Insentif itu sendiri adalah alat motivasi yang dipakai sebagai daya tarik seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Nafrizal (2012) insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar, insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian insentif yang tinggi diberikan sesuai dengan prestasi dan kemampuan karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang sebagai salah satu perusahaan milik pemerintah daerah. Perusahaan ini mengunggulkan kinerja karyawan yang baik dan secara langsung berhubungan dengan masyarakat. PDAM Tirta Gemilang menjadi sasaran penelitian dengan pengambilan data berdasarkan data jumlah konsumen dalam kurun waktu lima tahun yang setiap tahun terus meningkat. Hal ini terbukti dengan adanya tabel jumlah konsumen di PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Konsumen PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang

Tahun	Jumlah
2016	172.661
2017	182.816
2018	192.087
2019	201.124
2020	209.919

Sumber : PDAM Kab.Magelang 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah konsumen di PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang setiap tahun mengalami peningkatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Dengan adanya peningkatan ini justru menjadi tugas bagi perusahaan untuk terus bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan menjadi hal utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Salah satu contoh dengan adanya peningkatan jumlah konsumen akan menjadikan beban pekerjaan lebih besar bagi kinerja karyawan. Beban kerja yang besar dapat berpengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis karyawan yang berakibat pada stres kerja dan *work family conflict*.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji tingkat kinerja karyawan yang kemungkinan terjadi pada *work family conflict*, stress kerja dan insentif. Sejalan dengan penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Agustina, dkk. (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Afrilia, dkk. (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Namun tidak sejalan dengan

penelitian Mantik (2018) bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada penelitian Ramopoli, dkk. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil tidak sejalan dengan penelitian Sutanto, dkk. (2016) bahwa hasil stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan peristiwa di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang " **Pengaruh *Work family conflict*, Stres kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan** "

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian di PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian di PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bahan pengembangan dan memberikan informasi kepada pembaca dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama masalah pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan insentif terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia mengenai *work family conflict*, stres kerja dan insentif terhadap kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab dimana antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan *grand theory* penelitian mengenai kinerja karyawan yang diambil dari literatur atau pustaka teori atribusi. Bab ini terdapat pula tinjauan pustaka mengenai kinerja karyawan, *work family conflict*, stres kerja, dan insentif. Bab ini juga menyajikan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara dengan menggunakan alat analisis SPSS. Bab ini meliputi model pengukuran, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing-masing variabel.

BAB V : Kesimpulan

Bab ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Fritz Heider juga membagi sumber atribusi menjadi dua, yaitu:

- 1) Atribusi internal atau atribusi disposisional, yaitu tingkah laku seseorang berasal dari diri orang yang bersangkutan yang disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku).
- 2) Atribusi eksternal atau atribusi lingkungan, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari situasi tempat/lingkungan atau luar diri orang yang bersangkutan.

Luthans (2005) menyatakan bahwa teori atribusi ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain

atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan, situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Robbins (2018) menjelaskan bahwa teori atribusi menyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri, seperti kesadaran akan kepatuhan dalam membayar pajak tepat waktu. Sedangkan perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, seperti adanya paksaan atau teguran dari pemerintah setempat untuk segera membayar pajak secara tepat waktu.

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini, karena didalam teori tersebut mendefinisikan bahwa faktor yang mempengaruhi karakteristik seseorang berasal dari faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini terdapat variabel dari faktor eksternal dan internal, dimana variabel *work family conflict* dan stres kerja digolongkan sebagai faktor internal yang berpengaruh terhadap karakter seseorang, sedangkan variabel insentif dalam penelitian ini sebagai salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Sehingga teori atribusi ini sangat relevan untuk menjadi dasar analisis penelitian ini.

2. Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Edison (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas

organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

b. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator yang kinerja yaitu :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil akhir yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana, dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum , kepatuhan, kesetiaan, peraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang susah untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. *Work family conflict*

Menurut Ghayyur dan Jamal (2012) *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab misalnya tanggung jawab keluarga terganggu dengan 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 *turnover*. Amstad, dkk. (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan.

a. Faktor Yang Mempengaruhi *Work family conflict*

Menurut Bellavia dan Frone (2015) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu :

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

b. Dampak *Work family conflict*

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work family conflict*, ada dampak yang dapat ditimbulkan dalam masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain :

1. Dampak *work family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan organizational citizenship behaviour.
2. Dampak *work family conflict* berhubungan dengan keluarga antara lain kepuasan dengan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
3. Dampak *work family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

4. Stress Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Gibson dkk. (2011) berpendapat

bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

a. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

b. Dampak Akibat Stres kerja

Menurut Robbins (2015) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju

detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

5. Insentif

Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar, insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Nafrizal (2012) insentif

merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

a. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework* merupakan pembayaran iukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi : *marginal, below average, average, good, outstanding*.
5. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.

6. *Pay-for-knowledge / pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
9. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini melihat pada beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu *work family conflict*, stres kerja, insentif dan kinerja karyawan. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Agustina, dkk. (2018) meneliti tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja terhadap kinerja. Sampel pada perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok yang berjumlah 49 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu path analysis, korelasi dan regresi dengan software SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.

Afrilia, dkk. (2018) meneliti tentang pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sampel pada karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang dengan jumlah 42 responden. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linear dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mantik (2018) meneliti tentang dampak konflik keluarga-pekerjaan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja. Sampel pada PT. X, BPR. X di Bandung dan Bank di Semarang berjumlah 206 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Serliana, dkk. (2018) meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja. Sampel pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara berjumlah 68 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh sedang, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh insentif sebesar 21,53% terhadap kinerja sebagian sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan Nur, dkk. (2017) tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Kendari yang berjumlah 40 orang. Alat analisis yang

digunakan yaitu regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ramopoli, dkk. (2017) meneliti tentang pengaruh konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Prof. D.R V.L Ratumbuang Manado. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa konflik keluarga, konflik pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita.

Jackson dan Yohanes Arianto (2017) meneliti tentang pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Sampel pada karyawan PT. Sinta Pertiwi dengan 50 responden. Hasil menunjukkan bahwa dari kedua variabel bebas konflik kerja ke-keluarga dan konflik keluarga ke-pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mustofa (2017) meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Sampel pada seluruh agen marketing associated di PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota berjumlah 47 agen. Alat analisis yang digunakan yaitu rentang skala dan moderated regression analysis (MRA). Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, insentif semakin baik maka kinerja semakin tinggi. Sedangkan motivasi memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja yang berarti apabila insentif semakin baik disertai motivasi yang semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi.

Augusfahmi (2017) meneliti tentang pengaruh insentif dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada karyawan PDAM Tirta Sari Binjai berjumlah 88. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengembangan kualitas diri yang merupakan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Shahrash (2016) meneliti tentang pengaruh insentif, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Sampel penelitian pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandug yang berjumlah 147 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu *Path Analysis* Software SPSS. Hasil menunjukkan bahwa insentif, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar atau semakin kecil insentif yang diberikan tidak adanya pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan.

Sutanto, dkk. (2016) meneliti tentang analisa pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Sampel pada karyawan Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya berjumlah 30 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu *structural equation Modelling* (SEM) berbasis partial least square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan, bahwa hipotesis ini tidak terbukti, bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh dengan adanya stres kerja yang dialami karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja

Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Menurut Ghayyur dan Jamal (2012) *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab misalnya tanggung jawab keluarga terganggu dengan 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 *turnover*. Seorang karyawan yang mempunyai konflik dalam bekerja tentu hasil kinerja yang dihasilkan akan tidak maksimal dan mengalami gangguan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Afrilia, dkk. (2018) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Atribusi internal atau

atribusi disposisional berdasar pada asumsi bahwa tingkah laku seseorang berasal dari diri orang yang bersangkutan yang disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi atau unsur psikologis yang mendahului tingkah laku. Salah satu masalah dalam perusahaan adalah terjadinya stres kerja, sehingga ketika karyawan mengalami stres kerja akan berdampak pada kinerja seseorang dalam perusahaan. Gibson dkk. (2011) berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Pada penelitian Nur, dkk. (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahrash (2016) Hasil menunjukkan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

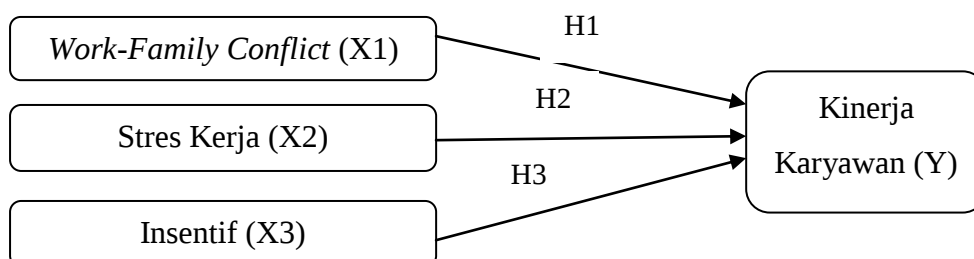
Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Atribusi eksternal atau atribusi lingkungan, berdasar pada asumsi bahwa tingkah laku seseorang yang berasal dari situasi tempat, lingkungan atau luar diri

orang yang bersangkutan. Salah satu tindakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan pemberian insentif, sehingga ketika karyawan dalam kinerjanya mulai menurun dengan adanya insentif menumbuhkan semangat kerja seseorang. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar, insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Mustofa (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu insentif yang semakin tinggi maka kinerja semakin baik. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 :Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Work famiy conflict dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika *Work famiy conflict* dan stres kerja tinggi, maka akan mengurangi kinerja karyawan sehingga insentif juga akan berkurang. Berkaitan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dapat dijabarkan dalam model penelitian atau paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apapun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah sebuah metode dalam pengambilan sampel yang mana pengambilannya dilakukan dengan menetapkan kriteria khusus.

Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan penulis supaya mendapatkan sampel yang representatif.

Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukannya penelitian. Kriteria dari penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang yang sudah menikah dan lama bekerja minimal 2 tahun.

B. Data Penelitian

1. Jenis Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiono (2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner, sumber data primer didapat dari responden karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu survei dengan menggunakan kuesioner kepada para responden. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan yang berhubungan dengan *work family conflict*, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan skala likert. Penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
- b. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Tidak Setuju (S) dengan nilai skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (SS) dengan nilai skor 1

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah capaian karyawan secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut Moeheriono (2012), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Inisiatif
- e. Ketelitian
- f. Kejujuran
- g. Kreativitas

2. *Work-Family Conflict*

Work family conflict adalah suatu masalah yang terjadi pada seseorang yang tidak bisa memenuhi kedua peran ganda yang dijalannya. Menurut penelitian Greenhaus dan Beutell (1985) indikator *work family conflict* diantaranya sebagai berikut :

- 1) *Time Based Conflict* (konflik berbasis waktu)
- 2) *Strain Based Conflict* (konflik berbasis ketegangan)
- 3) *Behavior Based Conflict* (konflik berbasis perilaku)

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah masalah yang terjadi pada karyawan karena merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Sinaga & Sunardi (2008), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga

4. Insentif

Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut penelitian Zaputri, dkk. (2013) insentif memiliki 2 indikator :

- a. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, dan bantuan hari tua.
- b. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian kenaikan jabatan atau pangkat, pemberian pujian atau tulisan.

5. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert (lima tingkatan) yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yaitu terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji validitas diukur menggunakan Pearson Correlation. Uji pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji validitas dilakukan dengan perbandingan r -hitung dengan nilai r -tabel.

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuisisioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuisisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini

pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Cronbach Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Variabel dikatakan reliabel apabila hasil *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,70$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,70$ = tidak reliabel. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan *software SPSS for Windows*.

E. Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperkirakan hubungan lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) dinyatakan bahwa regresi linier berganda yaitu untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel Independen (X) yaitu *Work-Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), Insentif (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y). Peneliti menggunakan model regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Work Family Conflit*

X2 = Stres Kerja

X3 = Insentif

a =Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Berganda

e = eror

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang terdiri dari Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Korelasi (F) dan Uji t menurut Ghazali (2018) adalah sebagai berikut :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0 - 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 - 0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = k-

1, dan df penyebut = $n-k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu :

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Bila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work family conflict*, Stres Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 92 sampel. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 24. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Hasil ini mengindikasikan bahwa *Work-family conflict* yang terjadi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat stres kerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu setiap responden menilai sesuai persepsi masing-masing. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga hasilnya kurang obyektif.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu :

1. Akademis

Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan objek yang berbeda dan lebih luas. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah referensi .

2. Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini diharapkan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun variabel *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun untuk variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Lisa Dwi, and Hamidah Nayati Utami. 2018. "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 55(2):48–56.
- Agustina, Reny, and I. Gde Adnyana Sudibya. 2018. "Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3:775.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenadamedia Group.
- Fahmi, Nur Agus. 2017. "Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirtasari Binjai." *Jurnal Manajemen* 2(3):60–66.
- Gibson, J.L, dkk. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admari. Jakarta: Binapura Aksara.
- Ghayyur, Muhammad dan Waseef Jamal. 2012. *Work family conflict : A Case of Employees Turnover Intention*. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 2, No.3.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, dkk. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admari. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relation*, NewYork : Wiley.
<https://jateng.antaranews.com/berita/235074/telaah--menuju-kota-magelang-40>. 2020
- Jackson, and Yohanes Arianto. 2017. "Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi." *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan* 5(1):99–111.
- Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.

- Mantik, Silky Pentanesia, and Sunjoyo Sunjoyo. 2018. "Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja." *Jurnal Manajemen Maranatha* 18(1):57–68.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mustofa, Galaxy. 2018. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)." *Manajemen Bisnis* 7(2):139–48.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian , dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nur, Nofal, and Gusli Topan Sabara. 2017. "The Influence of *Work family conflict* and Work." *International Journal of Management* 3(2):1–6.
- Ramopolii, Debriani, Lotje Kawet, and Yantje Uhing. 2017. "Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado." *Emba* 5(3):4465–74
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Shahrash, Ifa. 2016. "Pengaruh Insentif, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)." Thesis (S2) thesis, UNPAS.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Serliana, M. Z. Arifin, and Dini Zulfiani. 2018. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kertanegara." *EJurnal Administrasi Negara* 6(2):7293–7304.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Veliana, Sutanto, and Jesslyn Angelia Mogi. 2016. "Analisa Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya." *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra* 377–91.
- Wibowo. 2011. *Majamen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaputri, A. R.,Rahardjo, K. & Utami, H. N. 2013. Pengaruh Insentif Material dan InsentifNon Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan:

Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika
Surabaya.