

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, FASILITAS  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTY**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam ilmu  
ekonomi dan bisnis islam

**REGITA MELANA  
1951040149**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1446 H/2024 M**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, FASILITAS  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTY**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam ilmu  
ekonomi dan bisnis islam

**REGITA MELANA**

**1951040149**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Dosen Pembimbing 1 : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev**

**Dosen Pembimbing 2 : Vicky F Sanjaya, M.Sc.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1446 H/2024 M**

## ABSTRAK

Sebuah organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, teknologi dan struktur organisasi yang berkualitas agar siap dalam menghadapi era revolusi industry 4.0, selain itu unsur-unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh konflik kerja keluarga terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti, 2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Melana Andespal Properti, 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang mana data berasal dari dua sumber yaitu sekunder dan primer, data dikumpulkan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi yang didapatkan secara langsung oleh peneliti di lapangan. Adapun proses analisa menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji anova untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan hasil analisa disimpulkan bahwa *Work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig sebesar 0,015, kemudian Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai sig 0,002. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap. Kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig 0,411. *Work family conflict*, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig 0,001. Dari perspektif bisnis Islam, kinerja karyawan yang optimal adalah hasil dari keselarasan antara konflik kerja keluarga yang diatasi dengan bijaksana, fasilitas kerja yang mendukung, kepuasan kerja yang tinggi, dan ketaatan terhadap nilai-nilai Islam dalam melakukan setiap tugas.

**Kata kunci :** *Work Family Conflict, Fasilitas kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

*An organization really needs quality human resources, technology and organizational structures to be ready to face the era of the industrial revolution 4.0, besides that these elements are interrelated to each other to improve the performance of an organization's employees. This research aims to determine 1) the influence of work-family conflict on employee performance at PT Melana Andespal Properti, 2) to determine the influence of work facilities on employee performance at PT Melana Andespal Properti, 3) to determine the influence of job satisfaction on employee performance at PT Melana Andespal Properti, 3 ) To determine the influence of work-family conflict, work facilities and job satisfaction on employee performance, 4) To determine the influence of work-family conflict, work facilities and job satisfaction on employee performance from an Islamic business perspective.*

*This research uses a type of quantitative descriptive research where data comes from two sources, namely secondary and primary, data is collected using observation, questionnaires and documentation obtained directly by researchers in the field. The analysis process uses a simple linear regression test and anova test to answer the hypothesis that has been formulated.*

*Based on the analysis results, it is concluded that work family conflict has a significant effect on employee performance at PT Melana Andespal Property with a Sig value of 0.015, then work facilities have a significant effect on employee performance at PT Melana Andespal Property with a sig value of 0.002. Job satisfaction has no effect on. Employee performance at PT Melana Andespal Property with a Sig value of 0.411. Work family conflict, work facilities and job satisfaction influence employee performance at PT Melana Andespal Property with a Sig value of 0.001. From an Islamic business perspective, optimal employee performance is the result of harmony between work-family conflicts that are resolved wisely, supportive work facilities, high job satisfaction, and adherence to Islamic values in carrying out each task.*

***Keywords: Work Family Conflict, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Regita Melana

NPM : 1951040149

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas, : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* , Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Melana Andespal Property”** adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 8 Maret 2024



Regita Melana  
1951040149



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 ☎0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Work Family Conflict , Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Melana Andespal Property  
**Nama** : Regita Melana  
**NPM** : 1951040149  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyakan dan dipertahankan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev  
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II,

Vicky F Sanjava, M.Sc.  
NIP. 199411122019031009

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E  
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict , Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Melana Andespal Property” disusun oleh Regita Melana, Npm : 1951040149, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari Jumat 21 Juni 2024.

**TIM PENGUJI**

Ketua Sidang : Dr. Ridwansyah, M.E.Sy. (.....)  
Sekretaris : Andueriganta, M.Akt (.....)  
Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I (.....)  
Penguji II : Vicky F Sanjaya, M.Sc. (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A  
NIP. 197009262008011008

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Puji syukur telah Allah SWT limpahkan berkah dan karunianya berupa kesehatan, petunjuk serta ilmu pengetahuan sehingga skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Melana Andespal Property**” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan atas dukungan dari semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M, Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan petunjuk dan arahan selama masa pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. Sebagai ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap atas kesulitan mahasiswa.
3. Ibu Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev selaku pembimbing pertama dan bapak Vicky F Sanjaya, M.Sc. selaku pembimbing kedua yang telah memberikan waktu luang dan ilmu yang terikat serta kesabaran membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Dewan Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan untuk menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi dan lain-lain.

7. Kepada keluarga ku papa dan mama serta adikku yang tidak pernah berhenti berdo'a untuk ku

Bandar Lampung, 16 April 2024  
Mengetahui,

Regita Melana

## **RIWAYAT HIDUP**

Regita Melana, dilahirkan di Bandar Lampung 30 April 2001. Penulis merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara. Riwayat Pendidikan penulis dimulai dari TK PALM KIDS melanjutkan Pendidikan SD di SD KARTIKA JAYA (PERSIT). Melanjutkan SMP TAMAN HARAPAN MALANG. Pindah ke Bandar Lampung Melanjutkan SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG. Pada tahun 2019 setelah lulus di jenjang SMA penulis melakukan pendaftaran di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Manajemen Bisnis Syar

Bandar Lampung, 16 April 2024  
Mengetahui,

Regita Melana

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً  
طَيِّبَةً<sup>ط</sup> وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya :*

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

*(Q.S An-Nahl,97)*

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Dengan penuh rasa Syukur kepada Allah SWT skripsi ini penulis

Persembahkan kepada :

1. Kepada orang tua tercinta, Papa Hi Defilson dan Mami Sity Masytoh. Yang senantiasa mendukung, mewujudkan mimpi, pendengar, penasihat, mengajarkan arti kasih,cinta, kebaikan serta ketulusan. Semoga Allah selalu memberikan kebahagiaan dan perlindungan di dunia dan di akhirat.
2. Kepada Mama Nurul Dwi Rahayu yang telah melahirkan saya di dunia ini. Semoga Allah selalu memberikan kebahagiaan dan perlindungan di dunia dan di akhirat.
3. Kepada adik-adikku M Daffa Raya Melana dan Faizah Putri Melana semoga kelak kita semua saling menjaga dan menyayangi selamanya.
4. Kepada Ibu Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev & Bapak Vicky F. Sanjaya, M.Sc. Yang selalu mendukung penuh, membimbing untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa memberikan kebahagiaan dan perlindungan di dunia dan di akhirat.
5. Kepada teman saya Cici, dan kak ce, serta team PT Melana Andespal Property dan PT Ari Wibowo Konstruksi. Terima kasih selalu ada, membantu, menghibur dalam proses perkuliahan

Bandar Lampung, 16 April 2024

Mengetahui,

Regita Melana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	x
MOTTO .....	xi
PERSEMBAHAN .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
H. Sistematika Pembahasan .....	14

### BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN

#### HIPOTESIS

A. Grand Teori .....	17
B. Kerangka Pemikiran .....	37
C. Hipotesis .....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
C. Definisi Operasional Variabel.....	47
D. Teknik Pengumpulan .....	49
E. Data Sumber Data.....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Objek Penelitian .....	53
B. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian .....	54
C. Hasil Penelitian .....	55
D. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan .....	73
B. Rekomendasi .....	73
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tabel kriteria instrument penelitian .....	42
2. Koefisien korelasi .....	43
3. Karakteristik responden penelitian .....	44
4. Hasil tabulasi frekuensi work family conflict .....	45
5. Hasil tabulasi frekuensi fasilitas kerja .....	46
6. Hasil tabulasi frekuensi kepuasan kerja .....	47
7. Hasil tabulasi frekuensi kinerja karyawan .....	48
8. Hasil uji statistic deskriptif .....	49
9. Hasil uji t .....	53
10. Hasil uji f .....	55
11. Hasil uji koefisien determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Grafik hasil <i>work family conflict</i> .....	5
2. Kerangka Berpikir .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Hasil peneliitian .....	43
2. Kuesioner penelitian .....	44
3. Hasil kuesioner penelitian .....	45
4. Dokumentasi penelitian .....	46



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Guna memberikan Batasan dan agar tidak terjadi kesalahpahaman terdapat pembaca, dengan ini peneliti membatasi penelitian dengan memberikan pengertian pada setiap istilah yang digunakan di dalam judul penelitian “Pengaruh *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Melana Andespal Property” dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. *Work Family Conflict*

*Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga.<sup>1</sup>

#### 2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.<sup>2</sup>

#### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.<sup>3</sup>

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Rambat Lupiyaodi , Manajemen pemasaran Jasa (Jakarta: Salemba Empat, 2006) hlm.150

<sup>2</sup> Rambat Lupiyaodi , Manajemen pemasaran Jasa (Jakarta: Salemba Empat, 2006) hlm.150

<sup>3</sup> Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa

## B. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset terpenting yang tidak dapat dipungkiri oleh sebuah perusahaan adalah seorang karyawan (SDM). Setiap perusahaan pasti mengharapkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas dan kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan.<sup>5</sup> Agar mendapatkan seorang karyawan yang dapat bersaing di dunia bisnis dibutuhkan sebuah usaha sehingga akan menghasilkan sebuah kineja yang lebih tinggi.<sup>6</sup> Untuk itu sebuah organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, teknologi dan struktur organisasi yang berkualitas agar siap dalam menghadapi era revolusi industry 4.0, selain itu unsur-unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebuah organisasi.<sup>7</sup> Perusahaan maupun organisasi yang memberikan perhatian khusus bagi karyawannya, terutama memandang karyawan sebagai aset dan modal harus fokus dalam hal mengembangkan dan meningkatkan performa atau work performance para karyawan mereka.<sup>8</sup>

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan keterlibatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan . ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *Work Family Conflict*.

---

<sup>5</sup> Aliyah, Hikmatul. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, status Kerja dan Beban Kerja terhadap Ketertarikan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*. 3(1),81-103.

<sup>6</sup> Hidayat, Herman. & Setiawan, Ivan Aries. 2016. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains & Akuntansi*. 8(2), 1-10.

<sup>7</sup> Izzatinisa. & Siswati. 2017. Hubungan Antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati*. 6(2), 38-46.

<sup>8</sup> Chasanah, Luluk Nur. 2018. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang). Skripsi: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang

*Work Family Conflict* atau Konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konflik antar peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai, menciptakan tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab dan memenuhi harapan kedua domain tersebut. Itu terjadi ketika tekanan, waktu, dan energi yang diinvestasikan dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) mengganggu kemampuan untuk memenuhi kewajiban dan terlibat secara efektif di domain lain. Sedangkan di dalam Islam sendiri setiap manusia diharuskan untuk bisa memberikan tindakan yang baik atau kinerja yang baik bagi orang lain. Seperti penjelasan di dalam Al Qur'an surah An Nahl ayat 97 mengenai kinerja karyawan yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Q.S An Nahl:97)<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan terkait ayat ini menyatakan bahwa siapa pun, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan perbuatan baik dalam keadaan beriman akan mendapatkan kehidupan yang baik dari Allah. "Kehidupan yang baik" dalam konteks ini mengacu pada kebahagiaan, keberkahan, dan kemuliaan yang diberikan Allah kepada orang-orang yang berbuat baik. Selain itu, Allah juga akan memberikan balasan yang lebih baik lagi berupa pahala yang melimpah kepada mereka. Artinya, kebaikan yang dilakukan oleh seseorang tidak akan sia-sia, tetapi akan diberi ganjaran yang lebih besar dari apa yang mereka kerjakan. Allah adalah Maha Pemberi, dan Dia akan memberikan balasan yang setimpal bagi mereka yang berbuat kebajikan dengan

---

<sup>9</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia.(2019)

iman yang kuat. Ayat ini mengandung harapan dan motivasi bagi umat muslim untuk terus berbuat kebaikan dan menjalankan perintah Allah dengan ikhlas dan penuh keyakinan. Dengan melakukan kebajikan dalam keadaan beriman, seseorang dapat berharap untuk mendapatkan kehidupan yang baik di dunia dan pahala yang lebih baik di akhirat.

Salah satu perusahaan yang mengedepankan tanggung jawab dan penyelesaian target adalah PT Melana Andespal Properti yang ada di kota Bandar Lampung, perusahaan penjualan dan pemasaran perumahan subsidi berkualitas, strategis dan terpercaya di provinsi dengan penjualan terbanyak di provinsi sejak tahun 2019 hingga saat ini versi Bank BTN.<sup>10</sup> PT. Melana Andespal Properti mendapatkan penghargaan penjualan terbanyak sepanjang tahun 2022 yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara (BTN) wilayah Provinsi Lampung. Dengan prestasi ini, maka PT. Melana Andespal Properti telah menoreh prestasi penjualan terbanyak selama 4 tahun berturut-turut sejak tahun 2019. Adapun perumahan yang tersedia yaitu perumahan subsidi dengan desain modern minimalis dan bangunan yang kokoh di kelasnya. Lokasi yang disediakan yaitu di daerah Krawangsari dijalan Sitara, dijalan Rajawali desa Waysari di kecamatan Natar serta Kec. Tanjung Bintang semua berada di Kabupaten Lampung Selatan.

Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki pencapaian yang baik pasti terdapat karyawan yang bekerja keras di baliknya. Dengan itu peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT Melana Andespal Properti pada sub divisi marketing dan pemasaran yaitu ibu Dewi Larasati, dari hasil wawancara peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dirasakan yaitu diantaranya intensitas jam kerja yang terkadang melebihi batas ketentuan menjadikan karyawan merasa kesulitan untuk membagi waktu dalam kurun waktu 1 minggu setiap karyawan mendapati 6 hari kerja dengan 8 jam perhari. Namun, karena divisi pekerjaan sebagai seorang marketing ini memiliki

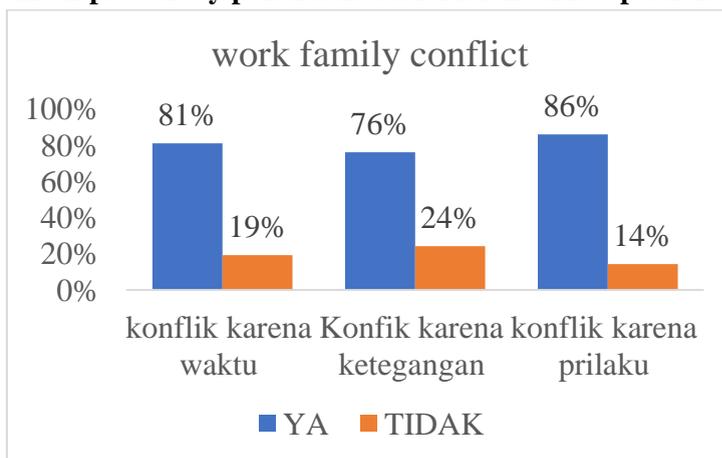
---

<sup>10</sup> <https://melanaandespalproperti.com/> di akses pada tanggal 10 Februari 2023.

tanggung jawab untuk bisa mendapatkan target penjualan atau pendapatan dalam waktu tertentu menjadikan karyawan merasa kesulitan untuk mengatur waktu serta kewajiban yang ada maka tidak heran jika setiap karyawan pasti menemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh mereka pribadi terkait pekerjaan dan keluarganya. Durasi waktu berkerja memiliki waktu yang lebih lama daripada shift yang lain, yaitu selama  $\pm 10$  jam.<sup>11</sup>

Peneliti telah melakukan pra survey guna mengetahui apakah *Work family conflict*, *fasilitas kerja*, *kepuasan kerja* bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil pra survey menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang diberikan kuesioner 15(68.2%) menjawab tidak kesulitan membagi peran sebagai seorang ayah/ ibu dengan pekerjaan, namun dari pernyataan menyeimbangi peran dan tanggung jawab seorang ayah/ibu dengan pekerjaan mendapati total jawaban 11 (50%) untuk jawaban iya, dan 11(50%) untuk jawaban tidak. Sehingga jawaban daripada responden berada pada kategori yang sedang. Hal ini gambarkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil pra survey penelitian di PT Melana Andespal 2023**



*Sumber : Hasil olah data pra survey 2023*

<sup>11</sup> Hasil Wawancara peneliti dengan Dewi Larasati selaku pegawai divisi marketing dan pemasaran PT Melana Andespal Properti pada 8 Februari 2023.

Berdasarkan diagram terkait *Work Family Conflict* dari indikator konflik karena waktu mendapati nilai tertinggi adalah ya dengan persentase 81%, kemudian konflik karena ketegangan sebesar 76%, dan konflik karena perilaku sebesar 86%. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa *work family conflict* pegawai Melana Andespal cukup tinggi. Dari fenomena tersebut peneliti menemukan permasalahan yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut, diantaranya banyak dari mereka yang kesulitan untuk mengatur dan mengelola waktu antara keluarga dan pekerjaan disamping itu, karyawan di tuntut untuk bisa memenuhi kewajiban dan tanggung jawab nya sesuai dengan target yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini pekerjaan serta keluarga adalah dua hal yang tidak mungkin terpisahkan, terutama bagi yang telah memiliki perkerjaan.

Selaras dengan permasalahan tersebut Silfiana menjelaskan bahwa konflik yang muncul antara pekerjaan dan rumah menjelaskan munculnya konflik antara tanggung jawab profesional di rumah atau dalam kehidupan keluarga. Ketidakmampuan karyawan untuk membagi atau menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu perselisihan keluarga dan perselisihan perburuhan, atau yang lebih umum dikenal dengan perselisihan pekerjaan dan keluarga. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.<sup>12</sup>

Untuk melaksanakan kewajiban dalam mencapai target perusahaan maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam mencapai target dan mempermudah proses pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa

---

<sup>12</sup> Silfiana, Mega et al. 2016, Artikel Ilmiah Mahasiswa: "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun", Jember: UNEJ.

teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang sering timbul adalah kurang tersedianya fasilitas kerja yang memadai atau tidak termanfaatkannya fasilitas kerja yang ada, sehingga terkesan mubazir. Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja yang tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan.<sup>13</sup>

Persoalan pegawai terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegaranegara yang sedang berkembang tetapi dinegara maju pun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang ada di PT. Melana Andespal Properti.<sup>14</sup>

Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baikdalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja

---

<sup>13</sup> Siagian, S. P. (2017). Teori pengembangan organisasi. Bumi Aksara.

<sup>14</sup> Hasibuan, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

yang baik dari pegawai dan berprestasi dalam perusahaan tersebut.<sup>15</sup>

Terdapat beberapa penelitian yang telah membahas terkait *Work Family Conflict*, berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independent dan variable dependen yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti oleh Ega Brian Dewanta (menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Dewi bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di perusahaan.<sup>17</sup>

Kemudian menurut penelitian Adhie Fasha menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dikatakan fasilitas kerja adalah faktor seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif.<sup>18</sup> Kemudian penelitian oleh Sulfia Fahmy juga menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kedinasan.<sup>19</sup> Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Danang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.<sup>20</sup>

Dari beberapa penelitian yang disebutkan tersebut, masih terdapat GAP yang perlu diselesaikan yakni ada faktor lain yang

<sup>15</sup> Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

<sup>16</sup> Ega Brian Dewanta. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*. Skripsi Prodi Manajemen UNY.2018.

<sup>17</sup> Wayan Arya Paramart, Ayu Asih Riska Dewi, *Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Burnout Di Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Kantor Cabang Denpasar Gajah Mada Dengan Work Family Conflict Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Forum Manajemen*. Vol.19.no.1.2021.

<sup>18</sup> Adie Fasha Nurhadian, *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Majalah bisnis & IPTEK*. vol.12.no.1.2019.

<sup>19</sup> Sulfia Fahmy, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepedudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Skripsi Manajemen UMM Makassar.2018.

<sup>20</sup> Danang Saputro, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna*. Skripsi Manajemen UNeversitas Batanghari Jambi.2022.

mempengaruhi kinerja karyawan disamping *Work Family Conflict*, sehingga dalam hal ini peneliti ingin mengetahui faktor lain yaitu fasilitas kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian tersebut dengan ini penelitian ini akan membahas hal yang selaras namun dengan kebaruan yaitu fokus kepada *Work Family conflict*, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan subjek yang berbeda diyakini adanya perbedaan indikasi dan permasalahan yang berbeda. Sehingga peneliti membahas penelitian ini untuk mengetahui **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTI”**

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dengan ini peneliti menemukan beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih banyak Pegawai perusahaan yang kesulitan dalam mengatur dan mengimbangi tanggung jawab dan pekerjaan
2. Fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung proses pekerjaan karyawan
3. Besarnya tekanan dan tanggung jawab perusahaan sehingga membuat beberapa divisi di perusahaan merasa tidak adil
4. Waktu kerja yang menyita kesempatan pegawai dengan keluarga

Dari beberapa permasalahan yang telah dijelaskan tersebut penelitian ini membahas permasalahan pada *Work family conflict*, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Properti

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan menjadi dasar dari penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Melana Andespal Properti?
4. Apakah konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Melana Andespal Properti
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Melana Andespal Properti
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta keperilakuan dan perilaku organisasi, terutama mengenai kinerja karyawan Membandingkan antara ilmu pengetahuan, ilmu manajemen keperilakuan dan perilaku organisasi yang telah dipelajari

dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha maupun dalam dunia kuliah.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang *job engagement*. Selain itu, penulis bisa mengetahui gambaran *work family conflict* serta fasilitas kerja karyawan-karyawan wanita di Kantor Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan kinerja karyawan dalam hal ini para petinggi perusahaan sehingga akan tercapai program yang sesuai dengan harapan PT Melana Andespal Properti.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dengan Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> (Fazliawan, Et Al, 2020)	Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara <i>family-work conflict</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dan variabel <i>work engagement</i> dapat digunakan sebagai	Variabel independen : (X1) <i>Family-Work Conflict</i> dan (Y) <i>Work Engagement</i> -Teknik pengumpulan data : penggunaan kuesioner	- Variabel independen : (X2) <i>Job Satisfaction</i>

		variabel mediasi antara <i>family-work conflict</i> terhadap <i>job satisfaction</i> .		
2	Pengaruh <i>Work–Family Conflict</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Dengan <i>Employee Satisfaction</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Sulistiyowati, 2021)	<i>The results showed that work-family conflict had a significant effect on employee satisfaction. The work-family conflict had a negative effect on job performance. Employee satisfaction had a significant positive effect on job performance. Employee satisfaction as an intervening variable affects the relationship between</i>	Variabel independen : (X1) <i>Family-Work Conflict</i> dan - Teknik pengumpulan data : menggunakan kuesioner	Variabel independen : (X2) <i>Job Performance</i> (Y) <i>Employee Satisfaction</i>

		<p><i>work-family conflict and job performance. Hospitals should improve their HR management system by adding counselling methods that positively impact nurse workfamily conflict management and maintain nurse satisfaction and performance.</i></p>		
3	<p>Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Ariana, 2016)</p>	<p>penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika</p>	<p>Variabel independen : (X1) <i>Family-Work Conflict</i>, dan - Teknik pengumpulan data : penggunaan kuesioner</p>	<p>Variabel independen : Keterlibatan Kerja (X2) Dan Stres Kerja (X3)</p>

		<p>keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Terakhir, penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.</p>		
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## H. Sistematika Pembahasan

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Bab ini meliputi; Teori yang di gunakan dan Pengajuan Hipotesis

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti mengemukakan tentang metode penelitian yang di lakukan doleh penulis agar sistematis, bab metode

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik dari secara kualitatif, kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun dengan baik

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi dari seluruh penelitian yang telah di lakukan. Kesimpulan dapat di kemukakan dari masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian. Rekomendasi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Rekomendasi ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji mengenai *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pendekatan dengan menggunakan metode kuantitatif digunakan untuk memberikan bukti dari hipotesa yang telah dirumuskan, apakah ada pengaruh. *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan, terutama Karyawan Wanita.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif klasual. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara variabel independen yang terdiri dari *Work Family Conflict* (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Melana Andespal Properti.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Dalam bukunya Sugiono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi yaitu wilayah generalisasi yang di dalamnya memuat: subyek/obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang tetapi juga bias obyek serta bend-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tertentu.

21

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta cv, 2019), h. 145.

Penelitian yang memiliki keterbatasan dalam menyajikan sumber informasi atau topik penelitian. Selain itu, penelitian yang hasilnya dapat digeneralisasikan harus memiliki proses sampling dan proporsional agar kesimpulan yang ditarik dapat digeneralisasikan. Siapa yang akan diteliti, berapa banyak (populasi) dan siapa yang menjadi sasaran langsung pengumpulan data (sampel atau responden). Dalam penelitian ini populasi di ambil dari keseluruhan pegawai di PT Melana Andespal Properti dengan total 30 karyawan yang berasal dari seluruh divisi.

## 2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari banyaknya karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam populasi yang besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat pada populasi tersebut, karena tentunya terdapat hambatan seperti dana serta tenaga dan waktu, maka dari itu peneliti tentu saja menggunakan sampel yang ada pada populasi tersebut. Mengenai yang dipelajari dari sampel tersebut, maka hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Maka dari itu pengambilan sampel harus benar-benar mewakili (representatif).<sup>22</sup>

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrument penelitian disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan. Sampel terdiri atas subjek penelitian (responden) yang menjadi sumber data yang terpilih dari hasil pekerjaan teknik penyampelan (teknik sampling). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 karyawan dari PT Melana Property.

---

<sup>22</sup> Op Cit, Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ....*, h. 146.

### 3. Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan total sampling, karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang sehingga jumlah seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Teknik total sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel dari jumlah populasi yang sama.

### C. Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi Operasional Variabel penelitian ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Item	Skala Ukur	Alat ukur
<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> adalah konflik yang terjadi saat tuntutan pekerjaan bertentangan dengan tugas keluarga	1) Konflik karena waktu 2) Konflik karena ketegangan 3) Konflik karna prilaku <sup>23</sup>	10	Ordinal skala likert (1-5)	Kuesioner
Fasilitas kerja	Fasilitas kerja mengacu pada	1) Sesuai kebutuhan 2) Peralatan dan	10	Ordinal skala likert	Kuesioner

<sup>23</sup> Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.

	semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas karyawan di tempat kerja.	perlengkapan lengkap 3) Mudah digunakan 4) Mempercepat proses kerja <sup>24</sup>		(1-5)	
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.	1) Upah 2) Promosi 3) Supervisi 4) Benefit 5) Contingent rewards 6) Operating procedur 7) Co-workes <sup>25</sup>	10	Ordinal skala likert (1-5)	Kuesioner
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan merujuk	1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas;	10	Ordinal skala	Kuesioner

<sup>24</sup> Vonny, dan Elisabeth. (2016), "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado", Vol. 16 No. 3, Pp 398-409

<sup>25</sup> Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

	pada produktivitas, hasil kerja, dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaannya.	3) Ketepatan Waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian. <sup>26</sup>		likert (1-5)	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	--	--------------	--

#### A. Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam upaya pengumpulan data. Pengumpulan data ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan pada saat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data akan dikumpulkan menggunakan beberapa instrument diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>27</sup> Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertutup. Responden tinggal memilih jawaban-jawaban yang sudah

---

<sup>26</sup> Robbins (2016) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,

<sup>27</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D (bandung: Alfabeta, cet. 4, 2008), h. 142

disediakan. Peneliti menggunakan angket tertutup atas dasar pertimbangan agar dalam mengolah data, menggolong-golongkan jenis data mudah dilakukan karena data yang dibutuhkan sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan pengumpul data.<sup>28</sup>

Maka berdasarkan pertimbangan di atas menurut peneliti kuesioner tertutup memberikan kebaikan dan keuntungan terutama dalam keobjektifan data dan efisiensi pelaksanaan. Butir kuesioner dikonstruksikan pilihan skala penilaian, dalam hal ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 skala penilaian yaitu: (SS)Sangat Sering, (S)Sering, (J)Jarang, (SJ)Sangat jarang dan (TP)Tidak Pernah. Penskoran angket percaya diri yaitu, sangat sering diberi skor 5, sering diberi skor 4, jarang diberi skor 3, sangat jarang diberi skor 2, tidak pernah diberi skor 1. Skor akhir angket percaya diri diperoleh dengan menjumlahkan skor dari seluruh butir kuesioner.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data tertulis yang di dapati dari perusahaan PT Melana Andespal Properti.

## **B. Data Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang dihasilkan peneliti secara langsung dari objek penelitian yang berupa hasil kuisioner kepada responden yang menjadi sampel untuk

---

<sup>28</sup> Susilo Rahardjo dan Gudanto, *Pemahaman Individu Teknik Nontes* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 100.

mengetahui tanggapan tentang penelitian yang sedang di teliti yang selanjutnya diolah menjadi data statistik.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian. Data sekunder yang penulis gunakan bersumber dari studi literatur yang mencakup sumber tertulis diantaranya hasil penelitian, jurnal, skripsi yang relevan yang berkaitan dengan variabel faktor *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan

## 3. Uji Regresi Linier

### a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya antara hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama (stimultan) dan dilakukan dengan uji statistik t (t-test) dan uji F (F – test ) pada level 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Sehingga kriteria penerimaan uji hipotesis t adalah  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya jika nilai  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terjadi pengaruh/hubungan.

### b. Uji Simultan (ji F)

Bertujuan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruhnya *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara Simultan, dalam hal ini digunakan uji F ( $F_{\text{test}}$ ) dengan rumus :

$$F_{\text{statistic}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F = ukuran signifikan dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan (simultan)

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien determinasi

Kriteria Uji F

Uji F (F – test ) pada level 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga kriteria penerimaan uji hipotesis t adalah  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya jika nilai  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terjadi pengaruh/hubungan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig sebesar 0,015
2. Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai sig 0,002.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap. Kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig 0,411.
4. *Work family conflict*, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property dengan nilai Sig 0,001.
5. Dari perspektif bisnis Islam, kinerja karyawan yang optimal adalah hasil dari keselarasan antara konflik kerja keluarga yang diatasi dengan bijaksana, fasilitas kerja yang mendukung, kepuasan kerja yang tinggi, dan ketaatan terhadap nilai-nilai Islam dalam melakukan setiap tugas.

#### **B. Rekomendasi**

Dengan ini peneliti memberikan rekomendasi dari hasil analisa yang ditemukan yaitu kepada beberapa pihak berikut ini :

##### **1. Karyawan di PT Melana Andespal Property**

Berdasarkan hasil analisis, kami merekomendasikan kepada karyawan PT Melana Andespal Property untuk memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Ini termasuk mengembangkan strategi manajemen waktu yang efektif, berkomunikasi secara terbuka dengan atasan mengenai perasaan stres atau beban kerja yang berlebihan, serta memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan untuk

menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, karyawan juga dapat mengambil inisiatif untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan mengidentifikasi area di mana mereka merasa kurang puas dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada manajemen perusahaan.

## **2. Pemilik Perusahaan Melana Andespal Property**

Kami merekomendasikan kepada pemilik perusahaan Melana Andespal Property untuk memperhatikan peran penting fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Investasi dalam peningkatan fasilitas kerja, seperti perbaikan infrastruktur, teknologi yang lebih baik, dan kesejahteraan karyawan, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengatasi konflik kerja keluarga dengan menyediakan program dukungan dan fleksibilitas kerja yang sesuai.

## **3. Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di PT Melana Andespal Property. Misalnya, penelitian dapat melihat pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal, dan dukungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang unik untuk industri properti atau karakteristik demografis karyawan yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## DAFTAR RUJUKAN

### **Buku**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Fatimah, F. N. D. (2016). *Teknik Analisis SWOT*. Yogyakarta: Quadrant
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.

### **Jurnal**

- Aliyah, Hikmatul. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, status Kerja dan Beban Kerja terhadap Ketertarikan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*. 3(1),81-103.
- Amalia, Firdha. & Budiono. (2021). Pengaruh Self-Esttem ddan Psychological Well Being terhadap Job Performance Melalui Work Engagement pada Karyawan Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(1).
- Amano, Hoichi. dkk. (2021). Factors Associated with the Work Engagement of Employees Working from Home during the Covid 19 Pandemics in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(10495), 1-12.

- Ariana, I Wayan. J. & Riana, I Gede. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Unud*. 5(7), 4630-3659.
- Carmen, Maria. dkk. (2021). Employee Engagement and Wellbeing in Times of Covid-19: A Proposal of the 5Cs Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(5470), 1-15
- Chasanah, Luluk Nur. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang). Skripsi: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Fazliawan, Nabiilah Maulidania. & Yanuar. (2020). Pengaruh Family-Work Conflict terhadap Job Satisfaction dengan Variabel Mediasi Work Engagement. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2(2), 531-541.
- Hidayat, Herman. & Setiawan, Ivan Aries. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains & Akuntansi*. 8(2), 1-10.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Izzatinisa. & Siswati. (2017). Hubungan Antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati*. 6(2), 38-46.

- Kesumaningsari, Ni Putu. A. & Simarmata, Nicholas. 2020. Konflik Kerja – Keluarga dan Work Engagement Karyawati Bali pada Bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 105-118.
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja Dari Rumah (Working from Home / WHF): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*. 4(2), 126-150.
- Purwanto, Agus. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work from Home (WFH) terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education and Counseling*. 2(1), 92-100.
- Satwika, Pratista Arya. & Himam Fathul. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 41(2), 205-217.
- Sitompul, Rintama. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. 7(1), 31-37.
- Wahyu, Agung Minto. & Sa'id, Mochammad. (2020). Produktivitas Selama Work from Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 53-60.
- Haria, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- Lestari, M. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Upk Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 9(1), 72-80.



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### HASIL PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* , FASILITAS  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
PADA PT MELANA ANDESPAL PROPERTY

#### *Nama*

Sapta Putri Dwi Lestari

Raras Ayu Pramesti

Bambang Purnomo

Prem

Helvina Damayanti

Muhammadyadi

Egi kurniawan

Muhammad restu fauzi

Nadin putryasa

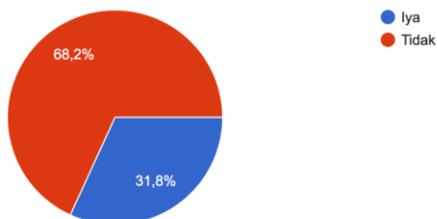
### Usia

22 jawaban



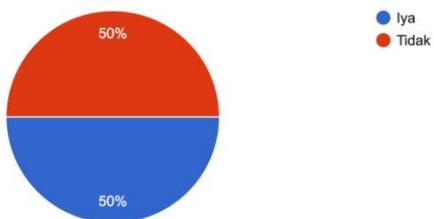
Sebagai seorang pegawai saya kesulitan untuk mengimbangi kewajiban sebagai seorang Ibu/Bapak/Anak di dalam Keluarga

22 jawaban

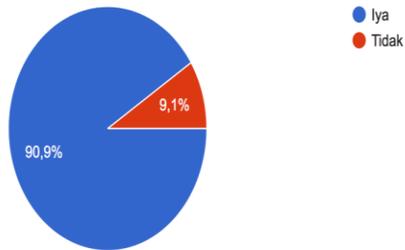


Konflik di dalam keluarga sering mempengaruhi pekerjaan saya

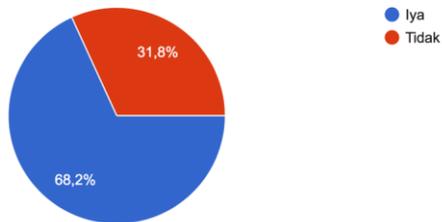
22 jawaban



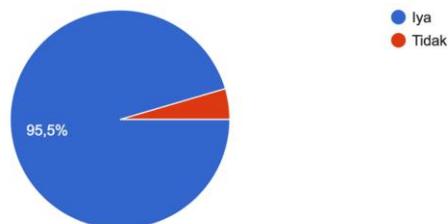
Fasilitas perusahaan sudah sangat baik dan bisa memudahkan saya dalam bekerja  
22 jawaban



Upah yang diberikan oleh perusahaan saya kesejahteraan ekonomi  
22 jawaban



Saya selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target  
22 jawaban



HASIL PRASURVEY PADA PT MELANA ANDESPAL  
PROPERTY :

1. Tidak = 15 jawaban (68,2%)  
Iya = 7 jawaban (31,8%)
2. Tidak = 11 jawaban (50%)  
Iya = 11 jawaban (50%)
3. Tidak = 2 jawaban (9%)  
Iya = 20 jawaban (90,9%)
4. Tidak = 7 jawaban (31,8%)  
Iya = 15 jawaban (68,2%)
5. Tidak = 1 jawaban (4,5%)  
Iya = 21 jawaban (45,5%)

## Lampiran 2. Instrumen kuesioner penelitian

### **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTY**

#### **A. Identitas Responden**

NAMA :

USIA :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Status :

Jumlah Anak :

Jabatan :

Divisi :

#### **B. Petunjuk Pengerjaan**

Berikut ini adalah kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data terkait”**Pengaruh *Work Family Conflict*, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Melana Andespal Property**”

1. Berilah jawaban anda dengan memberi tanda celklis (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan
2. Pemberian skor adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

<b>o</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
	<i>Variabel work family conflict</i>					
1	Pekerjaan kantor mengganggu kehidupan keluarga rumah tangga saya					
2	Tuntutan waktu pekerjaan membuat saya sulit mengatur waktu mengurus rumah dan keluarga					
3	Tuntutan pekerjaan kantor membuat saya tidak ada waktu bersantai dengan keluarga di rumah					
4	Saya meninggalkan semua kegiatan atau acara dirumah, Karena tuntutan pekerjaan kantor.					
5	Pekerjaan saya menimbulkan stress sehingga kesulitan memenuhi kewajiban di dalam aktivitas keluarga					
6	Berkaitan dengan kewajiban terhadap pekerjaan kantor, saya ingin mengubah rencana untuk waktu beraktivitas bersama keluarga					
7	Tuntutan keluarga mengganggu kegiatan pekerjaan kantor					
8	Saya sering telat masuk kerja, karena tuntutan pekerjaan yang berat					
9	Saya sering menunda pekerjaan karena ada permasalahan keluarga					

10	Kadang saya tidak masuk kerja, karena tuntutan keluarga saya.					
	<b><i>Fasilitas Kerja</i></b>					
11	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan					
12	Fasilitas yang digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
13	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
14	Fasilitas yang tersedia saat ini dapatmenoptimalkan hasil kerja					
15	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
16	Fasilitas bagus dapat membuat kerja lebih semangat					
17	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja					
18	Fasilitas di perusahaan sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan					
19	Fasilitas yang bagus dapat mempercepat kinerja					
20	Fasilitas sudah sesuai tanpa diminta					
	<b><i>Kepuasan Kerja</i></b>					
21	Perusahaan memberikan gaji yng adil kepada seluruh karyawan					
22	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan					
23	Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu					
24	Gaji yang saya dapatkan sudah cukup memenuhi kebutuhan					
25	Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan					

26	Saya sangat sejahtera dengan upah dan pekerjaan yang ada disini					
27	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja saya secara bertahap					
28	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan pemutusan hubungan kerja					
29	Pengarahan yang jelas diberikan ketua saat bekerja					
30	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
	<b><i>Kinerja karyawan</i></b>					
31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
32	Pekerjaan yang saaya hasilkan sesuai dengan target perusahaan					
33	Saya mampu mebyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dan standar					
34	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
35	Saya bisa menyelesaikan target sebelum waktu yang ditetapkan					
36	Saya selalu berhasil mendapatkan target lebih dari yang ditetapkan					
37	Saya selalu berusaha agar dapat pekerjaan selsesau sesuai target					
38	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
39	Saya mampu bekerja dalam satu tim					
40	Saya sangat komunikatif dan cekatan dalam segala kebutuhan perusahaan					

**Lampiran 3. Hasil tabulasi data berdasarkan Variabel**

<b>N O</b>	<b>NAMA RESPONDEN</b>	<b>US IA</b>	<b>JENIS KELAMI N</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>LAMA BEKERJ A</b>	<b>STATUS</b>	<b>X 1</b>	<b>X 2</b>	<b>X 3</b>	<b>Y</b>
1	Ganang Karang Samudra	25	Laki Laki	SMA	4 bulan	Menikah	6 6	6 6	7 0	7 4
2	Abi	22	Perempuan	SMA	1 th	Belum Menikah	6 8	7 0	7 2	7 6
3	NANDA AGIL ANTOWIJAYA	20	Laki Laki	sma	1tahun	belum menikah	6 8	7 0	7 2	7 6
4	sari sukmawardani	32	Perempuan	S1	10 tahun	Menikah	7 4	7 4	7 8	7 6
5	Annisa Safitri Malik	23	Perempuan	S1	8bulan	Lajang	7 4	7 4	7 6	7 6
6	Dede Sandi Saputra	28	Laki Laki	SMK	6 Tahun	Menikah	7 4	7 8	7 4	7 8
7	Gusma	27	Laki Laki	SMA	2 tahun	Tidak Menikah	7 6	9 0	9 8	7 8

8	dita	22	Perempuan	S1	6 bln	digantung	7 6	7 6	7 8	7 8
9	Rivo Dwi Hariyanto	19	Laki Laki	Smk	7bln	Blm menikah	7 6	7 6	7 8	7 8
1 0	Ari anggara	28	Laki Laki	SMK	2 tahun	Lajang	7 6	7 8	8 2	7 8
1 1	Fajar	29	Laki Laki	SMK	1th, 9 bln	Karyawan	7 6	7 8	8 2	8 0
1 2	Adjie Tyas Pangestu	23	Laki Laki	Sma	1bln	karyawan	7 6	7 6	7 6	8 0
1 3	Suci Rahayu	35	Perempuan	SMA	2 tahun	Janda	7 6	7 6	8 0	8 0
1 4	Robi rinaldo s	26	Laki Laki	Smk	1 tahun	Belum kawin	7 6	7 6	7 6	8 0
1 5	ADE KURNIAWAN	19	Laki Laki	SMKN	11 Bulan	Pegawai	7 6	7 6	7 6	8 0
1 6	Roji Nurmansyah	28	Laki Laki	S1 Teknik Arsitektur	4 th	Karyawan	7 6	7 6	7 6	8 0

1 7	Muhammad restu fauzi	20	Laki Laki	SMA	1 tahun	Single	7 8	7 8	7 8	8 2
1 8	Amallia Nurbaiti	21	Perempuan	SMA	10 hari	Menikah	7 8	7 8	7 8	8 2
1 9	Tri hartono	55	Laki Laki	S1	12 tahun	Pegawai	7 8	7 8	8 0	8 4
2 0	Nico Saputra	18	Laki Laki	SMK Trisakti Jaya Bandar Lampung	7 Month	Hai, Saya Menggunakan WhatsApp	8 0	8 0	8 2	8 6
2 1	Sugiyanto	38	Laki Laki	S2	10 tahun	Menikah	8 0	8 4	8 6	8 6
2 2	Siti Nurliani	21	Perempuan	SMK	12 Bulan	Lajang	8 0	8 2	8 0	8 6
2 3	Solihin	32	Laki Laki	S1	1thn	Jomblo	8 2	8 6	8 0	9 6
2 4	Nadia Zahra Chairani	22	Perempuan	S1	2 tahun	Belum menikah	8 6	8 8	8 6	9 0
2 5	Bambang p	55	Laki Laki	SMA	3,6 tahun	Kawin	9 0	9 0	9 4	9 2

2 6	daffa	17	Laki Laki	SMA	1 tahun	pelajar/mahasiswa	9 0	9 0	9 4	9 2
2 7	Badriah	23	perempuan	SMA	2,5 tahun	mahasiswa	9 0	9 0	9 0	9 2
2 8	Nabila	24	perempuan	SMK	7 bulan	mahasiswa	9 0	9 2	9 0	9 4
2 9	Jailani	30	laki Laki	SMA	12 bulan	menikah	9 2	9 2	9 2	9 4
3 0	Mustofa	32	laki Laki	S1 PENDIDIKAN	5 tahun	pegawai	9 2	9 4	9 2	9 4

**Lampiran 4. Hasil kuesioner Variabel *Work Family Conflict***

NO	NAMA RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN										TOTAL	SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A1	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	38	76
2	A2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	76
3	A3	4	2	4	3	4	3	4	5	5	4	38	76
4	A4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	76
5	A5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	76
6	A6	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	34	68
7	A7	3	4	2	2	3	3	4	5	4	4	34	68
8	A8	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	90
9	A9	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45	90
10	A10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
11	A11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	76
12	A12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	74
13	A13	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	33	66
14	A14	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	74
15	A15	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39	78



**Lampiran 5. Dokumentasi penelitian Variabel Fasilitas Kerja**

NO	NAMA RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN										TOTAL	SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45	90
2	A2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	76
3	A3	4	2	4	3	4	3	4	5	5	4	38	76
4	A4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39	78
5	A5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	39	78
6	A6	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	35	70
7	A7	3	4	2	2	3	3	4	5	4	5	35	70
8	A8	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	90
9	A9	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45	90
10	A10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
11	A11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	76
12	A12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	74
13	A13	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	33	66
14	A14	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	74
15	A15	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39	78



**Lampiran 6. Hasil Tabulasi data variabel Kepuasan Kerja**

NO	NAMA RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN										TOTAL	SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	98
2	A2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39	78
3	A3	5	2	4	3	4	3	4	5	5	4	39	78
4	A4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	41	82
5	A5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41	82
6	A6	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	36	72
7	A7	5	4	2	2	3	3	4	5	4	4	36	72
8	A8	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	94
9	A9	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47	94
10	A10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	82
11	A11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	76
12	A12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39	78
13	A13	4	4	4	3	3	2	3	3	5	4	35	70
14	A14	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	38	76



**Lampiran 7. Hasil Tabulasi data Variabel kinerja Karyawan**

NO	NAMA RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN										TOTAL	SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A1	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39	78
2	A2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	76
3	A3	5	2	4	3	4	3	4	5	5	4	39	78
4	A4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	80
5	A5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	84
6	A6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	92
7	A7	5	4	2	2	5	5	4	5	4	4	40	80
8	A8	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	94
9	A9	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47	94
10	A10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	82
11	A11	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39	78
12	A12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39	78
13	A13	5	4	4	3	3	2	5	5	5	4	40	80
14	A14	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	38	76



## Lampiran 8. Hasil Tabulasi input SPSS

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.890	.426	1.828

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), work Family Conflict (X1), Fasilitas Kerja (X2)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.235	3	186.078	8.177	.001 <sup>b</sup>
	Residual	591.631	26	22.755		
	Total	1149.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), work Family Conflict (X1), Fasilitas Kerja (X2)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.687	10.408		3.237	.003
	work Family Conflict (X1)	.957	.369	1.079	2.597	.015
	Fasilitas Kerja (X2)	.653	.585	.766	1.109	.002
	Kepuasan Kerja(X3)	.315	.377	.377	.836	.411

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### work Family Conflict (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	1	.8	3.3
	68	2	1.7	6.7
	74	3	2.5	10.0
	76	10	8.3	33.3
	78	3	2.5	10.0
	80	3	2.5	10.0
	82	1	.8	3.3
	86	1	.8	3.3
	90	4	3.3	13.3
	92	2	1.7	6.7
	Total	30	25.0	100.0
Missing	System	90	75.0	
Total		120	100.0	

**Fasilitas Kerja (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	1	.8	3.3	3.3
	70	2	1.7	6.7	10.0
	74	2	1.7	6.7	16.7
	76	7	5.8	23.3	40.0
	78	6	5.0	20.0	60.0
	80	1	.8	3.3	63.3
	82	1	.8	3.3	66.7
	84	1	.8	3.3	70.0
	86	1	.8	3.3	73.3
	88	1	.8	3.3	76.7
	90	4	3.3	13.3	90.0
	92	2	1.7	6.7	96.7
	94	1	.8	3.3	100.0
	Total	30	25.0	100.0	
Missing System	90	75.0			
Total	120	100.0			

**Kepuasan Kerja(X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	1	.8	3.3	3.3
	72	2	1.7	6.7	10.0
	74	1	.8	3.3	13.3
	76	5	4.2	16.7	30.0
	78	5	4.2	16.7	46.7
	80	3	2.5	10.0	56.7
	82	3	2.5	10.0	66.7
	86	2	1.7	6.7	73.3
	90	3	2.5	10.0	83.3
	92	2	1.7	6.7	90.0
	94	2	1.7	6.7	96.7
	98	1	.8	3.3	100.0
	Total	30	25.0	100.0	
	Missing System	90	75.0		
Total	120	100.0			

### Kinerja Karyawan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74	1	.8	3.3
	76	4	3.3	13.3
	78	5	4.2	16.7
	80	6	5.0	20.0
	82	2	1.7	6.7
	84	1	.8	3.3
	86	4	3.3	13.3
	90	1	.8	3.3
	92	3	2.5	10.0
	94	3	2.5	10.0
	Total	30	25.0	100.0
Missing	System	90	75.0	
Total		120	100.0	

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51675557
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.081
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

### Statistics

	work Family Conflict (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Kepuasan Kerja(X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N				
Valid	30	30	30	30
Missing	90	90	90	90
Mean	79.00	80.40	81.87	82.93
Median	76.00	78.00	80.00	80.00
Mode	76	76	76 <sup>a</sup>	80
Std. Deviation	7.100	7.435	7.537	6.297
Minimum	66	66	70	74
Maximum	92	94	98	94
Sum	2370	2412	2456	2488

- Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian







## Lampiran 10 Hasil Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letjen H. Dedy Soesanto, Sukarasa I, Bandar Lampung 35121  
Telp: (0722) 780007-74333, Fax: 780422 Website: www.iainradenintan.ac.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor: B-4385 / Urn.16/ P1/ KT/ V/ 2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Karya Ilmiah Dengan Judul :

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, FASILITAS KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTY**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
HEGITA MELANA	1951040149	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 14 % dan dinyatakan Low dengan hal-hal terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 20 Mei 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
197308291998031003

Revisi:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Legal Turnitin & Bebas Hasil Cek Turnitin ke di Bagian Lampiran Stripul sesuai Salah Satu Syarat Penyelesaian di Pusat Perpustakaan.

## PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MELANA ANDESPAL PROPERTY

### ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Sam Ratulangi

Student Paper

1%

2

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II

Student Paper

1%

3

Roma Novrianti Nainggolan, Dian Komarsyah Duardji, Nur Efendi. "TINJAUAN TENTANG KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PERSPEKTIF Kecerdasan Emosional, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA", Jurnal Perspektif Bisnis, 2022

Publication

1%

4

Tetty H Sitorus, Harlyn L Siagian. "Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2023

Publication

1%

5	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Manado Student Paper	1 %
6	Shandra Ziva Hendriani Hendriani, Tryiis ARR. "Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	1 %
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
8	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1 %
9	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1 %
10	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
11	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %
13	Decky Cipta Indrashwara, Pande Made Arnesia Udariani. "EVALUASI PENGEMBANGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN	<1 %

DESA (DPMD) KOTA DENPASAR", Jurnal  
Pengabdian Masyarakat Multidisiplin, 2023

Publication

---

14 Submitted to Universitas Klabat <1 %  
Student Paper

---

15 Submitted to stipram <1 %  
Student Paper

---

16 Jessy Juniu Hahury. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon", JURNAL MANEKSI, 2022 <1 %  
Publication

---

17 Resa Tricia Arpelina, Faiz Albanna. "Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Airport Operation Lanside and Terminal Service (AOLT) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar", Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering, 2024 <1 %  
Publication

---

18 Rizki Ariqa, Nur Saqinah Galugu, Ainul Fahmi. "Analisis Korelasi Kesenangan Emosional, Sensation Seeking, dan Kecenderungan Penggunaan Instagram pada Remaja", GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling, 2023 <1 %  
Publication

---

19 Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang <1%  
Student Paper

---

20 Submitted to Universitas Ibn Khaldun <1%  
Student Paper

---

21 Wahyu Rusdiyanto, Mugi Harsono.  
"Kebutuhan untuk Pemulihan Dalam  
Perspektif Perilaku Organisasional: Sebuah  
Studi Literatur", Jurnal Manajemen  
DIVERSIFIKASI, 2024 <1%  
Publication

---

22 Natalia Tupamahu, Bernhard Tewel, Irvan  
Trang. "PENGARUH KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI  
KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
WILAYAH SULUTTENGGU)", Jurnal EMBA :  
Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan  
Akuntansi, 2022 <1%  
Publication

---

23 Tita Meilani, Ridwan Muttaqin. "Pengaruh  
Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan  
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT Murni Konstruksi  
Indonesia Palu", Jurnal Nasional Manajemen  
Pemasaran & SDM, 2024 <1%  
Publication

---

24

## Submitted to itera

Student Paper

<1%

Exclude quotes  On

Exclude matches: < 5 words

Exclude bibliography  On