

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada *The Villa Griya Bun Sari* di Kabupaten Badung

Ida Ayu Komang Bintang Trisnawati⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: idaayubintangtrisnawati89672@gmail.com

ABSTRACT

The detail of human assets is a key thing that have to be maintained with the aid of using a organisation in step with the needs which might be usually confronted with the aid of using agencies to reply each project that exists. Efforts that may be taken with the aid of using the organisation with the aid of using motivating personnel and coping with paintings own circle of relative's warfare in order that worker overall performance increases. This looks at objectives to decide the impact of labor own circle of relative's warfare and motivation on worker overall performance at The Villa Griya Bun Sari. The studies approach used is quantitative. The studies area is in Badung. The pattern used become forty respondents. The facts evaluation approach used is the Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t takes a look at and F take a look at. Based at the effects of the take a look at it become observed that paintings own circle of relative's warfare has a sizable poor impact on worker overall performance, motivation has a sizable fine impact on worker overall performance, and concurrently paintings own circle of relative's warfare and motivation have a fine and sizable impact on worker overall performance. The importance of the influence of the impartial variables on worker overall performance is 78,3%.

Keywords: *Work Family Conflict; Motivation; Employee Performance.*

ABSTRAK

Unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan dengan memotivasi karyawan dan pengelolaan *Work family conflict* sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menetahui pengaruh *work family conflict* dan motivasi terhadap kinerja karyawan *The Villa Griya Bun Sari*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di Badung. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan *work family conflict* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 78,3%.

Kata Kunci: *Work Family Conflict; Motivasi; Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya dan faktor-faktor produksi yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Menurut (Muchdarsyah, 2005) mengungkapkan adanya beberapa faktor produksi yaitu: manusia, modal, produksi dan pasar. Dalam hal ini manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena manusia memiliki kuantitas, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur. Dalam menjalankan perusahaan manusia dapat mengatur setiap kegiatan, dengan kata lain manusia merupakan kekayaan atau aset yang paling utama dan sangat strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi. Jadi jangan sekali-sekali mengabaikan manusia karena memiliki berbagai kemampuan, baik efektif maupun potensi (kecerdasan spiritual, kecerdasan berpikir, kecerdasan emosional dan keterampilan fisik).

Dengan demikian kinerja yang dikemukakan oleh (Hamzah et al., 2012), mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Pada kenyataan semua perusahaan selalu ingin memperoleh hasil yang maksimal dari tenaga kerja yang digunakan. Jadi tenaga kerja mempunyai tujuan yang dapat saling memberikan keuntungan, sehingga antara kedua belah pihak harus menyadari bahwa diantara mereka saling membutuhkan satu sama lain.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal/individual dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Konflik di latar belakang oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Hadirnya konflik dalam suatu perusahaan memang lebih banyak merupakan suatu gangguan terhadap keseimbangan situasi yang terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut, yang akan mengganggu proses pelaksanaan aktivitas perusahaan ke arah tujuan akhir (Hakim, 2015).

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaannya (Frone et al., 1992).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Menurut (Rivai, 2015) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh *The Villa Griya Bun Sari*. *The Villa Griya Bun Sari* merupakan salah satu vila di kawasan Kabupaten Badung yang berlokasi di Jl. Uma Bun Sari, Angantaka, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80352. Perkembangan *The Villa Griya Bun Sari* sangat pesat didukung dengan adanya fenomena meningkatnya pertumbuhan *villa* di Bali dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya kunjungan wisatawan. Semakin meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali, memberikan peluang usaha bagi masyarakat dalam membangun sebuah vila.

Villa merupakan salah satu jasa penyedia akomodasi yang paling diminati oleh wisatawan. Kemudahan akses untuk menginap, fasilitas yang lengkap dan kualitas pelayanan menjadikan vila sebagai pilihan yang tepat bagi wisatawan untuk mendapatkan kenyamanan. Dibandingkan dengan jasa akomodasi lainnya seperti *homestay* dan hotel, vila memiliki kelebihan dengan fasilitas pelayanan. Sehingga *The Villa Griya Bun Sari* sebagai salah satu jasa penyedia akomodasi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik.

The Villa Griya Bun Sari merupakan merupakan jenis akomodasi yang menyediakan jasa layanan yang sangat memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Pada implementasinya, karyawan dituntut memiliki kinerja dan melakukan pelayanan dengan baik dengan tujuan agar pengunjung vila merasa senang dan menilai vila tersebut dengan baik. *The Villa Griya Bun Sari* dan Spa pada saat ini memiliki 40 karyawan.

Sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang terdapat pada *The Villa Griya Bun Sari* Kabupaten Badung setiap bagian memiliki tugas dan tanggungjawab yang harus dipenuhi oleh masing-masing karyawan bagian. Bagian *front office* memiliki tugas untuk menciptakan kepuasan tamu dan memberi kesan positif bagi tamu di area kerjanya dituntut bekerja dengan giat dan sepenuh hati, karena bagian pelayanan langsung berhadapan dengan para tamu. Sementara bagian pengolahan *resort* atau operasional lainnya seperti *room*

dan *cook* dituntut bekerja dengan giat dan teliti agar para tamu vila merasa terpuaskan pada bagian di dapur juru masak diharapkan dapat memberikan yang terbaik untuk masakannya.

Berdasarkan SOP yang digunakan sebagai dasar untuk pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan maka SOP digunakan sebagai pedoman sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui SOP yang telah ditetapkan *The Villa Griya Bun Sari* dapat diindikasikan bahwa para karyawan belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada *The Villa Griya Bun Sari* adalah timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kinerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan menurunnya kinerja karyawan dapat ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi yang dilakukan oleh karyawan *The Villa Griya Bun Sari*.

Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Hal ini tidak hanya akan dialami oleh karyawan yang hadir terlambat, tetapi juga oleh rekan kerja dari karyawan tersebut. Hal ini karena apabila ada pekerjaan atau masalah tertentu yang harus dikerjakan saat itu juga sedangkan karyawan yang bersangkutan belum hadir, maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan oleh rekan kerja karyawan tersebut, yang akan membuat pekerjaan dari rekan kerjanya tertunda dan terbengkalai, sehingga dapat membuat kinerja kurang maksimal.

Rendahnya kinerja yang terjadi pada *The Villa Griya Bun Sari* diduga disebabkan dari tingginya *work family conflict* yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemui permasalahan mengenai konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja. Dilihat dari segi motivasi yang karyawan dapatkan, karyawan pada *The Villa Griya Bun Sari* kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun *partner* kerjanya. Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat karyawan yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk dan ada pula tamu yang akan melakukan konsultasi dengan karyawan tersebut sehingga tamu tersebut harus menunggu terlalu lama karena tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur

ke tidak disiplin karyawan tersebut. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin.

Beberapa hal yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain melalui *work family conflict*, juga dapat melalui motivasi berupa pendekatan antara atasan dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menghadapi konflik yang sedang dihadapi. Hal tersebut merupakan hal yang penting untuk menciptakan motivasi seseorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pola hubungan antara absensi dan *work family conflict* dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di *The Villa Griya Bun Sari* Kabupaten Badung”.

Penelitian dari (Woruntu et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan *Work Family Conflict*, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan *Work Family Conflict*, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang ada, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji F, uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian simultan ditemukan motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian secara parsial ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga sementara ada pengaruh negatif secara parsial yang signifikan pada *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di *The Villa Griya Bun Sari*.

Penelitian idari (Stefhany, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Populasi

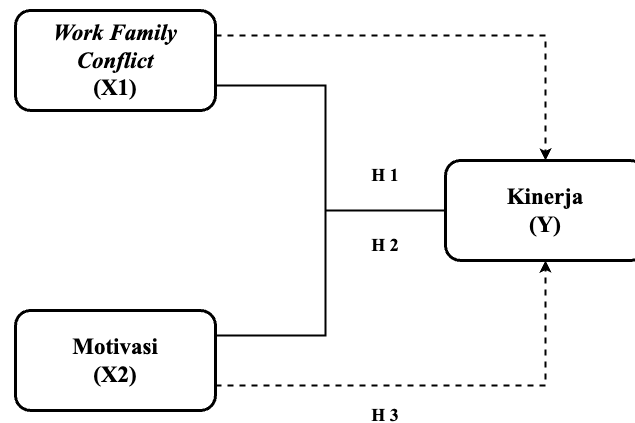
penelitian adalah seluruh karyawan PT. Makanan yang sangat enak. Manufaktur Kabupaten Tangerang sebanyak 914 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 120 orang karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambur dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan: Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Asumsi Klasik Uji, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga sementara ada pengaruh positif secara parsial yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan di *The Villa Griya Bun Sari*.

Penelitian dari (Utari & Rahayu, 2022) yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu lembaga, sehingga lembaga harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan SDM tersebut dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Namun dengan terjadinya benturan antar peran, yang dialami oleh perempuan sebagai pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang dan sebagai ibu rumah tangga, akan berdampak terjadinya *work family conflict*. Semakin tinggi tuntutan bekerja maka beban kerja yang dihadapi semakin besar, akan memicu terjadinya *work family conflict* yang mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai. Penelitian bertujuan sebagai masukan, saran bagi instansi melalui analisis ilmiah yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 orang dan diperoleh 68 orang pegawai sebagai sampel menggunakan teknik cluster sampling dan quota sampling.

H3: Diduga sementara ada pengaruh positif secara simultan yang signifikan antara *work family conflict* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *The Villa Griya Bun Sari*.

Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kerangka Berfikir Berdasarkan Kajian Data Empiris, 2021

Penelitian ini dilakukan di *The Villa Griya Bun Sari* yang beralamat di Jl. Uma Bun Sari, Angantaka, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 8035. Penelitian ini mengambil objek pengaruh *Work Family Conflict* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada *The Villa Griya Bun Sari* di Kabupaten Badung. Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan, kalimat, skema dan gambar yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi dan lain-lain. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau dapat dihitung yang mendukung kejelasan informasi dan memiliki satuan ukur seperti jumlah karyawan, pendidikan karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dari primer dapat berupa opini subjek dari seseorang melalui wawancara secara individual atau kelompok. Hal observasi terhadap suatu benda berupa (fisik), kejadian atau kegiatan, hasil pengujian dan pengisian kuesioner. Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter), dan literatur-literatur (kepuustakaan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *The Villa Griya Bun Sari* di Kabupaten Badung yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih peneliti untuk diamati, namun sampel dalam penelitian ini semua anggota karyawan dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis regresi liner berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana

keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen swbagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument denga penyebaran kuesioner pada 40 orang responden bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *work family conflict*, motivasi dan kepuasan pelanggan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument-instrumen variabel pada penelitian ini *work family conflict*, motivasi dan kinerja karyawan ini dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji instrument menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,094 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Hasil multikolinearitas menyatakan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.00* yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.486	3.970		3.145	.003
	<i>Work family conflict</i>	-.244	.094	-.297	-2.602	.013
	Motivasi	.381	.068	.642	5.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 12,486 - 0,244X_1 + 0,381X_2 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi: $a = 12,486$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 12,486 yang artinya apabila variabel *work family conflict* (X1) dan motivasi (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 12,486. $b_1 = -0,244$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *work family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,244 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *work family conflict* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,244 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. $b_2 = 0,381$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) motivasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,381 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.771	2.448

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Work Family Conflict*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yaitu 78,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen *work family conflict* (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 78,3\% = 21,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Pembahasan:

Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -2,602$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = -2,026$ dan nilai signifikansi = 0,013 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel *work family conflict* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *work family conflict* (X1) maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work family conflict* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* maka akan menurunkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022; Pratopo et al., 2020; Woruntu et al., 2022) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,620$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,026$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Maria, V. (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *work family conflict* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel *work family conflict* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 66,581$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,25$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3

diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan *work family conflict* (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan *work family conflict* (X1) dan motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work family conflict* (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin rendah *work family conflict* dan semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,602$ dan nilai signifikansi = 0,013, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka akan menurunkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,620$ dan nilai signifikansi = 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung. *Work family conflict* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai $F_{hitung} = 66,581$ dan nilai signifikansi = 0,000. Ini berarti bahwa semakin rendah *work family conflict* dan semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada The Villa Griya Bun Sari di Kabupaten Badung.

Daftar Pustaka

Fajri, M. A., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 153–157. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.977>

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Hakim, A. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 16*(1), 1. <https://doi.org/10.30659/ekobis.16.1.1-11>
- Hamzah, B. U., Lamatenggo, N., & Koni, S. M. (2012). Menjadi Peneliti PTK Yang Profesional. *Teknologi Komunikasi dan Informasi, 3*, 7.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2*(3), 652-660.
- Muchdarsyah. (2005). Produktifitas: Apa dan Bagaimana. In *Produktifitas: Apa dan Bagaimana* (2nd ed., p. 154). Bumi Aksara.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1*(1), 65-76.
- Pratopo, R. A., Supriyanto, S., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Keadilan Prosedural dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 1*, 20.
- Rivai, V. Z. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed., p. 824). PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 14*(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Stefhany, N. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Menikah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*, 840–846. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.857>
- Utari, I. T., & Rahayu, M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4*, 7273–7281. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9494>
- Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). The Effect of Work Motivation, Workload and Work Family Conflict, On the Performance Of North Sulawesi Provincial Education Office Employees During The Covid 19 Pandemic. *Jurnal EMBA, 10*(4), 1088–1098. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43006>