

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK-FAMILY
CONFLICT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA
DI LAMPUNG DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

(Skripsi)

Oleh

Ahlika Larasati Ayuningtyas



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA DI LAMPUNG DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Oleh

Ahlika Larasati Ayuningtyas

Organisasi tidak dapat menutupi kenyataan bahwa bukan hanya pria yang bekerja namun telah banyak wanita yang bekerja. Perubahan antara peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan peran akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga/*work-family conflict* (WFC) pada pegawai pria dan wanita karena gender bukanlah satu-satunya faktor yang mampu menimbulkan WFC. WFC dapat memberikan dampak negatif pada pegawai, terdapat satu cara yang dapat dilakukan untuk menekan dampak negatif WFC adalah dengan memperkuat religiusitas para pegawai karena religiusitas merupakan katalis yang bersifat menekan konflik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung dan pengaruh religiusitas terhadap hubungan antara WFC dan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 158 pegawai KPP Pratama di Lampung yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data hasil penelitian diolah menggunakan *moderated regression analysis* (MRA) dalam aplikasi SPSS *for Windows* 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas melemahkan pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: **Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*), Kinerja, Religiusitas**

Ahlika Larasati Ayuningtyas

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF KPP PRATAMA IN LAMPUNG WITH RELIGIOSITY AS MODERATED VARIABLE

By

Ahlika Larasati Ayuningtyas

Organizational unable cover the fact that not only the man who work but also many women work. The transformation between job and family role makes it difficult to someone to balances between job and family. The imbalance role will give rise to work-family conflict (WFC) on male and women employee because gender are not the only factor that causing WFC. WFC can give negative impact to employee, there is one of the ways could be done to suppress the negative impact of WFC is strengthen employees religiosity because religiosity is a catalyst that is pressing conflicts. The purpose of this study is to determine the effect of WFC on the performance of KPP Pratama employees in Lampung and the influence of religiosity on the relationship between WFC and performance. The sample used in this study as many as 158 employees as Civil Servants (PNS) in KPP Pratama Lampung. The research results processing by moderated regression analysis (MRA) in SPSS application for Windows 16.0. The results of this study indicate that religiosity weakens the influence of WFC on the performance of employees.

Keyword: Work-Family Conflict, Performance, Religiosity

Ahlika Larasati Ayuningtyas

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK-FAMILY
CONFLICT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA
DI LAMPUNG DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

Oleh
Ahlika Larasati Ayuningtyas

Skripsi
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi

: **PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA (WORK-FAMILY CONFLICT)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP
PRATAMA DI LAMPUNG DENGAN
RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR**

Nama Mahasiswa

: *Ahlika Larasati Ayuningtyas*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1211011010

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



[Signature]
Dr. Ribhan, S.E., M.Si

NIP 19680708 200212 1 003

[Signature]
Dina Safitri, S.E., MIntnlBus

NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

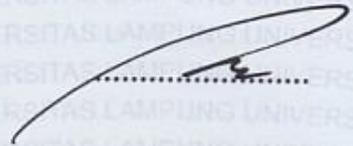
[Signature]
Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si

NIP 19620822 198703 2 002

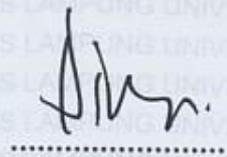
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

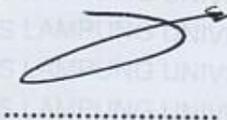
Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si



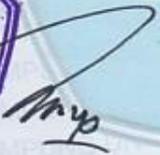
Sekretaris : Dina Safitri, S.E., MIntnlBus



Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M



2. Dejan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Agustus 2017

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahlika Larasati Ayuningtyas
NPM : 1211011010
Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
(*WORK-FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KPP PRATAMA DI LAMPUNG DENGAN
RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian atau skripsi serta sumber informasi atau data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir Hasil Penelitian atau Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy* Skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut atau meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil Penelitian atau Skripsi saya ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung dan Sanksi hokum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 18 Agustus 2017



Ahlika Larasati Ayuningtyas
1211011010

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Metro pada 09 Agustus 1994. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, yang merupakan hasil buah cinta dari pernikahan Bapak Agus Hariyono dan Ibu Lia Kusuma.

Pendidikan penulis dimulai di Taman Kanak-kanak (TK) Aisyah yang diselesaikan pada Tahun 2000, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Kota Metro yang diselesaikan pada Tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 4 Kota Metro yang diselesaikan pada Tahun 2009, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 9 Kota Bandarlampung yang diselesaikan pada Tahun 2012. Pada Tahun 2012 penulis diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Ujian Mandiri Langsung (UML).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahil' alamin

Ku persembahkan karya sederhana ini:

Untuk Kedua Orang Tua Ku Tercinta Agus Hariyono dan Lia Kusuma

Ibu dan Bapak yang senantiasa memberikan doa, harapan besar, serta dukungan baik berupa materil maupun moril untuk keberhasilanku hingga saat ini. Ibu dan Bapak yang selalu mampu dan berusaha memberikan yang terbaik bagiku, sosok yang diberikan kekuatan Allah SWT. untuk selalu mampu bersabar, mengasihi dan menyayangiku. Terimakasih telah menjadi pembimbing, penguat, dan selalu menjadi cerminan yang baik dalam setiap langkah di hidup ini. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan mencurahkan kasih sayang-Nya kepada Ibu dan Bapak layaknya lindungan dan kasih sayang yang selama ini kalian berikan kepadaku dan keluarga.

Untuk Almarhumah Mbah Putri

Mbah, terimakasih untuk seluruh perawatan, perhatian, cinta, kasih, sayang, ciuman, pelukan, waktu, tenaga, dukungan dan doa yang selalu Mbah berikan untukku. Ragamu mungkin telah tiada namun ingatan tentangmu tidak akan pernah hilang.

Untuk Adikku Tersayang Ahlika Jenrio Fadel Ramadhan

Saudara yang selalu memberikan warna dalam hidup ini. Terimakasih untuk semua canda tawa dan perselisihan yang selalu membuat kita semakin dekat. Terimakasih untuk semangat dan pengertian yang selalu diberikan. Semoga kelak adek bisa membanggakan Ibu, Bapak, dan Agama.

Untuk Pendamping Hidupku Kelak

Serta

Almamaterku Tercinta

SANWACANA

Assalamualaikum Warrohmatullah Wabarokatuh.

Bismillahirrohmanirohim.

Alhamdulillahirobilalamin, atas berkah rahmat hidayah dan ridha Allah SWT.

skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul “**Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama di Lampung dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderator**”, adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga besar S.Hartono di Lumajang. Eyang putri, eyang kakung, bude Rin, pakde Askar, om Nanang, tante Ayin, tante Nefi, om Toni, mbak Fita, mas Dimas, mbak Dinda, Nuril, Nurul, Fatih, Khaila, Eja, dan Felin.

Terimakasih untuk segala doa, dukungan, motivasi, dan harapan besar yang diberikan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

2. Keluarga besar M.Ahan di Metro yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa, dan harapan yang besar kepada saya selama proses penyusunan skripsi saya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.
4. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing, memotivasi dan memberikan izin dalam segala proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku penguji utama dan sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus Dosen Penguji Utama yang saya hormati.
6. Bapak Alm. M. Syatibi CH. S.E. selaku pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan saran kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa hingga saat ini.
7. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan saran, dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dina Safitri, S.E., MIntnlBus. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, memberikan saran, dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.

9. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang dibagikan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat seumur hidup.
10. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Pak Nazir, Mba Iis, Ibu Hiday, Mas Tri, dan Mas Rohman, terimakasih atas kesabarannya membantu penulis mengurus skripsi dan proses birokrasi.
11. Teman seperjuangan, Dwi Ardiansyah. Terimakasih untuk harapan besar yang kamu berikan padaku. Semoga Allah SWT. selalu membalas segala kesabaran dan kebaikan yang telah kamu lakukan sampai saat ini.
12. Sahabat-sahabatku tersayang, Nurma Lisa, Anissa Nurhayati, dan Luthfiyana Ulfah. Terimakasih untuk semua keseruan, kegilaan, suka duka, dan kebersamaannya selama 10 tahun. Semoga kita tetap seperti ini sekarang, nanti dan selamanya.
13. Teman-temanku, Niken Herni Ligia, Monica Indrawan Putri, Any Nadirah, Heylin Idelia, Fadhli Nurfakhrusy, Malik, Feby, Delon, Adri, Ichan, Meina, Iin, Rian, Ilal, Cacing, Racka, Fitri, Deslita, Joshua dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
14. Teman KKN Pekon Padang Tambak, Kecamatan Way Tenong, Lampung Barat, bang Liwanson, Oka, Arif, Dwi, Intan, Adhe, terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya.

15. Teman angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas waktu kebersamaan selama ini, semoga kita selalu saling tolong menolong dan tidak saling melupakan satu sama lain.
16. Almamaterku tercinta serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Bandarlampung, Agustus 2017
Penulis,

Ahlika Larasati Ayuningtyas

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 18
A. Konflik Peran/ <i>Work-Family Conflict</i> (WFC).....	18
1. Pengertian Konflik	18
2. Pengertian WFC... ..	19
3. Bentuk-Bentuk WFC.....	20
4. Sumber-Sumber WFC.....	23
B. Kinerja.....	25
1. Pengertian Kinerja.....	25
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
3. Penilaian Kinerja.....	27
C. Religiusitas	29
1. Pengertian Religiusitas.....	29
2. Dimensi Religiusitas.....	30
D. Penelitian Terdahulu	33
E. Kerangka Pemikiran	34
F. Hipotesis.....	35
 BAB III. METODE PENELITIAN	 36
A. Objek Penelitian	36
B. Jenis Penelitian	36
C. Sumber Data	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi Penelitian	38
2. Sampel Penelitian	39
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	40
1. Variabel Penelitian.....	40
2. Definisi Operasional Variabel.....	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
1. Penelitian Kepustakaan.....	42

2. Penelitian Lapangan.....	42
G. Uji Instrumen Penelitian.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
3. Uji Normalitas.....	45
H. Analisis Data.....	46
1. Analisis Data Kualitatif.....	46
2. Analisis Data Kuantitatif.....	47
I. Uji Hipotesis.....	48
1. Koefisien Determinasi.....	47
2. Uji t (Parsial).....	50
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Responden.....	52
B. Analisis Data Kualitatif.....	54
1. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden.....	54
a. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel WFC.....	54
b. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja.....	58
c. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Religiusitas.....	61
C. Uji Instrumen Penelitian.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas.....	67
3. Uji Normalitas.....	70
D. Uji Hipotesis.....	71
1. Uji Hipotesis Pertama (H1).....	71
a. Hasil Koefisien Determinasi.....	71
b. Hasil Uji t (Parsial).....	72
2. Uji Hipotesis Kedua (H2).....	72
a. Hasil Koefisien Determinasi.....	72
b. Hasil Uji t (Parsial).....	72
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	77
A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	77
C. Keterbatasan Penelitian.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

vii

DAFTAR GAMBAR

ix

DAFTAR LAMPIRAN

x

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Jam Kerja Pegawai Kpp Pratama Metro, Tanjung Karang dan Kedaton Tahun 2015-2016	9
Tabel 2. Jumlah Pegawai Kpp Pratama Metro, Kpp Pratama Tanjung Karang, dan Kpp Pratama Kedaton Berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.....	10
Tabel 3. Jumlah Pegawai Kpp Pratama Metro, Kpp Pratama Tanjung Karang dan Kpp Pratama Kedaton Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Pernikahan.....	11
Tabel 4. Data Absensi Pegawai Wanita Pada Kpp Pratama Metro, Kpp Pratama Tanjung Karang, dan Kpp Pratama Kedaton Tahun 2015-2016.....	13
Tabel 5. Data Absensi Pegawai Wanita Pada Kpp Pratama Metro, Kpp Pratama Tanjung Karang, dan Kpp Pratama Kedaton Tahun 2015-2016.....	14
Tabel 6. Keyakinan Beragama Pegawai Kpp Pratama Metro, Kpp Pratama Tanjung Karang, dan Kpp Pratama Kedaton Berdasarkan Jumlah Pegawai Tahun 2016.....	15
Tabel 7. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
Tabel 9. Demografi Responden.....	52
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Waktu Pekerjaan Mengganggu Keluarga (WIF)	55
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Waktu Keluarga Mengganggu Pekerjaan (FIW)	55
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Tekanan Pekerjaan Mengganggu Keluarga (WIF).....	56
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Tekanan Keluarga Mengganggu Pekerjaan (FIW).....	57
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Perilaku Pekerjaan Mengganggu Keluarga (WIF)	57
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Konflik Berdasarkan Perilaku Keluarga Mengganggu Pekerjaan (FIW)	58
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	59

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	59
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Adaptif	59
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif	60
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor <i>Wordly</i> Pada Agama Memandang Dunia.....	61
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Spiritual Pada Agama Memandang Dunia.....	62
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Ritual Pada Agama Individu	62
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor <i>Mu'amalat</i> Pada Agama Individu	63
Tabel 24. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel WFC	65
Tabel 25. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja.....	66
Tabel 26. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Religiusitas	67
Tabel 27. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel WFC	68
Tabel 28. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja	69
Tabel 29. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Religiusitas	70
Tabel 30. Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 31. Hasil Perhitungan Regresi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Struktur organisasi KPP Pratama
- Lampiran 3. Deskripsi Responden KPP Pratama Metro
- Lampiran 4. Deskripsi Responden KPP Pratama Tanjung Karang
- Lampiran 5. Deskripsi Responden KPP Pratama Kedaton
- Lampiran 6. Hasil Kuesioner Konflik Pekerjaan-Keluarga/*Work-Family Conflict* (WFC) (X)
- Lampiran 7. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 8. Hasil Kuesioner Religiusitas (Z)
- Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga/*Work-Family Conflict* (WFC) (X)
- Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 11. Uji Validitas Variabel Religiusitas (Z)
- Lampiran 12. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga/*Work-Family Conflict* (WFC) (X)
- Lampiran 13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 14. Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas (Z)
- Lampiran 15. Uji Normalitas
- Lampiran 16. Output Kuantitatif
- Lampiran 17. Tabel Frekuensi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat beberapa dekade ini. Organisasi tidak dapat menutupi kenyataan bahwa bukan hanya pria yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya namun telah banyak wanita yang aktif mengambil bagian dalam lingkungan kerja. Kenyataan tersebut didukung oleh jumlah keluarga dengan pendapatan ganda yang terus meningkat dari hari ke hari. Perubahan antara peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga serta pemenuhan tanggung jawab yang diperlukan di dalam masing-masing peran. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga/*work-family conflict* (WFC) (Achour *et al.*, 2011).

Coban dan Irmis (2016) mendefinisikan WFC sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang tetapi juga mencakup emosi dan energi individu. Keluarga dengan pendapatan ganda menyebabkan wanita bekerja lebih lama, mereka diharuskan tetap bertanggungjawab untuk keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut semakin membuat

para pegawai tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang dapat menimbulkan WFC. Organisasi dan pegawai terus mencari solusi WFC yang optimal agar pegawai mendapatkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*).

Secara historis WFC didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat peran berpengaruh dalam peran lainnya. Jika peran individu dalam pekerjaan mencegah untuk memenuhi peran keluarga, mereka mengalami WFC tetapi jika peran individu dalam kehidupan keluarga mencegah untuk memenuhi peran di tempat kerja, mereka mengalami konflik keluarga-pekerjaan/*family-work conflict* (FWC) (Giray dan Ergin, 2006). WFC terbagi menjadi dua model yaitu *bi-directional* dan *multi-dimensional* tetapi dalam penelitian ini yang akan dipahami lebih jauh adalah model *bi-directional* yang terjadi karena pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Zeynep, 2014). Pengaruh negatif yang dihasilkan dari WFC maupun FWC akan berdampak pada individu pegawai, keluarga, dan organisasi dimana mereka bekerja. Hal tersebut menyebabkan peningkatan fokus pada pengembangan intervensi dan identifikasi kebijakan dan faktor-faktor organisasi yang berfungsi untuk mengurangi WFC yang dialami pegawai (Haslam *et al.*, 2014).

Penelitian yang memberikan solusi untuk mengatasi WFC telah banyak dilakukan salah satunya dilakukan oleh Noor (2003), namun hanya berfokus pada wanita karena asumsi umum yang telah beredar bahwa wanita lebih dipengaruhi oleh konflik daripada pria. Wanita karir yang menikah dan telah memiliki anak-anak mengalami WFC dikarenakan wanita karir memiliki tanggung jawab lebih

terhadap pekerjaan dan keluarga sehingga mereka diharuskan untuk memiliki waktu yang lebih banyak untuk memenuhi kedua tanggung jawab tersebut, itulah alasan kenapa wanita sering menghadapi WFC begitu pula dengan Seorang pegawai pria yang menikah dengan seorang wanita karir mengalami lebih banyak WFC dikarenakan mereka tetap harus saling berbagi peran dalam pemenuhan tanggung jawab keluarga (Coban dan Irmis, 2016).

Center of Advanced Human Resource Studies (CAHRS) (2010) sebuah lembaga yang fokus melakukan penelitian tentang sumber daya manusia menjelaskan bahwa WFC tidak hanya mempengaruhi wanita karena gender bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan bagaimana WFC mempengaruhi pegawai. Faktor lain yang penting adalah orientasi peran gender atau perasaan seseorang tentang tanggung jawab pria dan wanita baik di tempat bekerja maupun di rumah. Seorang individu dengan pandangan tradisional mengenai orientasi peran gender meyakini bahwa pria bertugas sebagai pencari nafkah dan wanita harus menjadi pengasuh anak-anak dan pengurus rumah namun seorang egaliter memiliki pandangan yang lebih santai tentang pemisahan gender dalam pekerjaan dan keluarga, mereka meyakini bahwa pria dan wanita dapat mengambil berbagai tingkat tanggung jawab di kedua bidang. Halbesleben (2009), memperkuat hasil penelitian CAHRS dengan melakukan penelitian menggunakan sampel sebanyak 168 pemadam kebakaran dengan spesifikasi lajang dan sudah menikah yang seluruhnya merupakan pria bekerja yang menghadapi WFC dengan menjelaskan secara khusus bahwa jam kerja, penjadwalan tidak fleksibel, dan kerja piket dapat menyebabkan WFC.

Penelitian Halbesleben (2009) menunjukkan bahwa WFC bukan hanya terjadi pada pegawai yang sudah menikah namun pada pegawai yang masih lajang, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Coban dan Irmis (2016) yang menyatakan bahwa WFC merupakan hasil dari kelebihan beban kerja, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, tekanan tentang kinerja, ketidaknyamanan kerja yang merupakan konsekuensi dari faktor risiko keuangan sebagai industri perbankan yang berbaur dengan industri lainnya, WFC dan kelelahan tampak mungkin untuk dialami pegawai yang bekerja di industri perbankan. WFC biasanya akan berdampak pada tidak harmonisnya hubungan seorang pegawai dalam keluarga maupun pada rendahnya kualitas kerja. Rendahnya kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai seringkali dianggap berbahaya bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan memberikan efek negatif terhadap kinerja pegawai (Holman *et al.*, 2004).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Mangkunegara (2005), menyatakan kinerja (*performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Rivai (2009) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Jayasinghe dan Soobaroyen (2009) menjelaskan peningkatan kinerja pegawai yang diakibatkan secara tidak langsung oleh tingkat religiusitas tidaklah mengagetkan. Religiusitas di dalam sebuah organisasi sangat penting karena perusahaan dapat memperoleh manfaat positif dengan membangun lingkungan yang humanis di mana para pekerja akan dapat memperoleh kapasitas mereka secara penuh (Daniel, 2010).

Religiusitas didefinisikan sebagai keyakinan spiritual seseorang, praktik keagamaan, dan keterlibatan dengan komunitas keyakinan tersebut (Nathaniel dan David, 2006). Essers dan Benschop (2009) dalam Schaeffer dan Mattis (2012) mengatakan bahwa hubungan antara religi, religiusitas, dan pekerjaan tidak hanya terbatas kepada usaha untuk menciptakan respon terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan dan sangat dinamis, tapi juga kepada keyakinan untuk membentuk keputusan kerja, dan juga untuk mengatasi kesulitan hidup. Menurut Patchsawang dan Duchon (2012) religiusitas dapat bertransformasi dimulai dari tempat kerja, ketika organisasi atau perusahaan membuka diri untuk meningkatkan spiritualitas pegawai mereka sendiri, sehingga dapat menangani pegawai sebagai manusia utuh dalam hal fisik, mental, kebutuhan emosional, dan spiritual.

Di negara yang mayoritas penduduknya muslim seperti Indonesia dan Malaysia sudah mulai mengerti pentingnya sebuah organisasi secara proaktif mendukung dan mendorong ekspresi keagamaan di tempat kerja, misalnya

waktu dan ruang untuk shalat. Dukungan yang diberikan oleh organisasi termasuk hasil dari dorongan dari pegawai untuk secara terbuka mendiskusikan keyakinan mereka di tempat kerja, mempekerjakan ahli religi dari berbagai religi untuk konseling, sisakan ruang untuk kelompok doa, atau termasuk bacaan terkait keyakinan sumber daya kerja (Gibson, 2005).

Selain itu, Garcia (2003), Connolly dan Myers (2003), dan Miles *et al* (2005) telah menyarankan bahwa para pegawai di sebuah organisasi yang memeluk dan membina religiusitas akan mengalami peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik, serta menjadi lebih toleran dan kurang rentan terhadap konflik yang timbul di dalam pekerjaan (Aahad *et al.*, 2012).

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat menekan konflik yang distimulis oleh tuntutan pekerjaan. Salah satunya seperti yang dinyatakan oleh Achour *et al.*, (2011) bahwa religiusitas dapat menekan pengaruh negatif dari WFC. Kegiatan keagamaan terutama doa dianggap sebagai salah satu alat yang memberikan efek positif dalam menghadapi masalah maupun pengembangan diri seseorang. Schaeffer dan Mattis (2015) memperkuat pernyataan Achour *et al.*, (2011) dengan mengatakan bahwa agama bersifat individu dan merupakan katalis yang bersifat menekan konflik yang terjadi di dalam kehidupan individu. Individu dengan keyakinan religi yang kuat dilaporkan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dari pada yang tingkat keyakinan religi yang rendah. Tingkat kepuasan hidup yang tinggi dapat menekan psikososial negatif dan peristiwa traumatik dalam hidup yang membuat pegawai memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Noor, 2003).

Nathaniel dan David (2006) mengemukakan pendapatnya bahwa keyakinan keagamaan dan praktek membantu pasangan mencegah WFC dengan cara membantu mengurangi tingkat stres dan sebagai pemersatu pasangan. Peran keyakinan religi dalam membantu pasangan memaafkan satu sama lain di dalam sebuah konflik (Holeman, 2008). Di sisi lain, Ellison *et al.*, (2010) mengungkapkan bahwa kehadiran keyakinan religius pria memiliki hubungan terbalik sederhana dengan frekuensi argumen antara pasangan.

Sistem manajemen yang sempurna, hampir tidak mungkin untuk mendapatkan level tinggi dalam hal efektivitas organisasi dengan pegawai yang hanya melakukan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga kebanyakan sistem manajemen mendorong beberapa perilaku ekstra terutama perilaku kerja pegawai (Kazemipour dan Amin, 2012). Untuk mengetahui lebih jauh mengenai WFC, kinerja dan religiusitas, penulis merancang penelitian yang akan dilakukan dengan bahasan mengenai pengaruh WFC terhadap kinerja dengan religiusitas sebagai moderator dengan subjek pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama atau disingkat menjadi KPP Pratama di Lampung. KPP Pratama di Lampung berjumlah enam kantor namun yang akan menjadi subjek penelitian yaitu KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton yang berjumlah 263 orang pegawai karena keterbatasan biaya penelitian, jarak kantor yang jauh dan dianggap sudah mewakili tiga kantor lainnya. KPP Pratama merupakan unit kantor yang berada di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu dan Lampung (Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung). Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung merupakan kantor yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

KPP Pratama dipilih menjadi subjek penelitian karena Direktorat Jenderal Pajak menerapkan disiplin kerja tinggi yang memiliki kemungkinan membuat para pegawai merasa tertekan. Tekanan peran pekerjaan maupun keluarga adalah hal yang saling berkaitan dalam beberapa hal. Jam kerja yang terlalu padat, tidak fleksibel, dan jam kerja piket (bergantian) dapat menimbulkan WFC (Halbesleben, 2009). Jam kerja piket timbul setelah pemerintah meluncurkan kebijakan baru yang disebut Pengampunan Pajak/*Tax Amnesty* (TA).

TA adalah penghapusan pajak yang seharusnya terutang, tidak dikenai sanksi administrasi perpajakan dan sanksi pidana di bidang perpajakan, dengan cara mengungkapkan harta dan membayar uang tebusan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2016 Tentang Pengampunan Pajak. Pemerintah menetapkan hari kerja selama tujuh hari dalam seminggu untuk mendukung pelaksanaan TA. Jam kerja piket dilaksanakan pada jam istirahat dan akhir minggu dengan mengatur jadwal piket sesuai dengan jumlah pegawai dan kebutuhan pelayanan pajak agar tetap bisa memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak pada masa TA dan pada hari Senin hingga hari Jumat kantor buka hingga pukul 21.00 namun hal tersebut dilakukan dengan sistem piket dan hanya dilakukan oleh pegawai pria. Adapun jam kerja di KPP Pratama Metro adalah sebagai berikut:

TABEL 1. JAM KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA METRO, TANJUNG KARANG DAN KEDATON TAHUN 2015-2016

Hari Kerja	Jam Masuk Kerja	Istirahat	Jam Keluar Kerja
Senin	07.30	12.00-13.00	17.00
Selasa	07.30	12.00-13.00	17.00
Rabu	07.30	12.00-13.00	17.00
Kamis	07.30	12.00-13.00	17.00
Jumat	07.30	11.30-13.00	17.00
Sabtu	08.00	-	14.00
Minggu	08.00	-	12.00

Sumber: KPP Pratama Metro, Tanjung Karang, dan Kedaton, 2016

Tabel 1 menunjukkan jam kerja pegawai KPP Pratama Metro, Tanjung Karang dan Kedaton, untuk hari Senin sampai dengan hari Jumat terdiri dari jam masuk kerja yang dimulai pukul 07.30 sampai dengan jam pulang kerja yaitu pukul 17.00, hari Sabtu jam masuk kerja pukul 08.00 sampai dengan 14.00, dan pukul 08.00 sampai dengan pukul 12.00 untuk hari Minggu. Sedangkan untuk jam istirahat pada hari Senin sampai dengan hari Kamis dimulai pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 dan untuk hari Jumat dari pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00.

Pembagian jadwal piket malam dari mulai pukul 17.00 - 21.00 yang dilakukan hari Senin sampai hari Jumat hanya ditugaskan oleh pegawai pria, berikut merupakan data jumlah pegawai KPP Pratama Metro secara keseluruhan berdasarkan jabatan dan tingkat pendidikan pada tahun 2016.

TABEL 2. JUMLAH PEGAWAI KPP PRATAMA METRO, KPP PRATAMA TANJUNG KARANG, DAN KPP PRATAMA KEDATON BERDASARKAN JABATAN, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Jabatan	Jenis Kelamin (orang)		Tingkat Pendidikan (orang)				Jumlah (orang)
		W	P	SMA	Diploma	S1	S2	
1.	Kepala Kantor		3				3	3
2.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal	1	2			1	2	3
3.	Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi		3				3	3
4.	Kepala Seksi Pelayanan	1	2				3	3
5.	Kepala Seksi Penagihan		3				3	3
6.	Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi I		3				3	3
7.	Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II		3				3	3
8.	Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi III		3			3		3
9.	Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV		3				3	3
10.	Kepala Seksi Pemeriksaan		3			1	2	3
11.	Kepala Seksi Ekstensifikasi dan Pemeriksa Pajak		3				3	3
12.	Fungsional Penilai dan Pemeriksa Pajak	8	30		16	18	4	38
13.	<i>Account Representative (AR)</i>	15	72	1	31	49	6	87
14.	Pelaksana	24	81	18	53	33	1	105
15.	Jumlah	49	214	19	100	105	39	263

Sumber: KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton, 2016

Tabel 2 menunjukkan menunjukkan jumlah pegawai KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton sebanyak 263 orang dengan jenis kelamin pria sebanyak 214 orang dan pegawai wanita sebanyak 49 orang. Tabel 2 juga menunjukkan jumlah pegawai pada bagian struktural di KPP Pratama Metro dengan tingkat pendidikan Diploma dan Strata 1 (S1) yang mendominasi dari tingkat pendidikan yang lain, yaitu 100 orang dan 105 orang. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa pegawai pria lebih banyak daripada pegawai wanita yang berarti bahwa pria bekerja lebih banyak di dalam organisasi tersebut dengan begitu kita dapat membandingkan WFC yang dihadapi bagi pegawai pria maupun wanita baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah.

TABEL 3. JUMLAH PEGAWAI KPP PRATAMA METRO, KPP PRATAMA TANJUNG KARANG DAN KPP PRATAMA KEDATON BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS PERNIKAHAN

Jenis Kelamin	Status		Jumlah (Orang)
	Menikah	Belum Menikah	
Perempuan	30	19	49
Pria	174	40	214
Total			263

Sumber : KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton, 2016

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah pegawai KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton secara keseluruhan berjumlah 263 orang pegawai, yang terdiri dari 30 orang pegawai wanita yang menikah dan 19 orang pegawai wanita belum menikah dengan total keseluruhan sebanyak 49 orang pegawai, pegawai pria menikah sebanyak 174 orang pegawai dan belum menikah sebanyak 40 orang pegawai dengan total keseluruhan pegawai pria sebanyak 214 orang pegawai. Ketika pegawai bekerja dengan

semangat komitmen yang tinggi bisa menyebabkan pegawai menemukan jati diri terutama dengan pemenuhan ekspresi diri. Kondisi religiusitas dapat mengarah ke kondisi psikologis seorang karyawan sehingga dapat mengurangi stress, konflik, tingkat absensi yang rendah, meningkatkan kinerja, ketenteraman karyawan, dan kualitas hidup yang baik (Petchsawang dan Duchon , 2012).

Toleransi absensi yang diberikan KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton kepada pegawai meliputi sakit atau izin, sedangkan pegawai yang terlambat, pulang cepat, atau bolos akan diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja hingga tidak mendapatkan tunjangan sama sekali selama periode yang ditetapkan. Standar absensi yang telah ditetapkan oleh Peraturan Kementrian Keuangan Republik Indonesia Nomor: 214/PMK.01/2011 tentang Penegakan Disiplin dalam Kaitannya dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementrian Keuangan. Berikut ini akan disajikan data absensi pegawai KPP Pratama Metro, Tanjung Karang, dan Kedaton periode Agustus 2015 sampai dengan Juli 2016.

Menurut Hasibuan (2006), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

*Total Hari Kerja = Jumlah Pegawai x Jumlah Hari Kerja

TABEL 4. DATA ABSENSI PEGAWAI WANITA PADA KPP PRATAMA METRO, KPP PRATAMA TANJUNG KARANG DAN KPP PRATAMA KEDATON TAHUN 2015-2016

Bulan	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Agustus	2015	22	1078	43	3,99
September	2015	20	980	12	1,22
Oktober	2015	25	1225	30	2,45
November	2015	22	1078	23	2,13
Desember	2015	21	1029	20	1,94
Januari	2016	22	1078	25	2,32
Februari	2016	23	1127	19	1,69
Maret	2016	21	1029	15	1,46
April	2016	22	1078	21	1,95
Mei	2016	22	1078	19	1,76
Juni	2016	21	1029	26	2,53
Juli	2016	25	1225	33	2,69
Rata-rata absensi					2,18

Sumber: KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton, 2016

Tabel 4 di atas menggambarkan tingkat absensi dari 49 pegawai wanita di KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton pada tahun 2015-2016, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pegawai terjadi pada bulan Agustus sebesar 3,99% dengan jumlah absensi sebanyak 43. Tingkat absensi terendah pegawai terjadi pada bulan September sebesar 1,22% dengan jumlah absensi sebanyak 12. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata dari tingkat absensi pegawai wanita di KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton sebanyak 2,18%.

TABEL 5. DATA ABSENSI PEGAWAI PRIA PADA KPP PRATAMA METRO, KPP PRATAMA TANJUNG KARANG DAN KPP PRATAMA KEDATON TAHUN 2015-2016

Bulan	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Agustus	2015	22	4708	110	2,34
September	2015	20	4280	98	2,29
Oktober	2015	25	5350	105	1,96
November	2015	22	4708	112	2,38
Desember	2015	21	4494	108	2,38
Januari	2016	22	4708	105	2,23
Februari	2016	23	4922	98	1,99
Maret	2016	21	4494	92	2,05
April	2016	22	4708	110	2,34
Mei	2016	22	4708	103	2,19
Juni	2016	21	4494	108	2,40
Juli	2016	25	5350	117	2,19
Rata-rata absensi					2,23

Sumber: KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton, 2016

Tabel 5 di atas menggambarkan tingkat absensi dari 214 pegawai pria di KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton pada tahun 2015-2016, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pegawai terjadi pada bulan Juni sebesar 2,40% dengan jumlah absensi sebanyak 108. Tingkat absensi terendah pegawai terjadi pada bulan Oktober sebesar 1,96% dengan jumlah absensi sebanyak 105. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata dari tingkat absensi pegawai yang sudah berkeluarga KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton sebanyak 2,23%.

Elemen penting bagi kehidupan organisasi masa depan dan perubahan sosial di masyarakat kita meliputi religiusitas, keinginan untuk pekerjaan yang berarti, dan

kepuasan kerja pegawai. Religiusitas mengacu pada komitmen keagamaan atau ketaatan seseorang terhadap nilai, kepercayaan, dan praktek keagamaannya dan mempergunakannya dalam kehidupan sehari-hari (Worthington *et al.*, 2008). Sehingga pegawai yang membawa seluruh diri mereka (fisik, mental, emosional dan spiritual) ke dalam tempat kerja mereka akan memiliki interaksi yang kuat dengan rekan kerja sehingga memungkinkan pegawai untuk bertahan di perusahaan atau organisasi (Ahmad dan Omar, 2015). Berikut ini adalah tabel mengenai keagamaan pegawai KPP Pratama Metro:

TABEL 6. KEYAKINAN BERAGAMA PEGAWAI KPP PRATAMA METRO, KPP PRATAMA TANJUNG KARANG DAN KPP PRATAMA KEDATON BERDASARKAN JUMLAH PEGAWAI TAHUN 2016

Agama	Jumlah Pegawai (Orang)
Islam	224
Budha	-
Hindu	5
Kristen	20
Katolik	14
Jumlah	263

Sumber: KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton, 2016

Tabel 6 menunjukkan pegawai KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton beragama Islam sebanyak 224 orang, agama Hinndu sebanyak 5 orang, agama Kristen sebanyak 20 orang, dan agama Katolik sebanyak 14 orang. Kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton terhadap pegawainya adalah sebagai berikut:

- Pegawai yang beragama Islam diperbolehkan untuk shalat lima waktu tetapi hal tersebut dilakukan secara bergantian agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan, diadakan pengajian rutin setiap hari jumat, dan memberikan cuti alasan khusus untuk melakukan kegiatan ibadah Haji dan Umrah.
- Pegawai beragama Hindu diberikan izin mengikuti kegiatan keagamaan dan hari besar keagamaan di hari kerja walaupun itu bukan hari libur nasional, mengingat banyak hari besar Hindu yang tidak menjadi hari libur nasional.
- Pegawai beragama Kristen dan Katolik diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan keagamaan di akhir minggu dengan memberikan jadwal piket yang telah disesuaikan dan diperbolehkan mengikuti hari besar keagamaan pada akhir tahun dengan memberikan cuti mengingat pada akhir tahun seluruh pegawai di bawah Direktorat Jenderal Pajak tidak boleh mengambil cuti pada akhir tahun.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama di Lampung dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderator”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh WFC berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung?

2. Bagaimana religiusitas memoderasi pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah WFC berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah religiusitas dapat memperkuat/memperlemah pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi tambahan kepada objek penelitian yaitu KPP Pratama di Lampung dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan tingkat pencapaian target pajak.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan WFC, Religiusitas, dan Kinerja pada pegawai.
3. Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Pekerjaan Keluarga/*Work-Family Conflict* (WFC)

1. Pengertian Konflik

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Littlejohn *et al.*, (2007) membagi pengertian konflik menjadi tiga yaitu, konflik sebagai pertentangan dalam perebutan tujuan (*conflict in the struggle for goals*), konflik sebagai sebuah antagonism dan konflik sebagai oposisi sosial (*conflict as social opposition*), apabila kita hanya melihat dari sudut pandang politik, konflik didefinisikan sebagai sesuatu yang penuh antagonisme.

Menurut Wirawan (2010) konflik didefinisikan sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif (Robbins, 2006).

2. Pengertian WFC

WFC paling sering didefinisikan (Frone di dalam Hill, 2005) sebagai bentuk konflik *interrole* di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga domain yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa WFC adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. WFC mencerminkan sejauh mana peran pekerjaan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan keluarga (Richard *et al.*, 2005).

Penelitian tentang WFC menemukan bahwa, konflik tersebut lebih tinggi menerpa orang-orang yang bekerja lebih lama atau memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih besar, dan laporan keterlibatan kerja tinggi dan otonomi yang lebih besar (Eby *et al.*, 2005). WFC muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005).

Para pegawai sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peran yang lebih besar dari pada pria antara pekerjaan dan keluarga, karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para pegawai yang belum menikah juga memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Guitian (2009) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan pegawai menjadi kurang manusiawi.

3. Bentuk-Bentuk WFC

Beberapa peneliti (Greenhaus *et al.*, 2006) setuju jika terdapat dua arah dalam konflik peran, yaitu:

1. *Work-family conflict* terjadi ketika pengalaman di tempat bekerja mengganggu kehidupan keluarga.
2. *Family-work conflict* terjadi ketika pengalaman di dalam keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan.

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et al.*, 2008).

1. *Work-family conflict* (WFC)

WFC didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

2. *Family-work conflict* (FWC)

FWC dikonseptualisasikan sebagai konstruk dengan dual arah (keluarga-untuk-kerja dan kerja-untuk-keluarga) khusus untuk peran ganda kehidupan.

Menurut Gibson *et al.*, dalam Sopiah (2008), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu:

1. Konflik antar peran (*inter role conflict*).

Konflik ini muncul karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

2. Konflik intra peran (*intra role conflict*).

Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda menentukan sebuah peran berdasarkan harapan masing-masing dari peran tersebut.

3. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*).

Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.

Adapun dua bentuk konflik peran, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan menurut Sanaz *et al.*, (2014) adalah:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*)

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik kerja-keluarga adalah bentuk konflik antar-peran yang terjadi karena tuntutan peran ganda yang tidak kompatibel. Konflik pekerjaan-keluarga, biasanya dialami perempuan yang bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya stres dan gangguan kesehatan. Konflik kerja-keluarga dianggap sebagai sifat yang berlawanan di mana kewajiban kerja mengganggu tuntutan keluarga (WIF) dan sebaliknya, tanggung jawab keluarga mengganggu tuntutan kerja (FIW).

2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan sebagai konstruk dengan dua arah (keluarga-untuk-kerja dan kerja-untuk-keluarga) khusus untuk peran ganda kehidupan.

4. Sumber-Sumber WFC

Menurut Coban dan Irmis (2016) ada tiga dimensi WFC yang merupakan dampak dari tekanan pekerjaan. Dimensi-dimensi WFC tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Time-based conflict* terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk salah satu peran terlalu banyak dan menghalangi waktu untuk peran yang lain.
2. *Strain-based conflict* adalah ketegangan yang muncul akibat adanya kepenatan, kelelahan, masalah, dan ketegangan yang disebabkan oleh satu peran yang mempengaruhi pemenuhan kebutuhan pada peran yang lain.
3. *Behaviour-based conflict* adalah perilaku yang sesuai dan efisien dalam satu peran tetapi tidak efektif bagi peran yang lain.

WFC terjadi ketika partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal. Para pegawai sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peran yang lebih besar dari pada pria, karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para pegawai yang belum menikah juga memiliki konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Akibatnya, partisipasi dalam satu peran dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran lainnya (Greenhouse *et al.*, 2006).

Menurut Munandar (2008), konflik peran timbul jika seorang pegawai mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Mengacu pada Haslam *et al.*, (2014) indikator WFC adalah sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga

Terjadi ketika peran di dalam pekerjaan menuntut untuk memberikan seluruh konsentrasi individu yang dapat menghambat peran keluarga.

2. Konflik keluarga-pekerjaan

Waktu yang dihabiskan terlalu banyak untuk satu jenis peran sehingga sangat sulit untuk melakukan peran lainnya.

Konflik muncul apabila pegawai merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Matthews *et al.*, (2010) mengidentifikasi tiga indikator WFC yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik secara positif berkaitan dengan:

- Jumlah jam kerja
- Lembur
- Tingkat kehadiran

- Ketidakteraturan shift
- Kontrol jadwal kerja

2. Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran lainnya, dimana yang dialami dapat menunjukkan gejala seperti:

- Ketegangan
- Kecemasan
- Kelelahan
- Karakter peran kerja
- Kehadiran anak baru
- Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya stereotip manajerial yang menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Seseorang dapat mengharapkan bahwa eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik dari pada eksekutif laki-laki, karena perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

Menurut Zeynep (2014) WFC terjadi karena dua hal yaitu pekerjaan mengganggu keluarga/*work interferences family* (WIF) dan keluarga mengganggu

pekerjaan/*family interferences work* (FIW). Masing-masing dari kedua hal tersebut tersusun dari tiga dimensi, yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu pekerjaan/keluarga (*Time-based work/family conflict*)

Time-based conflict terjadi ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat fisik seseorang tidak mungkin untuk memenuhi tanggung jawab dari peran lain dan ketika terlalu menikmati satu peran bahkan ketika fisiknya sedang melakukan peran yang lainnya.

2. Konflik berdasarkan tekanan pekerjaan/keluarga (*Strain-based work/family conflict*)

Strain-based conflict adalah konflik yang berasal dari tekanan yang dihasilkan oleh peran, ketika tekanan dari satu peran mengganggu pemenuhan tanggung jawab peran lainnya.

3. Konflik berdasarkan perilaku pekerjaan/keluarga (*Behavior-based work/family conflict*)

Behavior-based conflict terjadi ketika perilaku dalam satu peran mungkin tidak sesuai dengan harapan untuk dilakukan pada peran lainnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Sarmiento *et al.*, (2007) mengemukakan bahwa kinerja seringkali merupakan hasil dari setidaknya dua aspek: kemampuan dan keterampilan (alami atau diperoleh) yang seorang pegawai miliki, dan motivasi diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pegawai yang membantu kinerja perusahaan menggunakan kemampuan mereka untuk

menghasilkan ide-ide dan menggunakan ini sebagai pembatas pembangunan yang baru dan produk, jasa, dan proses kerja yang lebih baik (Holman *et al.*, 2004). Koopmans *et al.*, (2013) mendefinisikan kinerja sebagai “perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi,” yang merupakan sebuah hasil penting di dalam beberapa penelitian, begitupun di dalam praktik lapangan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin dari suatu organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, walaupun bekerja dalam satu organisasi tentunya tingkat produktivitas mereka berbeda-beda. Dimensi-dimensi kinerja pegawai menurut Gomes (2003) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Menurut Koopmans *et al.*, (2013) indikator yang memengaruhi kinerja pegawai, meliputi:

1. Kinerja tugas (*task performance*)

Mengacu pada kemampuan seorang pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Mengacu pada perilaku pegawai yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Kinerja adaptif (*adaptive performance*)

Dimensi ini fokus pada pertumbuhan saling ketergantungan dan ketidakpastian sistem kerja dan perubahan sifat *Index Work Performance* (IWP). Kinerja adaptif dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan peran dan lingkungan pekerjaan.

4. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

C. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah kata kerja yang berasal dari kata benda *religion*. Religi itu sendiri berasal dari kata *re* dan *ligare* artinya hubungan kembali yang telah putus, yaitu menghubungkan kembali tali hubungan antara Tuhan dengan manusia (Indrawati *et al.*, 2010). Chatters (2000) dalam Thontowi (2005), mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral.

Ketika berinteraksi, sikap beragama juga ditunjukkan dengan orientasi individu dalam beragama, sebagaimana yang dinyatakan oleh Allport & Ross bahwa orientasi orang beragama dipengaruhi oleh empat sikap religiusitas (Feist and Feist, 2008), yaitu:

- a. Pandangan yang berorientasi ekstrinsik terhadap agama, yakni melihat agama sebagai tujuan akhir yang dapat memberikan rasa aman dan ikatan sosial.
- b. Pandangan yang berorientasi intrinsik terhadap agama, yakni cenderung untuk menghayati agama dan menemukan penguasaan motif-motifnya berdasarkan keyakinan (internalisasi iman dengan sepenuh hati) kepada Tuhan.
- c. Pandangan yang berorientasi baik ekstrinsik maupun intrinsik.
- d. Pandangan yang tidak berorientasi kepada keduanya baik ekstrinsik maupun intrinsik, yakni memeluk agama tanpa pemilahan, artinya tidak mendukung orientasi keagamaan apapun.

Arygle *et al.*,(2000) dalam Zinnbauer *et al.*, (2005) mendefinisikan agama sebagai sistem kepercayaan terhadap kekuatan yang suci atau lebih besar dari manusia beserta praktek pemujaan atau ritual lainnya terhadap kekuatan tersebut.

Religiusitas atau keberagamaan seringkali dipahami dengan beberapa pengertian seperti: komitmen terhadap keyakinan agama (kognitif/afektif), keikutsertaan dalam aktivitas keagamaan (perilaku), skeptisisme (religiusitas negatif) (Bryant, 2007). Religiusitas dan agama saling mendukung dan melengkapi karena keduanya merupakan konsekuensi logis dari kehidupan manusia yaitu pada kehidupan pribadi dan kehidupan ditengah masyarakat (Andisti dan Ritandiyo, 2008).

Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual. Bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Oleh karena itu religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi (Ancok dan Suroso, 2001).

Mengacu pada Al-Goaib (2003) dalam Azimi *et al.*, (2006), di dalam Islam, religiusitas adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam).

2. Dimensi Religiusitas

Menurut Ancok dan Nashori (2005) dimensi –dimensi religiusitas adalah sebagai berikut :

1. Dimensi keyakinan

Dimensi ini berisikan pengharapan dimensi orang yang religious dan berpegang teguh pada pandangan ideologis tertentu, serta mengakui doktrin–doktrin tersebut. Pandangan ideologis di sini adalah mengenai hal–hal yang berkenaan dengan dasar kepercayaan.

2. Dimensi praktik agama

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketataan, dan hal–hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmennya terhadap agama yang dianutnya. Dimensi ritual ini dapat diketahui dari tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan–kegiatan ibadah sebagaimana yang diperintahkan oleh agamanya.

3. Dimensi pengalaman

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan, persepsi, dan sensasi yang dialami seorang pelaku yang kemudian didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan. Dimensi pengalaman merupakan kesadaran individu terhadap sesuatu yang berkaitan dengan hal transenden yang mampu memberikan pengaruh terhadap kehidupan sehari–hari.

4. Dimensi pengetahuan umum

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran–ajaran agamanya.

5. Dimensi pengamalan

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengamalan, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dimensi

pengamalan ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama.

Adapun model religiusitas menurut Azimi *et al.*, (2006) ada dua sebagai berikut.

1. *Islamic worldview* (agama memandang dunia) mencerminkan paradigma percaya jika Tuhan itu ada dan diukur atau dinilai terutama melalui keyakinan agama, yang merinci seorang penganut agama harus tahu, percaya, dan dalam hati memahami tentang Tuhan dan agama sebagaimana ditetapkan oleh Kitab Suci yang merupakan sumber ajaran agama, kepercayaan dan praktik dalam agama. *Islamic worldview* mencakup dua faktor yaitu:
 - a. *Worldly* yaitu pandangan agama terhadap lingkup dunia.
 - b. *Spiritual* yaitu pandangan agama terhadap lingkup akhirat.
2. *Religious personality* (agama individu) merupakan manifestasi dari pandangan agama seseorang dalam pekerjaan yang baik (amalan saleh), atau cara-cara tertentu seseorang mengekspresikan atau mencirikan dirinya atau menyesuaikan dengan situasi yang beragam di dunia—salah satu hal yang diwujudkan dalam aspek identitas pribadi, definisi kehidupan, dan pandangan dunia—yang dipandu oleh ajaran agama Islam dan dimotivasi oleh kesadaran Tuhan. *Religious personality* termasuk perilaku, motivasi, sikap dan emosi yang mencerminkan ajaran dan perintah agama. *Religious personality* mencakup dua faktor yaitu:
 - c. *Ritual* yaitu kepercayaan seseorang yang dituangkan ke dalam perilaku sehari-hari seperti ibadah dan berdoa.
 - d. *Mu'amalat* yaitu perilaku sehari-hari yang diperbolehkan dilakukan oleh agama terhadap lingkungan sekitar.

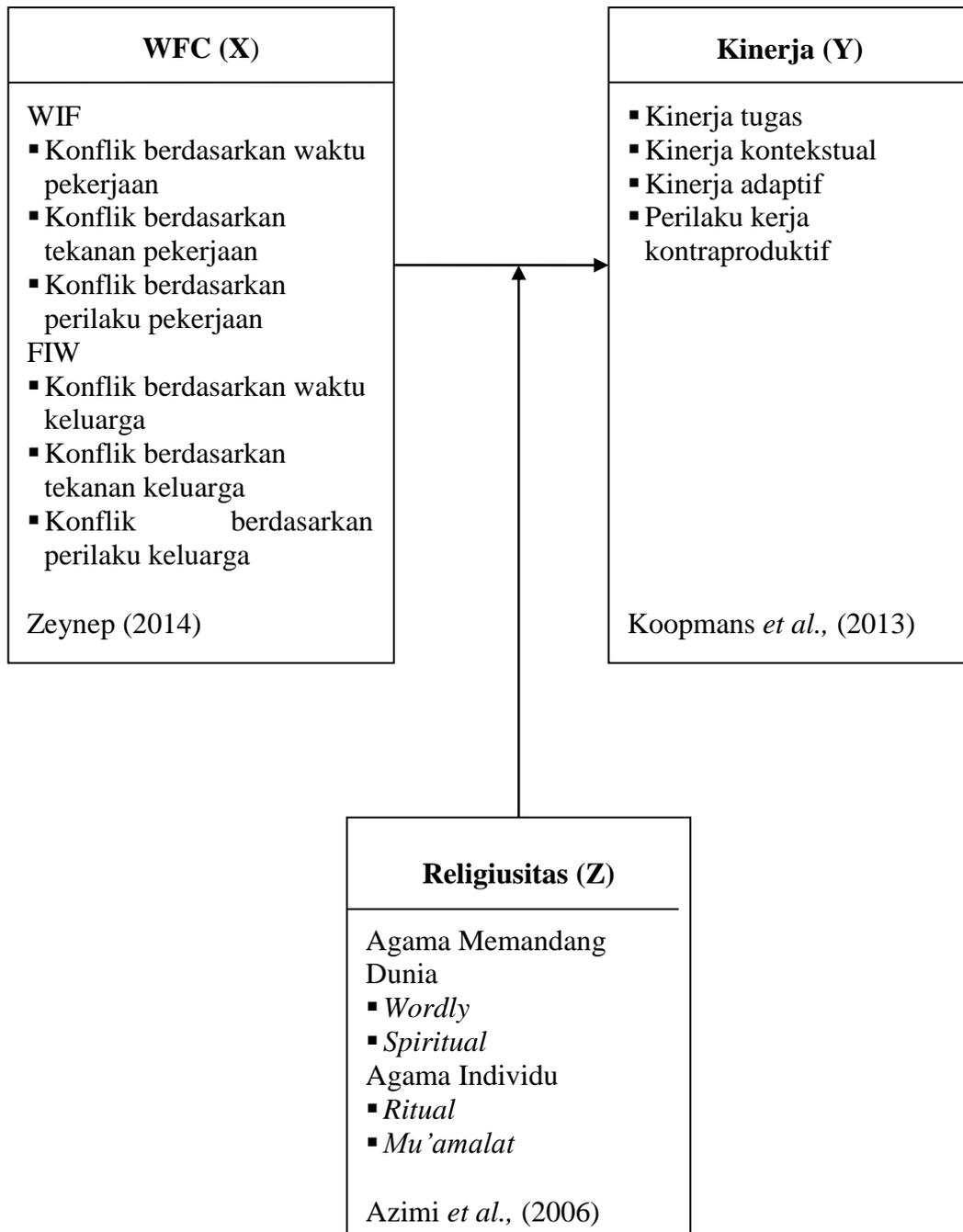
D. Penelitian Terdahulu

TABEL 7. PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	AAhad <i>et al.</i> , (2012)	“Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance.”	Analisis SEM menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Spiritual yang lebih baik mampu membantu kondisi kinerja. Fungsi religi sebagai variabel moderator dalam kinerja pegawai.
2.	Achour <i>et al.</i> , (2011)	“Religiosity as a moderator of work-family demands and employees’ well-being.”	Hasil uji reliabilitas berhubungan. Koefisien <i>Cronbach’s alpha</i> menunjukkan reliabilitas atau konsistensi internal. Nilai dari <i>Cronbach’s alpha</i> adalah 0,50 atau bisa dibilang sesuai dengan nilai rata-rata yang direkomendasikan oleh Nunnally (1967). <i>Cronbach’s alpha</i> mengindikasikan reliabilitas untuk masing-masing variabel: WFC:0,911, <i>work-family demands</i> : 0,784, religiusitas:0,842, dan kebutuhan:0,516. Mengacu pada Nunnally (1978) maka hasil penelitian ini dapat diterima.
3.	Tamzil (2015)	“Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah di Kota Balikpapan “	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil analisis regresi linier diperoleh nilai $F= 6743,177$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. ▪ Hasil pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa religiusitas dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi religiusitas sebesar 0,901 dan koefisien korelasi penyesuaian diri sebesar 0,649.

A. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1:



GAMBAR 1. BAGAN KERANGKA PEMIKIRAN

B. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Mills (2009) adalah prediksi peneliti dari temuan penelitian, pernyataan harapan penelitian tentang hubungan antara variabel dalam topik penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.

H2: Religiusitas melemahkan pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan menggunakan pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang, dan KPP Pratama Kedaton dengan jumlah pegawai sebanyak 263 orang pegawai.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu. Jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya

memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

C. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua, dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui observasi, pembagian angket atau kuesioner kepada pegawai. Data primer berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data ini diperoleh langsung dari KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang, dan KPP Pratama Kedaton seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung

Karang, dan KPP Pratama Kedaton seperti jumlah pegawai, absensi pegawai, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diteliti dan merupakan pendukung bagian dari penelitian yang dilakukan, yaitu data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Winarsunu (2007), populasi adalah keseluruhan individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai KPP Pratama Metro yang berjumlah 88 orang pegawai, KPP Pratama Tanjung Karang yang berjumlah 88 orang pegawai dan KPP Pratama Kedaton yang berjumlah 87 orang pegawai dengan status pegawai negeri sipil (PNS).

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Sampel penelitian yang baik adalah representasi dari anggotaanggotanya yang mencerminkan sifat dan ciri-ciri yang terdapat pada populasi yang diharapkan, merupakan miniatur dari populasi. Hal yang perlu diperhatikan dalam pengambilan sampel adalah mengetahui terlebih dahulu karakteristik, ciri dan sifat populasi. Populasi yang heterogen membutuhkan sampel yang diambil harus dalam jumlah yang besar, sedangkan populasi yang homogen hanya membutuhkan jumlah sampel yang sedikit (Winarsunu, 2007). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *proporsional random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2004) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = nilai kritis (dalam penelitian ini batas kesalahan yg diinginkan adalah 0,05)

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{263}{1 + 263 \cdot (0,05)^2}$$

n = 158,24 dibulatkan menjadi 158

Dari jumlah sampel tersebut kemudian ditentukan jumlah sampel untuk masing-masing jurusan sesuai dengan rasio perbandingan populasi KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton pada tahun 2016 yaitu:

$$\text{KPP Pratama Metro} = n = \frac{88}{263} \times 158 \text{ orang} = 53 \text{ orang responden}$$

$$\text{KPP Pratama Tanjung Karang} = n = \frac{88}{263} \times 158 \text{ orang} = 53 \text{ orang responden}$$

$$\text{KPP Pratama Kedaton} = n = \frac{87}{263} \times 158 \text{ orang} = 52 \text{ orang responden}$$

Total	158 orang responden
--------------	----------------------------

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga variabel, yaitu:

1. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. WFC merupakan variabel independen (X).

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen (Y).

3. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator yaitu religiusitas (Z).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 8. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Konflik pekerjaan-keluarga (<i>work-family conflict</i>) (X)	WFC (<i>work-family conflict</i>) didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan peran keluarga. (Nurnazirah <i>et al.</i> , 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. WIF <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konflik berdasarkan waktu pekerjaan ▪ Konflik berdasarkan tekanan pekerjaan ▪ Konflik berdasarkan perilaku pekerjaan 2. FIW <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konflik berdasarkan waktu keluarga ▪ Konflik berdasarkan tekanan keluarga ▪ Konflik berdasarkan perilaku keluarga Zeynep (2010)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Oei, 2010).
Kinerja (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Koopmans <i>et al.</i> , (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif Koopmans <i>et al.</i> , (2014)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Oei, 2010).
Religiusitas (Z)	Religiusitas merupakan sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sacral. Chatters (2000), dalam Thontowi (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agama memandang dunia 2. Agama Individu Azimi <i>et al.</i> , (2006)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Oei, 2010).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Penelitian Kepustakaan

Dalam kegiatan penelitian ini bahan –bahan yang digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal–jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai standar kinerja yang diterapkan pada KPP Pratama Metro, KPP Pratama Tanjung Karang, dan KPP Pratama Kedaton.

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (unstructured interview) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang pegawai, tingkat absensi, tugas pegawai, serta hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

4. Kuesioner

Kuesioner sangat baik untuk mengidentifikasi prevalensi fenomena dan tepat mengukur variabel tertentu sedangkan kelompok fokus, wawancara, studi kasus, dan observasi cocok untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena dari perspektif peserta. (Allen *et al.*, 2008). Para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam – macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2013). Instrumen WFC diadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Zeynep (2010) diambil 17 item sesuai dengan tingkat validitasnya. Instrumen kinerja diadopsi dari Koopmans *et al.*, (2013). diambil 19 item dari 47 item sesuai dengan tingkat validitasnya. Instrumen religiusitas pegawai diadopsi dari Azimi *et al.*, (2006) diambil 19 item dari 56 item sesuai dengan tingkat validitasnya dan disesuaikan untuk mengakomodasi seluruh responden yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan mekanisme pembagian kuesioner langsung dan pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan dengan analisis faktor dilakukan karena analisis faktor merupakan prosedur yang tepat dalam mereduksi dan merangkum data yang saling berkorelasi (Hair *et.al.*,2006). Ukuran validitas akan menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah index yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis. Nilai KMO antara 0,5 hingga 1 mengidentifikasi, bahwa faktor telah memadai.
- b. *Nilai Communalities* adalah estimasi dari share atau common variance diantara variabel-variabel. Index communalities lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$),

maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

- c. *Factor loading* adalah besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk (Malhotra, 2007). Kriteria validitas suatu indikator dinyatakan valid membentuk suatu faktor jika faktor loading lebih besar sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur. Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Menurut Arikunto (2006:178), realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu istrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengukuran tingkat ketepatan alat ukur untuk menilai realibilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows 16.0 dan uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Croanbach Alpha*.

Menurut Arikunto (2006:196), rumus *Croanbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrument

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyak butir pertanyaan

σt^2 = Varians total

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan $>$ *Cronbach alpa* If item deleted, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan $<$ *Cronbach alpa* If item deleted, maka dinyatakan tidak reliabel.

Setelah hasil uji validitas dan realibilitas variabel WFC (X1), variabel kinerja pegawai (Y), dan variabel religiusitas (Z) semua item yang tidak valid dan tidak realibel dikeluarkan sehingga hanya item pernyataan yang valid dan realibel yang diolah.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 105 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $>$ 0.05, maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $<$ 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

H. Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui dugaan pengaruh WFC (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) dengan religiusitas sebagai variabel moderator adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif yaitu analisis terhadap pengaruh WFC (*work-family conflict*) terhadap kinerja dengan religiusitas sebagai variabel moderator, selanjutnya diuraikan dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis dengan pendekatan teori manajemen sumber daya manusia khususnya teori WFC, religiusitas, dan kinerja.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2011). Analisis regresi yang digunakan adalah *moderated regression analysis* (MRA). MRA menguji pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan variabel independen dan dependen.

Pada penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh WFC terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Metro dengan religiusitas sebagai variabel moderator, yang akan dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi yang dibantu program SPSS for Windows 17.0. Persamaan regresi yang dapat disusun:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X \cdot Z$$

Keterangan:

Y = kinerja

X = WFC

Z = religiusitas

X · Z = interaksi X dan Z

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien regresi masing-masing variabel independen

I. Uji Hipotesis

Fungsi hipotesis untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena – fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009).

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Berikut penjelasan dengan koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau $0 < 1$ yang memiliki arti bahwa:

1. Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan *adjusted R²* karena menurut Ghozali (2005) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R²* pasti meningkat, oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

2. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{ab}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi variabel independen

ab = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika t_{hitung} (positif) < t_{tabel} , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis tidak didukung).

2. Jika t_{hitung} (positif) $> t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).
3. Jika t_{hitung} (negatif) $> t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis tidak didukung).
4. Jika t_{hitung} (negatif) $< t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).

Hasil Uji T dapat dilihat pada Output Coefficient dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS for Windows 16.0

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung dengan religiusitas sebagai variabel moderator, maka simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.

(Hipotesis didukung)

2. Religiusitas memperlemah pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) terhadap kinerja pegawai KPP Pratama di Lampung.

(Hipotesis didukung)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan:

1. Masing-masing kepala kantor sebaiknya memperhitungkan tekanan pekerjaan yang diterima oleh pegawai dan kenyamanan lingkungan kerja, agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Masing-masing kepala kantor sebaiknya lebih memperhatikan hasil kerja pegawai, agar para pegawai dapat bekerja lebih baik dan memperoleh hasil yang memuaskan.
3. Masing-masing kepala kantor sebaiknya dapat membina hubungan yang lebih baik antar pegawai, agar para pegawai lebih nyaman dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya perlu menambah jumlah sampel dan memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
3. Hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui adanya pengaruh faktor lain selain religiusitas sebagai variabel moderator.

DAFTAR PUSTAKA

- Aahad, M. O., J. Hashim, dan Y. Ismail. 2012. Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance. *Journal Employee relatio* 35:4, 360-376.
- Achour, M., A.B. Boerhannoeddin, dan A. Khan. 2011. Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employee Well-being. *African Journal of Business Management*, Vol 5, No 12.
- Ahmad Aminah dan Omar, Z. 2015. *Improving Organizational Citizenship Behavior Through Spirituality and Work Engagement*. Insitute For Sosial Sciese Studies. University Putra Malaysia, Selangor. Malaysia.
- Allen, T.D., L.T.Eby., K.E. O'Brien, dan E.Lentz.. 2008. The State of Mentoring Research: A Qualitative Review of Current Research Methods and Future Research Implications. *Journal of Vocational Behavior* 73: 343-357. USA.
- Ancok, D, dan Nashori. 2005. *Psikologi Islam: Solusi Isalam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Andisti, M.A, dan Ritandiyono. 2008. Religiositas dan Perilaku Seks Bebas pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.2, Juni 2008 (170-176).
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Rineka Karya, Jakarta.
- Azimi et al. 2006. The religiosity and personality development index: implication for Nation building. Institut pengajian komuniti dan keamanan. Selangor.
- Bryant, R. 2007. *Acute dan Chronic Wounds*. Current Manangement Concept Philadelphia, Mosby Elsevier.
- Center of Advanced Human Resource Studies. 2010. *Work-Family Conflict Not Just a Women's Issue: Helping All Employees Find Work-Life Balance* (CAHRS Research Link No. 5). Ithaca, NY: Cornell University, ILR School.

- Charles B. Schaeffer dan Jacqueline S. Mattis. 2015. Diversity, Religiosity, and spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. New York.
- Coban, H dan Irmis, A. 2016. Work-Family Conflict and Burnout in Turkish Banking Industry. *European Scientific Journal*. Pamukkale University. Turkey.
- Daniel, J. L. 2010. The Effect of Workplace Spirituality and Stress : Evidence from Effectiveness. *Jurnal Of Management Depelopment*. Vol 29 Iss 5 pp. 442-456.
- Eby LT, W.J.Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux, dan A Brinley. 2005. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal. Vocat. Behavior.*, 66(1): 124-197.
- Feist, J. and F. Gregory. 2008. Theories of Personality. Terjemahan Yudi S. Cetakan I. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Frone, M. R.. M. Russell, and M. L. Cooper. 2005. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. di dalam Hill, 2005.
- Gay, L.R., E. Mills and P. W. Airasian. 2009. *Educational Research: Competencies for analysis and applications*. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Gibson, I. dan Donnelly. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Dalam Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Giray, M. D. Dan Ergin, C. 2006. Individuals in Double Carey Families. The Self-Editing Behavior of Work-Family and Family-Business Conflicts and Life Events. *Journal of Turkish Psychology*. 21(57).
- Gomes dan F. Cardoso. 2003. *Academy of Management Review*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. 10 (1), 76-88.
- Greenhaus J.H. and G. Powell. 2006. When Work and Family are Allies. *Journal A Theory of Work-Family Enrichment*. Acad. Manage., 31(1):72-92.
- Hair, J.F., B. Black., B. Babin., and R.E. Anderson. 2006. *Multivariate Data Analysis, 7th Edition*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Hasanudin. 2011. Hubungan Antara Keterampilan Sosial dan Sikap Kreatif Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Mediator. (Tesis). Program Studi

Kajian Timur Tengah dan Islam. Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi. Universitas Indonesia, Jakarta.

Haslam et al. 2014. The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-Report Measure of Work-Family Conflict for Use With Parents. New York.

Holeman, V.T. 2008. Marital Reconciliation: A Long and Winding Road. *Journal of Psychology and Christianity*. 22(3), 30-42.

Holman, T., Wall, T.D., Clegg, C.W., Sparrow, P. dan Howard, A. 2004. The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Work Practices. Chichester Paper. 175-196.

Indrawati, S.W., S. Masliha, dan A. Wulandari. 2010. Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres). *Jurnal Psikologi*. Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 5, No 2.

Jayasinghe, K dan T. Soobaroyen. 2009. Religious 'spirit and peoples' perceptions of accountability in Hindu and Buddhist religious organizations. *Accounting, Auditing, & Accountability Journal*, Vol.22 No.7, pp.997-1028.

Jonathon, R.B.H. 2009. The Influence of Shift Work on Emotional Exhaustion in Firefighters. Department of Management and Marketing. University of Wisconsin-Eau Claire. USA.

Kazempour and Amin. 2012. The Impact of Workplace Spiritually Dimensions on Organizational Citizenship Behavior Among Nurse with Mediating Effect of Affective Commitment. *Journal of Nursing Management*. 2012.20: 1039-1048.

Koopmans et al. 2014. Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*. University Medical Center. Amsterdam.

Kreitner, R. ; dan A. Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi (5). Salemba Empat, Jakarta.

Lelawati, N. 2010. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga Pada Rumah Sakit Islam Metro, (Skripsi). Rumah Sakit Islam Metro, Bandar Lampung.

Littlejohn, et al. 2007. *Theories of Human Communication*. Wadsworth/Thomson Learning. USA.

Malhotra, N. 2007. *Marketing Research: an applied orientation, pearson education, inc., fifth edition*. New Jersey, USA.

- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* . Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mondy, R. W, dan M. N. Robert. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Prentice Hall, USA.
- Munandar, A.S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nathaniel.M.L. dan D.C. Dollahite. 2006. How Religiosity Helps Couples Prevent, Resolve, and Overcome Marital Conflict. *Blackwell Publishing*.
- Noor N.M. 2003. Work- and family-role experiences, work-family conflict and women's well-being: *Journal of Some observations. Community, Work Fam., 6: 297-319*.
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Peraturan Kementrian Keuangan Republik Indonesia Nomor: 214/PMK.01/2011 tentang Penegakan Disiplin dalam Kaitannya dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta:
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (ahli bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Rose B.M., G.N. Holmbeck., R.M. Coakley, and E.A. Franks. 2004. *Mediator and moderator effects in developmental and behavioral pediatric research*. J. Dev. Behav. Pediatr., 25: 58-67.
- Sanaz. 2014. *Validation Study of The Malay Version Of Work-Family Conflict Questionnaire*. Faculty of Madicine, kuala lumpur, Malaysia
- Sarmiento, R., Beale, J. Dan Knowles, G. 2007. Determinants of performance amongst shop-floor employees: a preliminary investigation. Management research news, vol. 30 No.12.
- Schaeffer, B. Charles., Mattis, S. Jacqueline. 2012. Diversity, religiosity, and Spiritually in work place. *Journal of management, Spiritually and Religion*. 9:4 317-333

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Untuk Kombinasi*. Cetakan Keempat. Alfabeta, Bandung
- Tamzil. 2015. Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan perbankan syariah di kota balikpapan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Balikpapan. Balikpapan.
- Thontowi, A. 2005. Hakekat Religiusitas. Penerbit Widyaaiswara Madya Balai Diklat Keagamaan, Palembang.
- Tsai, H.Y dan Shis, Y. 2005. Work-Family Conflict, Positive Spillover and Emotions Among Asian American Working Mother. (PhD Dissertation). University of Michigan.
- Undang-Undang No 11 Tahun 2016 Tentang Pengampunan Pajak.
- Universitas Lampung. 2015. Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung Revisi Ketiga. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Widhiarso, W. 2009. Prosedur Analisis Regresi Dengan Variabel Moderator Tunggal Melalui SPSS. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Yavas, U dan E. Babakus. 2008. Attitudinal And Behavioral Consequences of Work Family Conflict And Family-Work Conflict. Does Gender Matter. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. NO.1.
- Zeynep ÇOPUR, Assoc.Dr. 2014. Work-Family Conflict: University Employees In Ankara. Hacettepe University, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Department of Family and Consumer Sciences.
- Zinnbauer, B.J. and K.I. Pargament. 2005. Religiousness and Spirituality. Dalam R.F. Paloutzian and C.I. Park (Ed.). *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*. Guilford Press, NY (hal 21-42).