

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa di bidang Transportasi Laut di wilayah Kabupaten Jepara dan sekitarnya.

Pelabuhan Jepara merupakan wilayah kerja dari KUPP Jepara yang berada di Jawa Tengah, letak dermaga di pesisir pantai utara dengan posisi dermaga menghadap ke Laut Jawa/arah Barat Laut. Pelabuhan Jepara terletak di Kabupaten Jepara pada koordinat $06^{\circ} 35' 01,9''$ LS dan $110^{\circ} 39' 21,6''$ BT. Pelabuhan Jepara ini, secara administratif berada di wilayah Kelurahan Jobokuto, Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah (www.syahbandarjepara.com).

Tabel 4.1

Kondisi Geografis dan Status Pelabuhan Jepara

1	Lokasi	Kabupaten Jepara
2	Letak Geografis	$06^{\circ} 35' 01,9''$ Lintang Selatan dan $110^{\circ} 39' 21,6''$ Bujur Timur
3	Status	
	a. Pelabuhan	Pelabuhan umum tidak diusahakan
	b. Perairan	Wajib Pandu Kelas I
4	Kelas (I/II/III/IV/V)	II
5	Luas Lingkungan Kerja	
	a. Perairan (Ha)	± 441
	b. Daratan (Ha)	$\pm 2,111$
6	Alur Pelayaran	

	a. Panjang (M')	
	b. Lebar (M')	
	c. Rintangan Bawah Air	Tidak ada
	d. Konst/Inst Bawah Air	Tidak ada
7	Kedalaman (LWS)	
	a. Alur Pelayaran (M')	
	b. Kolam Pelabuhan (M')	4,5 m s/d 9 m
	c. Didepan Dermaga (M')	3,3 m s/d 5,0 m
8	Perb. Pasang Surut Max	1,094 m
9	Lain-lain	
	a. Kecepatan Arus (knot)	0,318 m/detik = 1.943844492441 knot
	b. Musim Rawan Kecelakaan	-
	c. Peta Laut (Nomor)	81
10	Wilayah Kerja	1) Bangsri 2) Kelet 3) Kedung 4) Wedung 5) Morodemak

Sumber: www.syahbandarjepara.com, 2020.

4.2 Deskripsi Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 50 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-

beda mempunyai penilaian yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

4.2.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin menurut hasil penelitian pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Responden	Persentase
Laki-laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Jumlah	50	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa responden perempuan berjumlah 13 orang atau 26%, kemudian mayoritas responden laki-laki berjumlah 37 orang atau 74% dari keseluruhan jumlah sampel.

4.2.2 Identitas Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia menurut hasil penelitian pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Identitas Responden berdasarkan Usia

Keterangan	Responden	Persentase
< 30 tahun	19	38%
> 30 tahun	31	62%
Jumlah	50	100,0 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari keterangan tabel diatas dijelaskan bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun berjumlah 19 orang atau 38% dan mayoritas responden yang berusia lebih dari 30 tahun berjumlah 31 orang atau 62% dari keseluruhan jumlah sampel.

4.2.3 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia menurut hasil penelitian pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Responden	Persentase
SMA	12	24%
Diploma/S1	32	64%
S2-S3	6	12%
Jumlah	50	100,0 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari keterangan tabel diatas dijelaskan bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 12 orang atau 24% dan mayoritas responden dengan latar belakang pendidikan Diploma/S1 berjumlah 32 orang atau 64%. Kemudian responden dengan latar belakang pendidikan S2-S3 berjumlah 6 orang atau 12%.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan

untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan data tersebut. Adapun data yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif.

1. Variabel Konflik Peran (X_1)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel konflik peran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran (X_1)

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%	Mean
X1.1	7	14,0	22	44,0	16	32,0	4	8,0	1	2,0	3,6
X1.2	16	32,0	15	30,0	12	24,0	4	8,0	3	6,0	3,74
X1.3	13	26,0	22	44,0	11	22,0	4	8,0	0	0,0	3,88
X1.4	17	34,0	15	30,0	12	24,0	5	10,0	1	2,0	3,84
X1.5	8	16,0	23	46,0	11	22,0	7	14,0	1	2,0	3,6
X1.6	7	14,0	22	44,0	16	32,0	4	8,0	1	2,0	3,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas pada variabel konflik peran dapat diketahui bahwa karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda sebanyak 14,0% responden menyatakan sangat setuju, 44,0% responden menyatakan setuju, 32,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya sebanyak

32,0% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, 24,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 6,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Karyawan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan sebanyak 26,0% responden menyatakan sangat setuju, 44,0% responden menyatakan setuju, 22,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda sebanyak 34,0% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, 24,0% responden menyatakan netral, 10,0% responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih sebanyak 16,0% responden menyatakan sangat setuju, 46,0% responden menyatakan setuju, 22,0% responden menyatakan netral, 14,0% responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak lain sebanyak 14,0% responden menyatakan sangat setuju, 44,0% responden menyatakan setuju, 32,0% responden menyatakan netral, 8,0%

responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Variabel Konflik Kerja Keluarga (X_2)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel konflik kerja keluarga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Konflik Kerja Keluarga (X_2)

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%	Mean
X2.1	8	16,0	23	46,0	15	30,0	4	8,0	0	0,0	3,7
X2.2	6	12,0	21	42,0	19	38,0	4	8,0	0	0,0	3,58
X2.3	10	20,0	19	38,0	18	36,0	2	4,0	1	2,0	3,7
X2.4	14	28,0	15	30,0	18	36,0	3	6,0	0	0,0	3,8
X2.5	8	16,0	21	42,0	16	32,0	5	10,0	0	0,0	3,64
X2.6	9	18,0	19	38,0	20	40,0	2	4,0	0	0,0	3,7

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas pada variabel konflik kerja keluarga dapat diketahui bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan sebanyak 16,0% responden menyatakan sangat setuju, 46,0% responden menyatakan setuju, 30,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sebanyak 12,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,0% responden

menyatakan setuju, 38,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan sebanyak 20,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,0% responden menyatakan setuju, 36,0% responden menyatakan netral, 4,0% responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuat sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga sebanyak 28,0% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, 36,0% responden menyatakan netral, 6,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dikarenakan pekerjaan, membuat karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga sebanyak 16,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,0% responden menyatakan setuju, 32,0% responden menyatakan netral, 10,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan karyawan sebanyak 18,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,0% responden menyatakan setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 4,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel konflik kerja keluarga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%	Mean
Y.1	4	8,0	22	44,0	20	40,0	4	8,0	0	0,0	3,52
Y.2	5	10,0	21	42,0	22	44,0	2	4,0	0	0,0	3,58
Y.3	6	12,0	21	42,0	20	40,0	2	4,0	1	2,0	3,58
Y.4	5	10,0	8	16,0	31	62,0	3	6,0	3	6,0	3,18

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa karyawan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dengan tingkat kesalahan, kerusakan yang sedikit sebanyak 8,0% responden menyatakan sangat setuju, 44,0% responden menyatakan setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 8,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan mampu menghasilkan produk yang jumlahnya sesuai waktu pengerjaan sebanyak 10,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,0% responden menyatakan setuju, 44,0% responden menyatakan netral, 4,0% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Karyawan rajin dalam berangkat bekerja terbukti dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah sebanyak 12,0% responden menyatakan

sangat setuju, 42,0% responden menyatakan setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 4,0% responden menyatakan tidak setuju, 2,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan mampu bekerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 10,0% responden menyatakan sangat setuju, 16,0% responden menyatakan setuju, 62,0% responden menyatakan netral, 6,0% responden menyatakan tidak setuju, 6,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) $>$ r tabel 0,3610, untuk $df = 30-2 = 28$; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid atau sebaliknya. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Konflik Peran (X1)			
	Indikator 1	0,824	0,3610	Valid
	Indikator 2	0,845	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,726	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,857	0,3610	Valid
	Indikator 5	0,789	0,3610	Valid
	Indikator 6	0,824	0,3610	Valid
2	Konflik Kerja Keluarga (X2)			
	Indikator 1	0,645	0,3610	Valid

No	Variabel Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Indikator 2	0,792	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,702	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,446	0,3610	Valid
	Indikator 5	0,764	0,3610	Valid
	Indikator 6	0,906	0,3610	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)			
	Indikator 1	0,594	0,3610	Valid
	Indikator 2	0,505	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,739	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,495	0,3610	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa indikator sebagai pengukur dari masing-masing konstruk variabel tersebut adalah valid, indikator yang valid akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Konflik Peran (X1)	6 Item	0,806	0,60	Reliabel
Konflik Kerja Keluarga (X2)	6 Item	0,788	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 Item	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020.

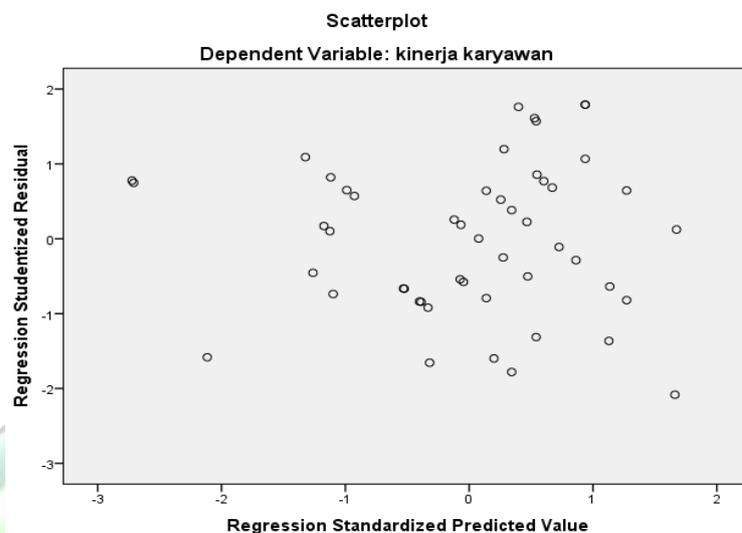
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r alpha lebih besar dari nilai r tabel (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa konflik peran, konflik kerja keluarga dan kinerja karyawan yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh konflik peran dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksud untuk mendeteksi gejala korelasi antar variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala

multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Peran (X1)	0,899	1,112	Bebas
Konflik Kerja Karyawan (X2)	0,899	1,112	multikolinieritas

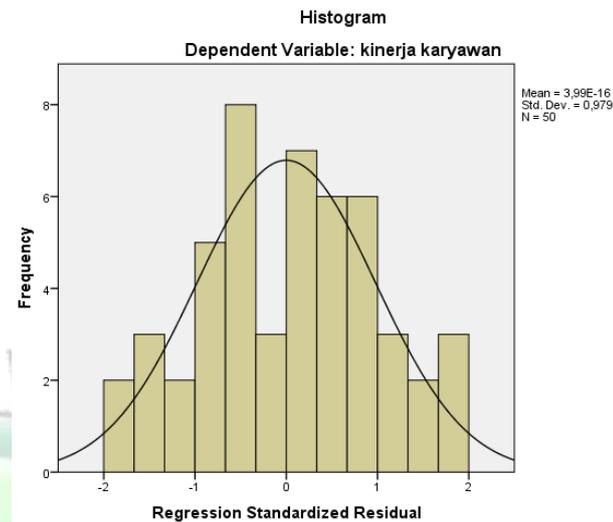
Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari tabel 4.10 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk model persamaan yang digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

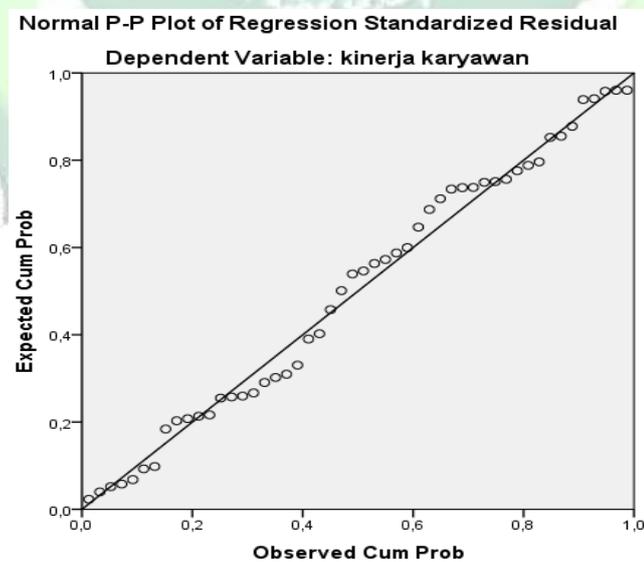
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020.

4.3.4 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jebara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	3,343
Konflik Peran (X1)	0,352
Konflik Kerja Karyawan (X2)	0,121

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,343 + 0,352X_1 + 0,121X_2$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,343 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,343.
- Variabel konflik peran (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi

sebesar 0,352. Artinya variabel konflik peran (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel konflik peran (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau apabila variabel konflik peran (X1) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

c. Variabel konflik kerja keluarga (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,121. Artinya variabel konflik kerja keluarga (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel konflik kerja keluarga (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau apabila variabel konflik kerja keluarga (X2) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

d. Persamaan $Y = 3,343 + 0,352X_1 + 0,121X_2$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara adalah konflik peran hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel

dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji F menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik F

Prob Sig		Keterangan
F hitung	Sig	
38,977	0,000	berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Langkah selanjutnya menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= 2 dk penyebut= 50 dan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga di dapat F tabel = 3,18. Hasil perhitungan pada uji signifikansi simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 38,977 yang lebih besar dari F hitung ($38,977 > 3,18$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.12 artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh konflik peran dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

3. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Konflik Peran (X1)	7,355	2,01174	0,000	Berpengaruh
Konflik Kerja Keluarga (X2)	2,299	2,01174	0,026	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

a. Pengujian Variabel Konflik Peran (X1)

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 7,355 yang lebih besar dari t hitung dengan $df = n-k-1 = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel 2,01174, nilai thitung > t tabel ($7,355 > 2,01174$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.13 sehingga **H₁ diterima**, artinya konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

b. Pengujian Variabel Konflik Kerja Keluarga (X2)

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,299 yang lebih besar dari t hitung dengan $df = n-k-1 = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel 2,01174, nilai thitung > ttabel ($2,299 > 2,01174$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.13 sehingga **H₂ diterima**, artinya konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berapa besar pengaruh variabel diluar model regresi tersebut (variabel pengganggu) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui *adjusted R square* terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,790 ^a	0,624	0,608

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14, nilai *adjusted R square* sebesar 0,608. Artinya variabel independen yang terdiri variabel konflik peran dan konflik kerja keluarga memberikan kontribusi sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan. Dari angka tersebut berarti ada variabel independen diluar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,2%, misalnya stres kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,355 > 2,01174$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu

sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga indikator yang menggambarkan konflik peran terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menjawab setuju atas variabel konflik peran sebesar 46% yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju bahwa karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda. Karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya. Karyawan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan. Karyawan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda. Karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih. Karyawan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak lain.

Role conflict juga akan menciptakan perasaan mampu mengambil keputusan sendiri dan mengambil tindakan untuk melakukan tugas tersebut sehingga seorang individu akan leluasa menentukan diri di wilayah kerja mereka. Rendahnya *role conflict* berkaitan dengan individu yang merasa kurang diberdayakan akan mengurangi persepsi pengaruh (*impact*) dalam lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, individu yang memahami peranan kerja mereka cenderung untuk mengambil tindakan dan keputusan yang dapat mempengaruhi hasil akhir dalam lingkungan kerja mereka (Rahman, dkk, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Fatikhin, dkk (2017) serta Krisnawati dan Lestari (2018) menunjukkan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih. Karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya mengurangi kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

4.4.2 Pengaruh Konflik Kerja Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,299 > 2,01174$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,026$ ($0,026 < 0,05$) sehingga indikator yang menggambarkan konflik kerja keluarga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menjawab setuju atas variabel konflik kerja keluarga sebesar 46% yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal-hal yang ingin di lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan. Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga. Dikarenakan pekerjaan, membuat

karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan karyawan.

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Febrianty (2012) menunjukkan konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya waktu pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan karyawan terbukti mengurangi kemampuan karyawan bekerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4.3 Pengaruh Konflik Peran dan Konflik Kerja Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Konflik peran dan konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan nilai F hitung $>$ F tabel ($38,977 > 3,18$) serta nilai signifikansi

yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga indikator yang menggambarkan konflik peran dan konflik kerja keluarga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,608 artinya variabel independen yang terdiri variabel konflik peran dan konflik kerja keluarga memberikan kontribusi sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan. Dari angka tersebut berarti ada variabel independen diluar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,2%, misalnya stres kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawannya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan dan membuat karyawan tetap betah untuk bekerja tanpa menurunkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang terus-menerus meningkat akan memberikan efek pada kemajuan perusahaan sehingga, komitmen sangat diperlukan sebagai indikator kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal guna meningkatkan produktifitas dan efektivitas perusahaan (Amelia, dkk, 2015).

Karyawan menghadapi tantangan dan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam menghadapi antarmuka kerja dan keluarga. Misalnya, tugas pekerjaan menjadi lebih rumit seperti komunikasi multi-budaya telah menjadi norma. Karyawan sering diharapkan untuk bekerja

dari rumah dengan tugas-tugas seperti berurusan dengan pesan instan atau konferensi video pada malam hari dengan klien luar negeri, yang dapat mengorbankan waktu mereka bersama keluarga. Demikian juga, perubahan karakteristik keluarga seperti peningkatan pasangan pencari nafkah ganda atau orang tua tunggal dapat menghambat kehidupan kerja sehingga karyawan akan menemukan lebih sedikit energi dan waktu yang disediakan untuk tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, orang mungkin mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) lebih dari sebelumnya. *work family conflict* mengacu pada persepsi karyawan tentang konflik yang timbul dari bentrokan dan tantangan masalah pekerjaan dan keluarga, yang dapat terjadi dalam dua arah, dengan pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW) (Liao dan Lau, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Fatikhin, dkk (2017), Febrianty (2012) dan Lestari (2018) menunjukkan konflik peran dan konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda ternyata mengurangi jumlah produk yang dihasilkan. Demikian halnya dengan keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan karyawan terbukti mengurangi kemampuan karyawan bekerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.