



Pengaruh Work Family Conflict Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Family Business

Suspahariati.S. Sos., M.M, Dwi Nurcahyani, Ss.,M.Pd.I , SE, MM,Norman afdika

Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum

*Correspondence: E-mail: zahratwo@gmail.com, dwinurcahyani@staf.unipdu.ac.id, norman.afdika@gmail.com

ABSTRACT

Dengan konflik di tempat kerja sebagai variabel X1 dan disiplin di tempat kerja sebagai variabel X2, perusahaan memiliki data dan informasi yang dapat digunakan oleh SDM sebagai pemicu untuk memperbaiki keadaan. Kinerja karyawan, merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu bisnis yang akan meningkatkan keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pentingnya konflik dan disiplin kerja keluarga yang setara dan proporsional di tempat kerja dalam kaitannya dengan kondisi kerja karyawan Perusahaan Makanan. Penelitian saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berbasis luas, dan ukuran sampel yang digunakan adalah sampel sebanyak 90 responden yang berasal dari perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja antar rekan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan terdapat konflik sebesar 0,0001,988 antara rekan kerja karyawan dengan disiplin kerja sebesar 0,0001988, hal ini juga didukung dengan uji F. (bersamaan). Konflik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan kunci dalam bisnis berbasis tim.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 25 Jan 2023

First Revised 15 Mar 2023

Accepted 19 May 2023

First Available online 20 May 2023

Publication Date 01 Jun 2024

Kata Kunci:

konflik pekerjaan keluarga, disiplin kerja, bisnis keluarga

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah melahirkan banyak dunia bisnis baru, sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang tinggi. Pelaku bisnis dipaksa untuk terus meningkatkan daya saingnya untuk menghasilkan keuntungan (Hartanti, 2022). Munculnya perusahaan generasi baru yang menjual produk yang sama dengan inovasi baru dan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi merupakan ancaman bagi perusahaan yang masih berkembang.

Menurut CRMS (Pusat Manajemen Risiko dan Stabilitas). (crmsindonesia.org.2018) Bisnis keluarga merupakan bagian penting dari ekonomi global. Di Indonesia, bisnis keluarga menyumbang 62% dari kapitalisasi pasar. Salah satu ciri bisnis keluarga adalah pengelolaannya diwariskan secara turun-temurun.

Berdasarkan hasil penelitian dari perusahaan audit Amerika Serikat, Price Waterhouse Cooper (PwC), yang dipublikasikan di CNN Indonesia. (cnnindonesia.com.2014) menyebutkan bahwa bisnis di Indonesia lebih dari 95% nya merupakan bisnis keluarga, dan dapat dilihat pada data Badan Pusat Statistik, bisnis keluarga di Indonesia adalah bisnis swasta yang berkontribusi signifikan terhadap PDB, terhitung 82,44%. dari PDB negara tersebut. total.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi, lembaga atau bisnis pasti membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya digunakan sebagai promosi kekuatan, erakan, aktivitas, kampanye, dan tindakan organisasi, perusahaan, atau perusahaan tertentu. Sumber daya dibagi menjadi lima kategori, diantaranya sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya ilmiah dan sumber daya teknis. Hari-hari manusia adalah yang paling penting dari semua hari. Sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang menunjukkan jenis alat harian yang dipakai untuk mengukur kemajuan dan dikombinasikan dengan alat-alat harian lainnya untuk mencapai tujuan (Muttaqi et al., 2020).

Sumber Daya Manusia terdiri dari anggota laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan mereka secara fisik dan mental berbeda tergantung pada jenis kelamin mereka. Bertentangan dengan gender, yang merupakan atribut yang mempengaruhi perkembangan sosial pada anak-anak dan orang dewasa, (Fakih, 2013) dalam (Muttaqi et al., 2020).

Karena banyaknya peluang kerja di Ibukota seperti Jakarta dan Surabaya, yang mana disana terdapat bantuan keuangan khusus diberikan kepada wanita yang mencari pekerjaan, mayoritas wanita saat ini bekerja. (raywhite.co.id, 2016). Dari sudut pandang ekonomi, ketika dua orang bekerja bersama selama pernikahan, ini dapat secara signifikan meningkatkan kohesi kelompok. Tetapi ketegangan antara tenaga kerja dan masyarakat dapat memiliki dampak negatif baik pada tenaga kerja maupun masyarakat secara keseluruhan. Konflik antara rekan kerja sering muncul ketika kebutuhan rekan bekerja tidak dipenuhi oleh majikan mereka (Astari and Sudibya 2018). Tidak dapat dipungkiri bahwa konflik ini telah melahirkan berbagai ancaman yang mengancam dinamika jejaring sosial tempat kerja dan bisnis. Dalam satu kasus, pasangan harus mampu memimpin dan mengelola tim dengan baik, sementara di sisi lain, mereka harus menjaga standar tinggi dalam lingkungan profesional mereka sendiri. Sayangnya, tidak semua orang mengungkapkan kemarahan di tempat kerja kepada rekan kerja, yang dapat menyebabkan konflik keseimbangan kehidupan kerja.

(Tine & Santoso, 2020) melakukan penelitian yang menyoroti dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketersediaan dan rasa individu untuk mematuhi aturan dan standar perusahaan memainkan peran penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Bisnis perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini saat merumuskan kebijakan untuk memastikan efektivitas yang optimal. Mengingat pentingnya topik ini, penulis bertujuan untuk membuat judul yang sesuai untuk eksplorasi lebih lanjut. Berdasarkan konteks yang muncul tersebut, penulis tertarik dengan judul "Pengaruh Work Family Conflict Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Family Business

2. KAJIAN PUSTAKA

Pendayagunaan sumber daya manusia baik yang maksimal dapat dicapai dengan melakukan pelaksanaan inisiatif perencanaan, kampanye aktivasi, dan pengendalian setiap hari sumber manusia sehingga akan tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses manajemen sumber daya manusia melibatkan memaksimalkan potensi fisik dan mental setiap orang dalam meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sistem manajemen penggunaan pribadi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses strategis dan berfokus pada efisiensi dan produktivitas (Handayani & Soliha, 2020).

Pengelolaan hubungan dan peran pegawai merupakan landasan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. (Hasibuan 2003:10) dalam jurnal (Wartono, 2017).

Sebagai aturan umum, bisnis keluarga adalah perusahaan yang dimiliki dan dioperasikan oleh satu kelompok keluarga, dengan dua atau lebih anggotanya bekerja terus-menerus pada bisnis (Brockhaus, 2004). Konflik antara kolega dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik tempat kerja di mana kepentingan pribadi dan profesional kolega tidak saling mengecualikan dalam berbagai cara. Hal ini sering terjadi ketika seseorang membuat upaya untuk meningkatkan persyaratan peran pekerjaan, tetapi upaya mereka terhalang oleh ketidakmampuan mereka untuk menambah persyaratan keluarga atau, sebaliknya, ketika persyaratan peran keluarga dikurangi oleh ketidaksempurnaan mereka untuk meningkatkan kebutuhan pekerjaan Darmawati (Frone, 2000) dalam (2019:21). Konflik berkelanjutan antara karyawan dan masyarakat umum.

2.1 Work Family conflict

Konflik muncul ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga sehingga menimbulkan konflik. Contoh stres yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup jam kerja yang diperpanjang, tidak teratur, atau tidak dapat diandalkan, waktu perjalanan yang berkepanjangan, konflik antarpribadi di tempat kerja, pergantian karier, dan kelompok atau manajer yang tidak mendukung. (Hasanah, Suci Fadhlah, 2017) Kewajiban di tempat kerja dan tekanan keluarga saling terkait, sehingga menimbulkan konflik keluarga. (Wang, *et al.*, 2010: 298) dalam (Riptiono, 2022). Lebih lanjut, Muhdiyanto (2018) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga diartikan sebagai situasi dimana karyawan menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan keluarga. (Muhdiyanto & Mranani, 2018) dalam (Lineuwih *et al.*, 2023). Menurut (Kurniawati *et al.*, 2018) Konsep konflik peran ganda, khususnya konflik pekerjaan-keluarga, mengacu pada konflik yang timbul dari distribusi tanggung jawab yang tidak setara antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Susanto, Udriya (2018: 165), dalam tulisannya menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga diartikan sebagai situasi dimana seseorang memenuhi peran ganda yaitu di tempat kerja dan di rumah dan mencurahkan terlalu banyak waktu dan fokusnya pada satu peran saja. Konflik yang muncul dalam diri seseorang karena pengeluaran yang berlebihan. Dapat ditemukan pada dunia kerja, kebutuhan peran dalam keluarga sulit untuk dipenuhi secara maksimal dengan catatan harian (Retnowati, 2020)

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), dalam (Sulistiyowati & Kholidi, 2021) ada beberapa contoh konflik tempat kerja di antara rekan kerja.

1. konflik dengan waktu. (Konflik Berdasarkan Waktu) Waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi satu kebutuhan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengganggu waktu yang dibutuhkannya untuk memenuhi kebutuhan lain. (pekerjaan or keluarga).
2. dengan stres. (Konflik berdasarkan stres) Terjadi ketika stres dari satu karakter mengganggu tindakan orang lain.
3. Konflik berdasarkan perilaku. (Konflik basis perilaku) melibatkan perbedaan dalam perilaku dan harapan dari dua pasangan (pekerjaan atau keluarga).

2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sarana komunikasi antara manajemen dan karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Sumadhinata (2018) (Purnawati & Kusumayade, 2022), yang memastikan bahwa karyawan sadar akan perilakunya sendiri dan semua aturan serta norma sosial. dan kesediaan pihak-pihak yang mematuhi hukum. Terapkan kepatuhan terhadap standar yang berlaku di perusahaan Anda. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan dan keuntungan organisasi (Hidayati & Oktaviani, 2020).

Disiplin kerja merupakan aset terpenting yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan disiplin maka kinerjanya pasti akan menurun. Rasa tanggung jawab terhadap tugas seorang petugas menunjukkan kedisiplinan yang baik. (Surito, A. Hadi Arifin, 2019). Rivai (2010) menyebutkan disiplin kerja sebagai salah satu cara bagaimana manajer berkomunikasi dengan karyawannya sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Wirawan et al., 2018). Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017) menyebutkan disiplin sebagai pelaksanaan manajemen yang dapat memperkuat pedoman-pedoman yang terdapat di dalam sebuah organisasi (Tarigan & Priyanto, 2021)

Menurut Sutrisno (2021), disiplin adalah tindakan seseorang yang bertindak sesuai dengan hukum, sama ada ia dinyatakan secara eksplisit atau tidak, atau cara atau spesifikasi pekerjaan mereka. Menurut Yuwono (2015:93), disiplin adalah keterampilan mental di mana seorang individu atau kelompok individu terus-menerus bercita-cita untuk terlibat atau mencapai tujuan tertentu yang telah diidentifikasi oleh Indeks Disiplin Kerja. Untuk menyebutkan beberapa jenis disiplin profesional, menurut Sinambela dalam (Antika et al., 2021) adalah:

1. Hukuman sebelum melakukan pelanggaran. Ini adalah inisiatif untuk memastikan bahwa karyawan memahami prinsip dan standar untuk pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin penyembuhan Ini berfungsi sebagai pengingat untuk mendorong siswa untuk menjadi pemimpin dan untuk memotivasi mereka sehingga mereka terus memahami materi yang sudah tercakup oleh bisnis.
3. disiplin yang progresif. Ini adalah kampanye yang mempromosikan hukum yang adil bagi pemilik tanah berulang.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pekerjaan yang diberikan kepada setiap orang sebagai karyawan, menurut aturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

(Hasibuan & Munasib, 2020). Tingkat kehadiran dapat menjadi salah satu acuan kinerja dalam sebuah sistem yang bersifat formal serta sistematis. Hal – hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan secara khusus dan bisa memberikan feedback kepada perusahaan mengenai kinerja karyawan. Konsep kinerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan atau organisasi memenuhi persyaratan pekerjaan. Stoner (1995: 113) (Ode et al., 2019) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Inilah hasil yang Anda peroleh ketika Anda menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang tersedia. Salah satu kriteria penilaian kinerja organisasi adalah kinerja (Wardani et al., 2016).

Kinerja mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan untuk mencari nafkah. Lingkungan kerja berdampak negatif terhadap sejumlah kontribusi karyawan terhadap organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu produksi serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan semangat kerja sama. Lingkungan kerja berdampak negatif terhadap sejumlah kontribusi karyawan terhadap organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu keluaran serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan semangat kerja sama. (Mathis, 2000) dalam (Supatmi et al., 2019).

Hasil atau bentuk pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi dalam hal kapasitas dan kuantitas sesuai dengan kondisi kerja yang dilakukan adalah hasil atau bentuk kerja pegawai, sehingga organisasi dapat menilai hasil kerja pegawai. Disarankan oleh (Antika et al., 2021) Istilah Kinerja telah ada sejak zaman modern. Beberapa ilmuwan menyarankan bahwa istilah "kinerja" berasal dari periode Dinasti Kekaisaran 221-265 M (Armstrong, 2009). Menampilkan Menurut Sugiono dalam (Antika et al., 2021) ada delapan indikator dari jalur karir seseorang, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja ditentukan oleh umpan balik karyawan tentang kualitas kerja dan kinerja tugas.
2. Jumlahnya
Jumlah ini diproduksi; itu dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah urutan operasi, dll.
3. Menjaga waktu
Ada ambang batas di mana beberapa tugas harus selesai di awal waktu pemberian tugas, agar terjalin keseimbangan dengan tugas lain dan memanfaatkan sebaik-baiknya waktu yang diberikan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada.
4. Efisiensi
Tentang sumber daya yang digunakan sehari-hari (tenaga, materi, teknologi, serta bahan baku) digunakan, yang bertujuan meningkatkan produktivitas setiap unit kerja ketika memanfaatkan sumber daya harian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan penulis dimulai dari masalah kuantitatif dan membatasi masalah yang ada pada rumusan masalah Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu jenis penelitian yang biasa disebut metode tradisional, positivis, ilmiah, dan eksploratif. Sugiono, 2019:17). Populasi Penelitian ini difokuskan pada 90 karyawan bisnis keluarga, dalam penelitian ini jumlah populasi tidak melebihi 100, sehingga penulis mengambil 100% dari populasi bisnis keluarga tersebut. Artinya, responden hingga 90 karyawan. Menurut Arikunto (2012) dalam (Prianggi, n.d.)

DOI: <https://doi.org/10.17509/manajerial.v23i1>

ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil sampel seluruhnya. Namun, jika jumlah penduduk lebih dari 100, 10-15% atau 20% dari total penduduk mungkin berjumlah -25. % ditarik. Kriteria pencarian ini adalah karyawan yang telah menikah dan telah bekerja di bisnis keluarga minimal satu tahun. Alat analisis penelitian ini adalah dokumen, observasi, kuesioner yang diolah dengan Excel dan SPSS versi 26.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Respondent termasuk responden dari setiap wilayah bisnis berbasis keluarga, menghasilkan total 90 responden. Karena populasi tidak lebih dari 100 dalam penelitian saat ini, penulis meningkatkan populasi sebesar 100%. Hingga saat ini, sudah ada 90 karyawan yang menanggapi. Menurut (Prianggi, n.d.)jika populasi dibawah 100, total akan dicampur, tetapi jika populasinya diatas 100, 10-15% atau 20% dari populasi dapat dipilih, yang akan mengakibatkan penurunan populasi sebesar 25%.

Tabel 1 menunjukkan bahwa laki-laki merupakan kelompok responden terbesar yaitu sebanyak 73 responden dan 81%. Saat ini terdapat 17 responden, dengan total angka 19 dari 90. Hasil penelitian yang dilakukan dengan 90 responden memberikan karakteristik subjek survei berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Peresentase
1	Laki laki	73	81%
2	perempuan	17	19%
	Jumlah	90	100%

Berdasarkan dua hal di atas, dari 90 responden, kami melihat bahwa mayoritas karyawan berusia antara 31-35, yaitu 31 karyawan atau 34%, karyawan 25-29 adalah 10 karyawan, terhitung 10 persen dari karyawan 11%, karyawan usia 36 s/d 39 tahun sebanyak 21 karyawan dengan rasio 23% karyawan berusia diatas 40 tahun menjadi 28 karyawan dengan rasio 31% dari total meningkat menjadi 90 karyawan.

Table 2 Data Responden Menurut Umur

No	usia	Jumlah	Peresentase
1	25-29	10	11%
2	31-35	31	34%
3	36-39	21	23%
4	>40	28	31%
	Jumlah	90	100%

Terlihat bahwa sebagian besar karyawan dengan pengalaman antara 6-10 tahun sebanyak 46 karyawan, terhitung 51%, pegawai dengan lama waktu kerja 1-5 tahun sebanyak

9 karyawan, terhitung 10%, pegawai Pegawai yang telah bekerja untuk 11-15 tahun sebanyak 35 pegawai dengan persentase 39%, total menjadi 90 pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 karyawan menunjukkan distribusi karakteristik responden menurut jumlah tahun bekerja sebagai berikut:

Table 3 Data Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Peresentase
1	1-5 tahun	9	10%
2	6-10 tahun	46	51%
3	11-15 tahun	35	39%
Jumlah		90	100%

Dari pengamatan Tabel 4 dari 90 pegawai dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai UD Jaya Abadi Solution Mojokerto adalah SMA sebanyak 59 pegawai dengan persentase sebesar 66%, sedangkan responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 27 pegawai dengan persentase sebanyak 30 pegawai. %, responden dengan gelar sarjana adalah 4 karyawan dengan persentase 4% dari 90 karyawan.

Table 4 Informasi responden menurut pendidikan terakhir

	Pendidikan terakhir	Jumlah	Peresentase
1	SMP	27	30%
2	SMA	59	66%
3	S1	4	4%
		90%	100%

4.2 Uji Validitas

Pemeriksaan Validitas

Validity Check adalah alat untuk mengukur validitas suatu survei. Validitas penelitian ini diverifikasi melalui analisis item, yaitu membandingkan skor setiap item dan skor total, yaitu jumlah skor setiap item. Jika suatu item tidak terpenuhi, skor untuk item tersebut tidak akan dipertimbangkan. Pengukuran validitas ini menggunakan bantuan perhitungan aplikasi Excel dan SPSS versi 26. Untuk menentukan sah atau tidaknya setiap pertanyaan responden harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0,05 maka instrumen tersebut dapat dianggap valid
2. Jika r hitung $<$; tabel r memiliki signifikansi 0,05 maka instrumen tersebut tidak dapat dikatakan valid.

Tabel 5 Uji validitas

Pernyataan	product moment pearson's	Sig	Keterangan
X1.1.1	0,603	0,000	Valid
X1.1.2	0,536	0,000	Valid
X1.2.1	0,497	0,000	Valid
X1.2.2	0,663	0,000	Valid
X1.3.1	0,530	0,000	Valid
X1.3.2	0,664	0,000	Valid
X2.1.1	0,546	0,000	Valid
X2.1.2	0,577	0,000	Valid
X2.2.1	0,702	0,000	Valid
X2.3	0,499	0,000	Valid
Y.1	0,786	0,000	Valid
Y.2	0,755	0,000	Valid
Y.3	0,812	0,000	Valid
Y.4.1	0,793	0,000	Valid
Y.4.2	0,840	0,000	Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan table 5 Nilai product moment Pearson dari masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan kesesuaian dan relevansinya sebagai item yang layak untuk pengumpulan data.

4.3 Uji Realiabilitas

Untuk menilai ketergantungan sampel tertentu, uji reliabilitas "Croanbach Alpha" digunakan. Tes ini menentukan tingkat kesesuaian antara berbagai pertanyaan dan subbagian dalam kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, yang mengukur keseragaman pertanyaan yang digunakan untuk menilai konstruk atau variabel tertentu, juga dievaluasi. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Croanbach alpha lebih besar dari 0,06 (dengan batasan yang sesuai)

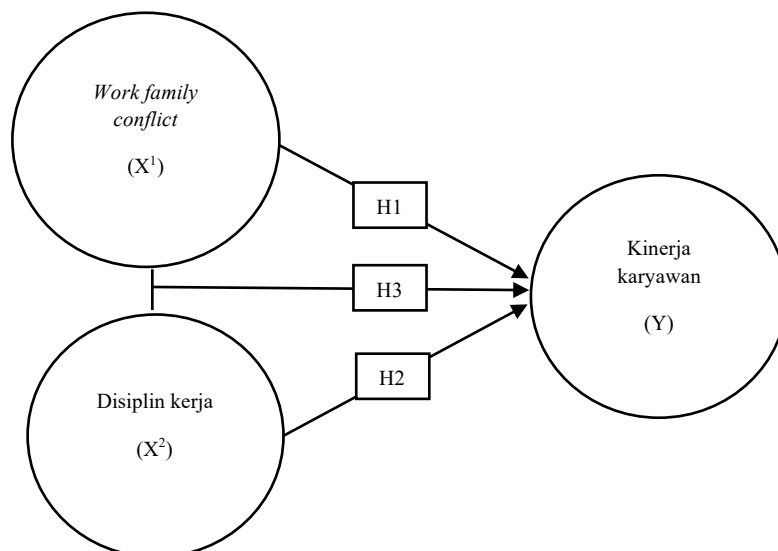
Tabel 6 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
X1	0,598	>0,06	Realibel
X2	0,543	>0,06	Realibel
Y	0,875	>0,06	Realibel

Dari Tabel 6 terlihat bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan karena nilai Croanbach's alpha > 0,60. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari 90 responden dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis



Pada model penelitian ini yang digunakan adalah variable independen (variable bebas) adalah *work family conflict* (X1) dan disiplin kerja (X2) yang akan mempengaruhi variable terikat (variable dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Hipotesis untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1: Ada atau tidaknya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *family business*

H2: Ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *family business*.

H3: Muncul atau tidaknya pengaruh konflik keluarga pekerja dengan disiplin kerja karyawan pada perusahaan *family business*.

Uji T(parsial)

Uji t disini menggambarkan bagaimana satu variabel independen/ penjelas berpengaruh secara individual untuk menjelaskan variabel dependen. Kemudian tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji dua sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $90-2-1 = 97$. (untuk menguji pengaruh secara parsial)

Pada tabel 7 hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai sig *work family conflict* dengan hasil kerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $8,165 > 1,988$ maka H0 ditolak dan Ha di terima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap hasil kerja pegawai secara signifikan.

Tabel 7 hasil uji T(parsial) variabel X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.535	2.667			.201	.841
work family conflict	.814	.100	.657		8.165	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dalam Tabel 8, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0.000–0,05, dan bahwa itu adalah 8,474 > 1,988 di mana titik H0 adalah tolak dan Ha diakui, menunjukkan bahwa ada bukti yang berarti untuk hubungan ini.

Tabel 8 hasil T(parsial) Variabel X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.887	2.411			.783	.436
1 disiplin kerja	.920	.109	.670		8.474	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

uji F (simultan)

Studi ini memiliki tujuan untuk memahami bagaimana konflik kerja-keluarga (X1) dan disiplin profesional (X2) berhubungan dengan variabel tergantung, khususnya, sifat simultan pekerjaan karyawan (Y). Tabel 9 menunjukkan bahwa mengingat bahwa konflik keluarga kerja (X1) dan disiplin tempat bekerja (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,0000,05 dan 51.937>3,10, masing-masing, untuk kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa H03 adalah tolak dan Ha3 diperbaiki, konflik keluarga pekerjaan (X1) dan disiplin tempat kerja (X2) memiliki dampak statistically significant pada kinerja karyawan (Y).

Table 9 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.771	2	162.886	51.937	.000 ^b
	Residual	272.851	87	3.136		
	Total	598.622	89			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Konflik kerja-keluarga, kerja terkait disiplin						

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami bagaimana konflik antara rekan kerja dan aturan tempat kerja mempengaruhi karyawan yang bekerja di bisnis yang terkait dengan keluarga. Survei saat ini menggunakan 90 karyawan dari setiap departemen sebagai responden. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik kerja-keluarga adalah variabel X1 dalam penelitian ini yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan kunci dalam bisnis berbasis tim. Ini ditunjukkan pada grafik dengan menggunakan tanda yang lebih kecil dari standar 0,05 atau 000, dan jumlah hit yang lebih besar dari tabel standar, atau $8,165 > 1,988$, yang menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Disiplin kerja sebagai variabel x2 dalam penelitian ini memiliki efek signifikan pada upah karyawan yang lebih dari lima kali lebih rendah dari median, atau 0,0001,988. Ini berarti bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi upah karyawan dalam bisnis kelompok.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bisnis berbasis keluarga ditunjukkan oleh penggunaan uji serentak (uji-f) dengan tingkat signifikan yang kurang dari 0,05, atau 0.0003,10, yang menandakan pekerjaan-konflik dan disiplin berbasis familie. Dalam keluarga-tipe bisnis, pekerjaan menyebabkan kinerja karyawan.

1. Bagi perusahaan *family business*
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga dan disiplin kerja di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusianya dalam memperbaiki efisiensi tenaga kerja karyawan bisnis keluarga.
 - b. Perusahaan terus mendisiplinkan karyawan dengan memberikan hukuman yang berat kepada karyawan bermasalah dengan memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dengan jurusan sumber daya manusia (SDM), dimungkinkan untuk menambahkan variabel baru yaitu kepemilikan keluarga, kontrol keluarga dan motivasi dalam bisnis keluarga dengan metode lain atau

mungkin terus menggunakan objek yang berbeda untuk membuat penemuan baru

7. DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, J., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Akuntabel*, 19(1), 117–122.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X pabrik gula lestasi Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*. 3(2), 166–178.
- Hasanah, Suci Fadhla, N. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajeme*, 3(2), 247–258.
- Hidayati, S. N. A., & Oktaviani, K. C. (2020). Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 145–149.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) Pendahuluan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(September), 95–102.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Sinomika Journal*, 1(5), 1235–1248.
- Muttaqi, I., Amin, S., & Kurniawan, D. (2020). Studi komparatif disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 53–60.

Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.

Purnawati, & Kusumayad, F. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN CV. ASAKOTA KOTA BIMA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5827–5832.

Retnowati, A. N. (2020). WORK FAMILY CONFLICT PADA PERAWAT HONORER DI RS X Kota Bandung. *Ekonomi Bisnis*, 2088–2068, 7.

Riptiono, S. (2022). ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STRESSES SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV . TIGA. *Management Insight*, 12(2), 13–22.

Sulistyowati, C. M., & Kholidi, H. H. (2021). Pengaruh work – family conflict terhadap job performance dengan employee satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2014), 1256–1266.

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profitt Vol Um E*, 7(1), 25–37.

Surito, A. Hadi Arifin, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 4(1), 30

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(April), 1–10.

Tine, Y., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT

Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.

Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT . TIRTA MUMBUL JAYA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305–315.