

LAPORAN PENELITIAN KELOMPOK

**Efek Mediasi Perception of Equity pada Pekaruh Personal
Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan
Kerja: Studi Kasus Pekerja Sift lembur Malam**



Oleh:

Setyabudi Indartono, MM., Ph.D	/NIP. 19720720 200312 1 001
Farlianto, SE	/NIP. 19700925 200012 1 001
Diah Puspita Rini	/ NIM. 13808147001
Hutami Permita Sari	/ NIM. 13808147004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
TAHUN 2014**

Penelitian ini dibiayai dengan Dana DIPA Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
SK Dekan FE UNY Nomor: 611 Tahun 2014, Tanggal 23 Mei 2014
Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian
Nomor: 21/UN34.18/PL/2014, tanggal 2 Juni 2014

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT penguasa dan pemilik alam semesta, hanya karena keridhoanNYA proses penelitian dan penulisan laporan penelitian dengan judul “Efek Mediasi *Perception of Equity* pada Pagaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pekerja Sift lembur Malam” ini dapat terselesaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap dan perilaku karyawan hotel di Yogyakarta yang mendapatkan tugas pekerjaan lembur malam.

Penyelesaian laporan ini juga tidak lepas dari dukungan dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu kami mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta sebagai pimpinan tertinggi Universitas
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah menyetujui penelitian ini
3. Jajaran Adnistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu kelancaran administratif proses penelitian dan penyusunan laporan
4. Pimpinan beberapa hotel yang memberikan kemudahan atas proses penelitian ini serta karyawan mereka yang telah menjadi responden penelitian ini
5. Dan semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penelitian dan penyusunan laporan penelitian ini.

Laporan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban kami sebagai pelaksana penelitian ini. Dengan keterbatasan yang ada semoga laporan ini dapat memberikan sedikit kontribusi pemikiran dalam bidang akademik serta memberikan kontribusi manajerial dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam bisnis hotel di Yogyakarta.

Yogyakarta, 30 Oktober 2014

Ketua Peneliti,


Setyabudi Indartono, Ph.D

NIP: 19720720 200312 1 1001

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

Judul Penelitian : Efek Mediasi *Perception of Equity* pada Pengaruh *Personal Fit*, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan kepuasan Kerja: Studi Kasus Pekerja Sift lembur Malam

1. Ketua Peneliti
 - a. Nama : Setyabudi Indartono, MM., Ph.D
 - b. NIP/Golongan : 19720720 200312 1 001
 - c. Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tk. I /Asisten Ahli
 - d. Jurusan : Manajemen
 - e. Alamat Surat : Jurusan Manajemen FE, UNY
 - f. E-mail : Setyabudi_indartono@uny.ac.id
2. Tema Payung Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Skim Penelitian : FE UNY
4. Bidang Keilmuan : Manajemen
5. Tim Peneliti

No	Nama dan Gelar	Bidang Keahlian
1	Setyabudi Indartono, MM., Ph.D	Manajemen Sumber Daya Manusia
2	Farlianto, SE	Manajemen Sumber Daya Manusia

6. Mahasiswa yang terlibat

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Diah Puspita Rini	13808147001	Manajemen FE UNY
2	Hutami Permita Sari	13808147004	Manajemen FE UNY

7. Lokasi Penelitian : Hotel di Yogyakarta
8. Waktu Penelitian : 6 Bulan
9. Dana yang diusulkan : Rp 7.500.000,00 (Tujuh juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

Yogyakarta, 30 Oktober 2014
Ketua Tim Peneliti

Setyabudi Indartono, MM., Ph.D
NIP. 19720720 200312 1 001



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Setyabudi Indartono, MM., Ph.D
NIP. 19720720 200312 1 001

ABSTRACT

Performance and job satisfaction are known as common and important constructs in behavioral studies. Numerous studies investigate factors influence performance and job satisfaction. However, view studies explored performance and job satisfaction's antecedents on for overtime night shift workers. They are known as workers with different pressure to their counterparts. This study is focused on the overtime night shift workers at hotel business. This study found that the effect of perception of equity (PoE) on the relationship between personal fit and work-family conflict, and job performance and satisfaction. Implication and future research are discussed.

Keywords: Perception of Equity, Personal Fit, Work-Family Conflict, Job Performance, Satisfaction

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
Abstract.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Lampiran.....	vii
BAB I Pendahuluan.....	1
BAB II Kajian teori dan hipotesis.....	4
BAB III Metodologi.....	11
BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	13
Daftar Referensi.....	19
Angket Penelitian.....	22
Curriculum Vitae.....	24

DAFTAR TABEL

Table 1 Rata-rata, standar deviasi, Korelasi dan nilai Crobach α	14
Table 2 Efek Mediasi Perception of Equity pada Pegaaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja	15
Table 3 Hasil Hipotesis	15

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Referensi	19
Angkat Penelitian	22
Curriculum Vitae	24
Lember Pelaksanaan Seminar Proposal	29
Lember Pelaksanaan Seminar Hasil Penelitian	32

BAB I PENDAHULUAN

Kinerja pekerja lembur malam diyakini akan memberikan efek negative pada karyawan dan memberikan keuntungan pada perusahaan. Sehingga kerja lembur menimbulkan pengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Aktivitas lembur merupakan jumlah waktu seseorang bekerja di luar jam kerja normal. Jam normal dapat ditentukan dengan apa yang dianggap sehat atau wajar oleh masyarakat, praktek-praktek perdagangan atau profesi, undang-undang, atau kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau wakil mereka. Penambahan beban jam kerja akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan. Kerja lembur memberikan dampak pada kehidupan karyawan diantaranya adalah problem kejiwaan seperti depresi, dan stress, masalah keluarga, finansial, sosial kemasyarakatan, dan kesehatan. Penanganan problem akibat pekerjaan lembur harus dilakukan secara menyeluruh untuk menjaga kinerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan hotel secara umum diyakini memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku mereka. Karyawan hotel sering melakukan pekerjaan lembur pada waktu-waktu liburan dimana hampir semua orang menikmati waktu mereka bersama keluarga. Mereka harus menyiapkan sarana, melayani, para tamu hotel yang memenuhi berbagai hotel saat *pick season* liburan. Layanan *on call* kadang harus dilakukan oleh karyawan hotel jika pihak manajemen menghendaki layanan tambahan bagi para tamu hotel. Hal ini tentu saja akan membedakan ritme kerja mereka dengan para pekerjaa lain yang justru sedang menikmati liburan mereka. Secara empiris ditemukan bawah pekerjaan lembur mempengaruhi motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan karyawan secara negatif (Karatepe, 2006; Widyasari, 2013). Semakin tinggi jam lembur harus mereka lakukan akan memberikan pengaruh pada fisik dan konsentrasi. Kebugaran, kecapatan, ketepatan, dan perhatian mereka pada pekerjaan akan semakin menurun sehingga mengurangi kualitas dan kuantitas kerja mereka. Semakin banyak pekerjaan lembur

yang dilakukan saat orang lain menikmati liburan diindikasikan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam kerja. Karena ritme kerja mereka tidak memberikan peluang bagi mereka untuk berkumpul dengan keluarga. Namun pekerjaan lembur juga masih banyak diharapkan oleh pekerja untuk menambah penghasilan mereka. Sehingga tidak sedikit motivasi dan kinerja lembur meningkat dengan tambahan jam kerja untuk pekerja. Bahkan ada klaim bahwa kerja lembur adalah menyehatkan serta aktivitas yang menyenangkan (Dr Robert Rudolf di Daily Mail, detik health, 23/8/2013). Kerja lembur dianggap sebagai acara untuk mengisi waktu luang bagi mereka yang memang tidak ada acara apapun seperti acara keluarga, masyarakat atau organisasi. Pada pekerja yang beban kerjanya masih kurang optimal, maka kerja lembur akan membantu meningkatkan kinerjanya. Sehingga dengan bekerja lembur, karyawan akan dianggap mampu untuk menambah beban kerjanya sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, sehingga akan mampu mencapai kinerja yang maksimal (Baker, & Dzielinski, 1960; Iqbal, Ahmad, & Javaid, 2013).

Temuan pengaruh kerja lembur pada kinerja dan kepuasan kerja diantara para peneliti yang berbeda-beda tersebut belum memberikan penjelasan alasan yang konsisten secara akademis. Beberapa penelitian menunjukkan berbagai faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan lembur diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan dengan kapasitas karyawan/*personal fit* dan konflik Keluarga (Shane, & Nicolaou, 2013; Hinami, Whelan, Miller, Wolosin, & Wetterneck, 2013; Karatepe, 2013; de Janasz, Behson, Jonsen, & Lankau, 2013). Karyawan hotel yang memiliki kapasitas dan kemampuan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya diindikasikan akan cenderung menikmati dan mendapatkan kinerja yang maksimal. Sedangkan konflik keluarga bagi mereka akan cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu artikel ini bertujuan untuk memberikan penjelasan pengaruh *personal fit*, konflik kerja keluarga pada kinerja dan kepuasan kerja pada pekerja lembur. Sedangkan *Perception of Equity* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat situasi kerja dan psikologis karyawan terhadap dampak perbedaan tingkat *personal fit*, konflik kerja keluarga

pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Hal ini diharapkan akan memberikan gambaran perbedaan kondisi persepsi karyawan hotel yang melakukan pekerjaan lembur terhadap kesetaraan dalam bekerja terhadap pengaruh *personal fit*, konflik kerja keluarga pada kinerja dan kepuasan kerja.

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah variabel tingkat individu yang dihasilkan oleh pekerja secara individual (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). Campbell (1990) memberikan catatan bahwa kinerja tidak harus dilihat secara langsung menjadi perilaku seseorang. Hal ini terdiri dari hasil mental seperti sebuah jawaban atau hasil keputusan. Namun kinerja butuh menjadi bagian pengendalian individu. Kinerja adalah konsep yang dikembangkan berdasarkan berbagai cara pandang, seperti tipe, dimensi, yang mempengaruhi, dan parameter kinerja. Para ahli membedakan kinerja dalam arti tugas dan kinerja kontekstual (Borman & Motowildo, 1993). Kinerja tugas lebih mirip pada hasil yang didapatkan dari aturan pekerjaan secara resmi sedangkan kinerja kontekstual terkait dengan perilaku kerelaan yang muncul secara alamiah. Mereka mendiskripsikan kinerja tugas sebagai perilaku yang diminta sedangkan kinerja kontekstual adalah perilaku yang tidak secara khusus memenuhi aspek dalam aturan yang disyaratkan dalam pekerjaan. Kinerja tugas juga dapat diartikan sebagai efektifitas sebuah aktifitas diselesaikan yang memberikan kontribusi terhadap inti dari pekerjaan organisasi. Kinerja tugas mengukur hasil dari pekerjaan karyawan yang memenuhi tuntutan formal dari pekerjaan tersebut dan menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas pentingnya (William & Anderson, 1991). Sedangkan kinerja kontekstual menggambarkan arti yang lebih luas terkait dengan aktivitas yang secara tidak langsung mendukung pekerjaan inti namun mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologi dimana inti pekerjaan dijalankan. Aktivitas seperti ini tidak ditentukan sebagai bagian dari pekerjaan, namun menentukan peningkatan efektifitas organisasi (Borman & Motowildo, 1997).

Parameter kinerja terdiri dari perbedaan antara kecepatan dan ketepatan sebagaimana kinerja tipikan dan maksimal. Campbell (1990) menganggap bahwa parameter memiliki pengaruh penting pada pengukuran kinerja. Beda antara kecepatan dan akurasi mirip dengan perbedaan kualitas dan kuantitas (Lawler, 1973).

Namun, Sackett, Zedeck, dan Fogli (1988) menganggap bahwa ada perbedaan mendasar antara kinerja tipikal dan maksimal. Kinerja tipikal adalah bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan secara umum, sedangkan kinerja maksimal adalah jika seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan mengeluarkan usaha yang lebih. Seseorang cenderung menunjukkan kinerja maksimal saat diawasi. Sehingga beberapa kondisi menjadi kondusif untuk meningkatkan kinerja maksimal seperti saat wawancara, evaluasi dari pimpinan, dan diuji pemahamannya yang sesuai pekerjaan. Hasil penilaian kinerja ini biasanya tidak menunjukkan kinerja yang sebenarnya. Sehingga pimpinan kesulitan menilai kinerja yang sebenarnya.

Kepuasan Kerja

Newstrom mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*" (Newstrom & Davis, 1998). Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Yukl dan Wexley mengartikan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*" (Yukl & Wexley, 1971). Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Levi & Arsanjani (2002) terdapat lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*Work It-self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan

tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Teman sekerja, Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi, Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Gaji/Upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kerja yang secara mental menantang. Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha

mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Rekan kerja yang mendukung. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Personal fit

Konsep personal fit merupakan analisa terhadap kesesuaian seseorang pada pekerjaannya (*Person Job Fit*), organisasi (*person organizational fit*), dan lingkungan (*personal environment fit*) serta kelompok (*personal group fit*). *Person Job Fit* menurut Edwards (1991) merupakan kesesuaian antara kebutuhan dan yang ditawarkan (*needs-supplies perspective*) dan kemampuan dan tuntutan (*demands-abilities perspective*). Sehingga *Person Job Fit* (PJ fit) didefinisikan sebagai

kesesuaian antara kemampuan seseorang pada tuntutan sebuah pekerjaan atau harapan seseorang dan karakter pekerjaan. Sedangkan *person organizational fit* (PO fit) merupakan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi (Kristof-Brown, Zimmerman, dan Johnson, 2005). Hal ini merupakan gambaran tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Nilai-nilai dianggap sebagai kunci dari budaya organisasi yang diterjemahkan dalam norma, praktek dan prosedur. Sehingga banyak peneliti mengindikasikan bahwa kesesuaian individu ini mendukung pencapaian kinerja. Walaupun diantara temuan-temuan ini berbeda satu sama lain.

Secara empiris, ditemukan temuan hubungan *person fit* dan kinerja. Diantaranya adalah temuan yang dilakukan oleh Bateman & Organ (1983), Smith, Organ, & Near (1983), dan Kristof-Brown (2005). Walaupun terdapat perbedaan hasil, temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa *person fit* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula *person fit* cenderung memberikan pengaruh dan kepuasan kerja secara positif (Furnham, & Schaeffer, 1984). Kenyamanan kerja karyawan hotel terhadap kesesuaian diri dengan pekerjaannya akan memberikan motivasi yang lebih pada mereka untuk bekerja. Pekerjaan lembur yang mereka lakukan tidak akan memberikan persepsi beban yang berat. Sehingga tetap memberikan kontribusi positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu penelitian ini menganggap bahwa ada pengaruh langsung antara *Person fit* dengan *outcomes*:

Hipotesis-1: *Person fit* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel sifit lembur malam.

Hipotesis-2: *Person fit* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan hotel sifit lembur malam.

Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja - keluarga biasanya didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik interrole di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa aspect . Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan/keluarga dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga/kerja (Greenhaus & Beutell,

1985) . Konflik antar peran ini dapat mengambil dua arah (Frone, 2003) yaitu peran kerja dapat mengganggu peran keluarga, atau peran keluarga dapat mengganggu peran kerja.

Secara empiris Amstad, Meier, Fasel, Elfering, dan Semmer (2011) mengindikasikan bahwa konflik kerja - keluarga sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang memiliki efek negatif pada kesejahteraan dan perilaku. Konsekuensi potensial dari konflik pekerjaan - keluarga dapat dibagi menjadi tiga kategori yang berbeda: yang berhubungan dengan pekerjaan, dan hasil yang terkait dengan keluarga. Kedua arah konflik kerja - keluarga telah ditemukan terkait dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behavior*, serta hasil yang terkait dengan keluarga, seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, dan keluarga yang berhubungan dengan regangan. Kategori ketiga domain - tidak spesifik hasil - juga telah ditemukan terkait dengan kedua arah konflik kerja - keluarga; outcomes ini meliputi kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan narkoba atau penyalahgunaan. Oleh karena itu pengaruh konflik kerja keluarga pada *outcomes*:

Hipotesis-3: Konflik kerja keluarga menurunkan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.

Hipotesis-4: Konflik kerja keluarga menurunkan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.

Perception of Equity

Perception of Equity adalah cara pandang terhadap keseimbangan antara keuntungan yang didapatkan dengan usaha yang telah dilakukan dengan keuntungan yang didapatkan dengan usaha yang telah dilakukan orang lain. Seorang akan mempertimbangkan bahwa ia diperlakukan secara adil jika ia melihat rasio input untuk hasil untuk menjadi setara dengan orang-orang di sekelilingnya. Jika seorang

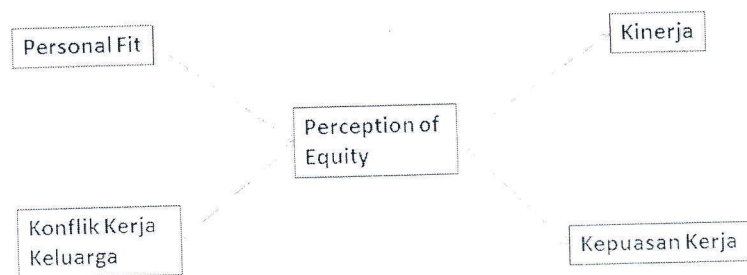
karyawan melihat bahwa orang lain memiliki rasio keuntungan dan usaha yang mereka lakukan berbeda dengan dirinya, maka hal ini akan dipersepsikan tidak adil. Semakin besar perbedaan rasio akan semakin besar ketidakpuasan karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu *Perception of Equity* diindikasikan mampu untuk menguatkan pengaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja adalah:

Hipotesis-5: *Perception of Equity* memediasi pengaruh antara *Personal fit* dan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.

Hipotesis-6: *Perception of Equity* memediasi pengaruh antara *Personal fit* dan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.

Hipotesis-7: *Perception of Equity* memediasi pengaruh antara konflik kerja keluarga dan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.

Hipotesis-8: *Perception of Equity* memediasi pengaruh antara konflik kerja keluarga dan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.



Gambar 1 Model Penelitian

BAB III METODOLOGI

Sampel

Sampel adalah karyawan hotel di wilayah Jogjakarta yang mendapatkan tugas sift lembur malam. Data yang terkumpul sejumlah 155 responden dari 300 angket yang tersebar dengan tingkat respon 52%. Rata-rata responden berusia 30 tahun dan telah bekerja selama 5 tahun serta 70 responden (46.7%) adalah laki-laki.

Pengukuran

Kinerja

Tujuh pertanyaan yang dikembangkan William dan Andersons (1991) digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan. Contohnya pernyataan untuk mengukur kinerja adalah “Saya Menyelesaikan tugas diberikan dengan cukup baik”, dengan menggunakan 5 skala likert. Nilai pernyataan yang lebih tinggi menggambarkan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan Kerja

Lima pertanyaan yang dikembangkan William dan Andersons (1991) digunakan sebagai alat ukur Kepuasan Kerja karyawan. Contohnya pernyataan untuk mengukur kepuasan adalah “Kemajuan terhadap pencapaian target kerja saya sekarang”, dengan menggunakan 5 skala likert. Nilai pernyataan yang lebih tinggi menggambarkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Konflik Kerja-keluarga

Delapanbelas pertanyaan yang di kembangkan Carlson, Kacmar, & Williams, (2000) digunakan sebagai alat ukur Konflik Kerja-keluarga karyawan. Contohnya pernyataan untuk mengukur Konflik Kerja-keluarga adalah “Pekerjaan saya menjaga saya dari kegiatan keluarga saya lebih dari saya ingin”, dengan menggunakan 5 skala likert. Nilai pernyataan yang lebih tinggi menggambarkan Konflik Kerja-keluarga yang lebih tinggi.

Personal Fit

Duabelas pertanyaan yang di kembangkan Resick, Shantz, dan Baltes (2007) digunakan sebagai alat ukur Personal Fit karyawan. Contohnya pernyataan untuk mengukur Personal Fit adalah “Saya memiliki tujuan yang sama dengan tempat kerja saya”, dengan menggunakan 5 skala likert. Nilai pernyataan yang lebih tinggi menggambarkan Personal Fit yang lebih baik.

Perception of Equity

Enam pertanyaan yang di kembangkan Janssen (2001) digunakan sebagai alat ukur *Perception of Equity* karyawan. Contohnya pernyataan untuk mengukur *Perception of Equity* adalah “Pengorbanan yang telah saya berikan terlalu banyak dibanding dengan hasil yang saya dapatkan”, dengan menggunakan 5 skala likert. Nilai pernyataan yang lebih tinggi menggambarkan *Perception of Equity* yang lebih baik.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Confirmatory factor analysis (CFA)

Confirmatory factor analysis (CFA) digunakan untuk menguji kualitas dan ketepatan model pengukuran. Sesuai dengan prosedur Anderson dan Gerbing (1988), sebelum melakukan uji hipotesis, CFA, digunakan untuk mengukur reliabilitas dan validitas alat ukur. *Structural Equation modeling* dengan program LISREL digunakan untuk menguji model. Hasil pengukuran ditunjukkan nilai *chi-squared* ($df=459$) $\chi^2 = 1639.71$ yang signifikan ($p < 0.01$; Bollen 1989), nilai *chi-square/ degree of freedom* ($df.$) sebesar 3.57 tidak sesuai dengan standar Marsh and Hovecar (1985) tidak lebih dari nilai 3. Kecukupan model ditunjukkan dengan nilai RMR = 0.15 tidak sesuai dengan standar kurang dari nilai .08 (Hu & Bentler, 1999, Browne & Cudeck, 1992; Steiger, 1990). Nilai CFI=.0.75, IFI=0.76, NFI = .67, and GFI =.71, AGFI=.65 sesuai dengan standar Marcoulides dan schumacker's (1996) mengindikasikan bahwa model dinilai kurang baik.

Confirmatory factor analysis (CFA) diadopsi untuk menguji kualitas dan kesesuaian/ketepatan dengan menilai reliabilitas. Nilai Cronbach's adalah kriteria yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk (Cronbach's, 1991). Sedangkan divergent validity ditunjukkan dengan nilai korelasi antar konstruk. Nilai-nilai tabel 1 yang menggambarkan konsistensi internal konstruk dan menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan berbeda satu dengan yang lain.

Table 1
Rata-rata, standar deviasi, Korelasi dan nilai Cronbach α

	Rerata	SD	1	2	3	4	6	6	7	8	9	10	11
1. Jenis Kelamin	1.35	.485											
2. Usia	28.00	13.536	-0.07										
3. Latar Belakang Pendidikan	1.75	.795	0.096	0.055									
4. Gaji	2.02	.532	0.01	.343**	.383**								
5. Status Pernikahan	1.42	.592	-0.034	-0.121	-0.053	-.189**							
6. Pengalaman Kerja	3.75	2.459	0.076	.206*	0.082	-0.18	-0.056						
7. Perception of Equity	3.28	.588	0.094	-0.058	0.003	0.07	0.021	-.197*	.362				
8. Personal Fit	3.98	.597	.186**	-0.11	-0.099	-0.130*	0.056	0.085	0.01	.496			
9. Work Family Conflict	2.79	.607	0.02	-.170*	0.12	-0.012	-0.051	-0.026	0.095	-.237**	.831		
10. Kinerja	4.19	.567	0.063	-0.027	-.199**	-.223**	0.106	-0.039	0.049	.410**	-.377**	.789	
11. Kepuasan Kerja	3.36	.728	.129*	0.006	0.046	0.042	-0.071	0.017	-0.057	0.042	.222**	0.117	.561

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan regresi. Efek Mediasi Perception of Equity pada Pengaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja ditunjukkan pada tabel 2.

Table 2
Efek Mediasi Perception of Equity pada Pengaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja

	Kinerja			Kepuasan Kerja		
	Step 1	Step2	Step3	Step 1	Step2	Step3
Jenis Kelamin	.81	.022	.014	.125	.107	.116
Latar Belakang Pendidikan	-.144*	-.076	-.072	.023	-.005	-.010
Gaji	-.155*	-.149*	-.158	.020	.047	.057
Status	.072	.042	.039	-.062	-.052	-.048
Personal Fit		.306**	.304**		.087	.090
Work Family Conflict		-.296**	-.305**		.239*	.249*
Perseption of Equity			.083			-.095
R ²	.076	.291	.216	.023	.076	.085
ΔR ²	.076*	.298*	.007	.023	.053*	.009

* $p < .05$; ** $p < .01$

Hasil analisis menunjukkan bahwa mediasi perception of equity tidak memberikan pengaruh signifikan pada model yang diajukan. Sehingga hipotesis yang terbukti adalah hipotesis 1, 3, dan 4 (tabel 3). Pekerja sifit lembur merupakan karyawan yang memiliki tambahan beban kerja. Mereka harus menyesuaikan waktu atas tuntutan kerja lembur mereka. Tuntutan tersebut diantaranya adalah kesiapan perubahan mekanisme hidup keseharian yang berhubungan dengan dirinya sendiri, pekerjaan, dan keluarga. Sehingga anggapan terhadap keadilan yang dirasakan oleh mereka dindikasikan memberikan pengaruh pada hasil dari proses pekerjaan.

Table 3
Hasil Hipotesis

Hipotesis	Hasil
Hipotesis-1: <i>Person fit</i> memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel sift lembur malam.	Terbukti
Hipotesis-2: <i>Person fit</i> memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.	Terbukti*
Hipotesis-3: Konflik kerja keluarga menurunkan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.	Terbukti
Hipotesis-4: Konflik kerja keluarga menurunkan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.	Terbukti
Hipotesis-5: <i>Perception of Equity</i> memediasi hubungan antara <i>Personal fit</i> dan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.	Tidak Terbukti
Hipotesis-6: <i>Perception of Equity</i> memediasi hubungan antara <i>Personal fit</i> dan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.	Tidak terbukti
Hipotesis-7: <i>Perception of Equity</i> memediasi hubungan antara konflik kerja keluarga dan kinerja karyawan hotel sift lembur malam.	Tidak terbukti
Hipotesis-8: <i>Perception of Equity</i> memediasi hubungan antara konflik kerja keluarga dan kepuasan karyawan hotel sift lembur malam.	Tidak terbukti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran efek *perception of equity*, sebagai respon atas keadilan yang diperoleh dari perusahaan yang disebabkan karena tuntutan kerja lembur bagi mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek mediasi PoE tidak signifikan pada pengaruh *Personal fit* dan *work family conflict* pada kinerja dan kepuasan pekerja hotel lembur sift malam. Bahkan tambahan gaji bagi mereka tidak memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka. Semakin orang merasa cocok selaras dengan pekerjaan dan semakin besar konflik kerja keluarga, persepsi keadilan tidak memberikan pengaruh terhadap hasil kerja dan kepuasan mereka. Hal ini bisa dimaklumi karena kesesuaian dengan pekerjaan akan memberikan rasa pengakuan keahlian mereka atas pekerjaan mereka. Sehingga profesionalisme atas keahlian ini memberikan pengaruh pada kepuasan dan kinerja mereka. Sedangkan rasa keadilan tidak memberikan pengaruh yang signifikan untuk menjelaskan pengaruh *personal fit* dengan kepuasan dan kinerja pekerja sift.

Hal ini bisa disebabkan oleh persepsi pekerja lembur terhadap profesionalisme lebih penting dibanding hanya sekedar *perception of equity*. Sehingga tambahan gaji tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dengan menunjukkan profesionalisme yang tinggi mereka akan menganggap bahwa keadilan atas kompensasi misalnya, akan didapatkan secara otomatis. Sehingga mereka tidak khawatir dengan keadilan yang akan mereka dapatkan.

Demikian juga, walaupun Konflik Kerja Keluarga terbukti signifikan berpengaruh pada Kinerja dan Kepuasan Kerja, pekerja shift lembur malam tidak dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan. Hal ini bisa saja terjadi karena mereka kemungkinan lebih memberikan bobot kepentingan keluarga atau konflik kerja keluarga lebih besar dan lebih signifikan dibandingkan dengan tuntutan *perception of equity*. Hal ini bisa difahami karena kemungkinan efek yang terjadi dari konflik kerja keluarga lebih penting dari sekedar perbandingan usaha dan hasil kerja.

Implikasi Manajerial

Profesionalisme kerja dan konflik kerja keluarga akan dianggap sangat penting bagi pekerja. Hal ini tidak bisa digantikan dengan sejumlah penghargaan bagi karyawan lembur. Oleh karena itu manajer perlu menunjukkan sikap dan keputusan yang lebih bijaksana terhadap karyawan lembur yang kemungkinan memunculkan konflik antara pekerjaan dan keluarga dan profesionalisme kerja. Sehingga pekerja tidak merasa diperlakukan tidak adil atas beban lebih mereka dalam bekerja lembur.

Keterbatasan dan Arah penelitian

Selain memberikan beberapa kontribusi terhadap operasional manajerial, penelitian ini mampu membuka wawasan atas efek *personal fit* dan konflik kerja keluarga pada karyawan lembur. Namun penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan diantaranya adalah model penelitian yang kurang baik, dan analisa kritis terhadap pekerja lembur kurang mendalam untuk mengetahui karakter dan tuntutan unik mereka dalam bekerja. Oleh karena itu berbagai alternatif konstruk mediasi perlu

diangkat pada penelitian yang akan datang. Penelitian dengan pendakatan longitudinal study juga diperlukan untuk mengetahui sejauh mana peran *perception of equity* dalam menjelaskan pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan lembur.

Kondisi kerja yang memiliki aspek spiritualitas yang signifikan, peran gender, kepemimpinan, disarankan untuk menjadi bahan penelitian lanjut untuk menjelaskan pengaruh *personal fit* dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta berbagai *outcome* dalam perilaku karyawan kerja lembur.

DAFTAR REFERENSI

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151
- Anderson, J.C., and D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin, 103*, 411-423
- Baker, C. T., & Dzielinski, B. P. (1960). Simulation of a simplified job shop. *Management Science, 6*(3), 311-323.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal, 26*(4), 587-595
- Bollen, K.A.: 1989, *Structural equations with latent variables*, Wiley series in probability and mathematical statistics, Applied probability and statistics section, Oxford, England: John Wiley & Sons
- Borman W.C., & S.J., Motowidlo (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, In Schmitt N., & W.C., Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, pp. 71-98
- Borman, W.C., and Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research, *Human Performance, 10*(2), 99-109.
- Campbell, J. P.: 1990, Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 687-732
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., and Sager C.E., (1993). A theory of performance: In N., Schmitt and WC Borman W.C. (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. 35-70. California: Jossey-Bass Inc Pub.
- Cronbach, L.J., 1991, methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., 2001, *An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications*, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4
- de Janasz, S., Behson, S. J., Jonsen, K., & Lankau, M. J. (2013). Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(7), 1435-1453.
- Edward, J.R.: 1991, Person Job fit: A Conceptual integration, literature review, and methodological critique, *International review of industrial and organizational psychology, 6*, 282- 357
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. Campbell Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association

- Furnham, A., & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57(4), 295-307.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 – 88
- Hinami, K., Whelan, C. T., Miller, J. A., Wolosin, R. J., & Wetterneck, T. B. (2013). Person-job fit: An exploratory cross-sectional analysis of hospitalists. *Journal of Hospital Medicine*, 8(2), 96-101.
- Hu, L., & P.M., Bentler: 1999, Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural equation modeling* 6(1), pp. 1-55
- Iqbal, N., Ahmad, N., & Javaid, K. (2013). Impact of Employee Empowerment on Employee's Performance in the context of Banking Sector of Pakistan.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Karatepe, O. M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017-1028.
- Kristof-Brown, Amy L; Zimmerman, Ryan D; and Johnson, Erin C, 2005, Consequences of individual fit at work: A meta analysis of person job fit, person organization, person group, person supervisor fit, *Personnel Psychology* 58, 2; pg. 281-345
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in Work Organizations*, California: Brooks.
- Levi, K., & Arsanjani, A. (2002). A goal-driven approach to enterprise component identification and specification. *Communications of the ACM*, 45(10), 45-52.
- Marcoulides, G.A., (Ed) & R.E., Schumacker (Ed): 1996, *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*, Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1998). *Human behavior at work*. Tata McGraw Hill, 8th Edition, New Delhi.
- Rindskopf, D., Rose, T., (1988), Some theory and applications of confirmatory second-order factor analysis, *Multivariate Behavioral Research*, 23(1), 51-67
- Sackett, P. R., Zedeck, S., & Fogli, L. (1988). Relations between measures of typical and maximum job performance. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 205-211.
- Shane, S., & Nicolaou, N. (2013). The genetics of entrepreneurial performance. *International Small Business Journal*, 31(5), 473-495.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Steiger, J.H.: 1990, Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach, *Multivariate behavioral research* 25(2), pp. 173-180

- Widyasari, I. (2013). HUBUNGAN SIKAP KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Williams, J.L., and Anderson, E.A. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behavior. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yukl, G. A., & Wexley, K. N. (1971). *Readings in organizational and industrial psychology*. Oxford University Press.

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

- Isilah masing-masing pernyataan berikut sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai "Mediation effect of PoE on the relationship between Personal fit, work-family conflict, and Job Performance and satisfaction, for overtime night shift workers"
- Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Data responden: Jenis Kelamin : () 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Kelahiran : Tahun _____ bulan _____
 Pendidikan terakhir : ()
 1. Sekolah Dasar hingga Sekolah menengah tingkat atas
 2. Diploma
 3. Sarjana (S1)
 Penghasilan setiap bulan rata-rata (rupiah)
 1. dibawah 1 juta
 2. 1-2 juta
 3. 2-3 juta
 4. 3-5 juta
 5. lebih dari 5 juta
 Status () 1. Menikah 2. Lajang 3. Cerai
 Pengalaman bekerja di hotel ini : Tahun _____ Bulan _____

Pernyataan	Skor	Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Puas (SP)
Setuju (S)	4	Puas (P)
Kurang Setuju (KS)	3	Kurang Puas (KP)
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Puas (TP)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak puas (STP)

NO		STS	TS	KS	S	S
	Lembur bagi saya pekerja sift malam (PoE)					
1	Saya bekerja terlalu keras untuk mencapai target kerja saya					
2	Saya memberikan banyak waktu dan perhatian pada pekerjaan saya tapi tidak merasa dihargai					
3	Pengorbanan yang telah saya berikan terlalu banyak dibanding dengan hasil yang saya dapatkan					
4	Penghargaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan pengorbanan saya					
5	Saya mengeluarkan banyak tenaga pada pekerjaan saya dibanding dengan nilai yang didapatkan					
6	Saya merasa diperlakukan tidak adil dalam bekerja					
	Sebagai pekerja lembur di sift malam (Personal fit)					
1	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tempat kerja saya.					
2	Target pribadi saya dalam bekerja dan target tempat kerja saya sangat mirip					
3	Saya tidak peduli dengan target pekerjaan di tempat kerja saya sebagaimana yang diperdulikan teman-teman kerja saya					
1	Nilai-nilai kehidupan saya sangat mirip dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan tempat kerja saya					
2	Nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai dan budaya organisasi tempat kerja saya					
3	Nilai-nilai dan budaya perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesesuaian dengan nilai-nilai hidup saya					
1	Pekerjaan ditawarkan sangat sesuai dengan yang saya inginkan					
2	Hal-hal yang saya cari dalam bekerja terpenuhi oleh pekerjaan saya sekarang					
3	Pekerjaan saya sekarang telah memberikan segalanya seperti yang saya inginkan					
1	Sudah ada kesesuaian yang sangat tinggi antara kebutuhan yang dituntut dalam					

	pekerjaan dengan kemampuan saya					
2	Ketrampilan dan pelatihan sesuai dengan syarat yang diminta dalam pekerjaan saya					
3	Ketrampilan dan latar belakang pendidikan saya telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Sebagai pekerja lembur di sift malam, saya merasa (work-family conflict)						
1	Pekerjaan saya menjaga saya dari kegiatan keluarga saya lebih dari saya ingin					
2	Waktu pengabdian saya untuk pekerjaan saya seimbang dengan tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga saya					
3	Aku kehilangan waktu bersama keluarga karena saya harus menghabiskan waktu untuk tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Waktu untuk keluarga sering mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya					
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering menyebabkan berkurangnya waktu kerja sehingga tidak bisa membantu karir saya					
6	Saya harus kehilangan aktivitas kerja karena waktu saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga					
7	Tiap pulang kerja, saya merasa letih untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga					
8	Ketika pulang kerja saya sering emosi sehingga mencegah saya dari memberikan kontribusi kepada keluarga saya					
9	Karena tekanan di tempat kerja, kadang ketika saya pulang saya terlalu stres untuk melakukan hal yang bisa saya nikmati.					
10	Karena stres di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja.					
11	Karena tekanan tanggung jawab keluarga, saya sulit konsentrasi pada pekerjaan saya.					
12	Ketegangan dan kecemasan kehidupan keluarga, kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya menjadi lemah.					
13	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan dalam bekerja, saya tidak efektif diterapkan dalam menyelesaikan poblems keluarga					
14	Perilaku efektif di tempat kerja, ternyata kontra produktif di rumah.					
15	Perilaku efektif di tempat kerja tidak membantu saya untuk menjadi orangtua dan pasangan yang baik.					
16	Perilaku yang baik di rumah tampaknya tidak efektif diterapkan ditempat kerja.					
17	Perilaku yang efektif di rumah akan menjadi kontraproduktif di tempat kerja.					
18	Cara pemecahan masalah di rumah tampaknya tidak berguna di tempat kerja.					
Sebagai pekerja lembur di sift malam, saya (Job Performance)						
1	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cukup baik					
2	Melengkapi tanggungjawab saya sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya					
3	Melaksanakan tugas yang diberikan					
4	Memenuhi kinerja formal yang disyaratkan pada pekerjaan saya					
5	Sesuai dalam aktivitas yang akan memberikan pengaruh langsung pada evaluasi kinerja saya					
6	Melalaikan aspek pekerjaan yang harus diselesaikan					
7	Gagal dalam tugas-tugas pokok					
Sebagai pekerja lembur di sift malam, Sejauh mana kepuasan anda terhadap (satisfaction)						
1	Kemajuan terhadap pencapaian target kerja saya sekarang					
2	Pekerjaan anda terhadap peluang karir anda					
3	Pekerjaan anda disbanding dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain					
4	Kesempatan yang ada pada pekerjaan anda untuk melakukan yang terbaik					
5	Pekerjaan anda sekarang sebagaimana harapan anda ketika mendapatkan pekerjaan ini					
		STP	TP	KP	P	



LAPORAN PELAKSANAAN SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN

1. Nama Ketua Peneliti : SETYABUDI INDARTONO, Ph.D.
2. Jurusan/Prodi : MANAJEMEN
3. Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Jenis Penelitian : Kelompok/Institusional/Tracer Study/Kerjasama
5. Judul Penelitian : Efek Mediasi Persepsi of Equity pada pengaruh personal fit, konflik kerja-keluarga pada kinerja & keprasaan kerja : studi kasus pelepasan lembur malam
6. Pelaksanaan Hari/Tanggal : FE UMY
7. Tempat : Ketua : Naniung Margatani MPA
8. Dipimpin oleh : Sekretaris : Anum Raiwawati MM
9. Peserta : a. Konsultan :Orang
b. Nara Sumber :Orang
c. BPP :1.....Orang
d. Peserta lain :11.....Orang
Jumlah :14.....Orang
(Daftar hadir terlampir)
10. Hasil Seminar :
Setelah mempertimbangkan penyajian, penjelasan, argumentasi serta sistematika dan tata tulis, seminar berkesimpulan :
Instrumen/Desain Penelitian tersebut :
a. Diterima, tanpa revisi/Pembenahan
b. Diterima, dengan revisi/Pembenahan
c. Dibenahi, untuk diseminarkan ulang
11. Catatan :

Sekretaris,

Anum Darmawati

Badan Pertimbangan Penelitian,

Prof. Sudarno Ph.D.

Ketua Sidang

Naniung Margatani



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN

1. Nama Ketua : SETIASUDI INDARTONO, Ph.D.
 2. Hari, Tanggal :
 3. Jurusan/Prodi : MATHSEMEX
 4. Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
 5. Judul Penelitian : Efektif Medical Protection of Equity pada perusahaan personal fit
 kuratif kerja labrang pada kinerja & lepradan kerja : studi
 kasus pekerja fitt lebrn. melau
 Jenis Peneleitian : Kelompok/Institusional/Tracer Study/Kerjasama

No	Nama	Gelar	Tanda Tangan
1			1
2	<i>Nurhikmah</i>		2
3	<i>WINARNO</i>	<i>M.Si.</i>	3
4	<i>Farhanto</i>	<i>M.Si.</i>	4
5	<i>ARIF WIBOMA</i>		5
6	<i>Arum Darmawati</i>		6
7	<i>Munisa Akbar</i>	<i>M.Si</i>	7
8	<i>Lina NUR H</i>		8
9	<i>Tomy w</i>		9
10	<i>Nanina Mangasani</i>	<i>M.Si, MBA</i>	10
11	<i>Penny Rahmawati</i>	<i>M.Si</i>	11
12			12
13			13
14			14
15			15
16			16
17			17
18			18
19			19
20			20
21			21
22			22
23			23
24			24
25			25

Yogyakarta,
Ketua Sidang

Nanina Mangasani, M.Si, MBA
NIP. 196812 195802 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 586168 Psw 817,815
Fax (0274) 554902 Website <http://www.fe.uny.ac.id>

**LAPORAN PELAKSANAAN SEMINAR
HASIL PENELITIAN**

1. Nama Peneliti : Sefabudi Indartono, Ph.D.
2. Jurusan : Manajemen
3. Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
4. Status Penelitian : a. Mandiri
 b. Kelompok
c. Tracer Study
d. Institusional
5. Judul Penelitian : Efek Mediasi Perception of Equity pada pengaruh personal fit, konflik kerja keluarga pada kinerja & kepuasan kerja: Studi kasus pekeria off lumber malan
6. Pelaksanaan : Tanggal : 30-10-2014
Pukul :
7. Tempat : FE UNY
8. Dipimpin oleh : Ketua : Anni Panawanah MM
Sekretaris : Farlianti SE
9. Peserta : a. Konsultan : orang
b. Nara Sumber : orang
c. BPP : 1 orang
d. Peserta Lain : 14 orang
+
Jumlah : 17 orang
(daftar terlampir)

10. Hasil Seminar :

Setelah mempertimbangkan penyajian, penjelasan, argumentasi serta sistematika dan tata tulis, seminar berkesimpulan :

Laporan Hasil Penelitian tersebut di atas :

- a. Diterima, tanpa revisi / pembenahan;
- b. Diterima, dengan revisi / pembenahan;
- c. Dibenahi, untuk diseminarkan ulang.

11. Catatan :

- Disimplisitkan obyek penelitian yg diteliti
- Konsistensi istilah PS ft - Perawal ft.
- Penyataan hipotesis di defitkan dg style
- Hipotesis → pengaruh tidak sama dg hubungan
- Hasil.
- dijelaskan pengaruh gaji tnd kinerja
- style penulisan laporan penelitian bukan artikel

Sekretaris,



Faukanto

NIP. 197009252000121001

Mengetahui :

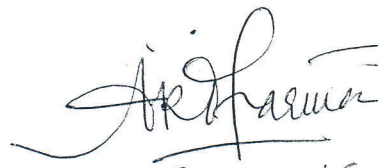
Badan Pertimbangan
Penelitian,



Prof. Sulcino Ph.D.

NIP. 19691404 199403 1 002

Ketua Sidang,



Arum Darmawati

NIP. 19800405 200501 2 00



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 586168 Psw 817,815
 Fax (0274) 554902 Website <http://www.fe.uny.ac.id>

DAFTAR HADIR SEMINAR HASIL PENELITIAN

1. Hari, Tanggal : 26-10-2014
 2. Nama Peneliti : Setyabudi Indartono Ph.D.
 3. Jurusan : Manajemen
 4. Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
 5. Judul Penelitian : Efektifitas Media Sosial pada pengaruh personal fit,
 Kefitiran Kerja Karyawan pada Kinerja & Kepuasan Kerja :
 Studi kasus pekerja shift malam.
 Jenis Seminar : Laporan Hasil Penelitian

No.	Nama	Gelar	Tanda Tangan	
1			1.	
2	Joko Kumoro	M.Si		2.
3	Setyabudi Indartono	Ph.D	3.	
4	Arum Darmawati	MM		4.
5	Witono	M.Si	5.	
6	Naning Mangasari	M.Si, MBA		6.
7	ARIF WIBOWO			7.
8	Farhanto			8.
9	Munira Aleka	M.Si	9.	
10	Andreas Ficoan	Ph.D		10.
11	Muhlis		11.	
12	Lina NUR H			12.
13	Sukirno		13.	
14	Tony			14.
15			15.	
16				16.
17			17.	
18				18.
19			19.	
20				20.

Yogyakarta,
 Pimpinan Sidang,

Arum Darmawati
 Arum Darmawati
 NIP. 19800405 200501 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp. 554902 Psw 815

SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN
Nomor : 21 /UN34.18/PL/2014

Pada hari ini Senin tanggal dua bulan Juni tahun dua ribu empat belas , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. N a m a : Prof. Dr. Moerdiyanto.M.Pd. MM
N I P : 19580507 198303 1 001
Jabatan : Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Selanjutnya disebut : **PIHAK KESATU**;
2. N a m a : Setyabudi Indartono,Ph.D
N I P : 19720720 200312 1 001
Jabatan : Ketua Pelaksana
Selanjutnya disebut : **PIHAK KEDUA**;

Kedua belah pihak secara bersama telah setuju mengikat diri dalam Perjanjian Pelaksanaan Penelitian **Kelompok** sebagai tersebut dibawah ini:

Pasal 1;

PIHAK KESATU memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas yang diberikan **PIHAK KESATU** untuk melaksanakan Penelitian **Kelompok** yang berjudul :

“Efek Mediasi Perception of Equity pada Pagaruh Personal Fit, Konflik Kerja Keluarga pada Kinerja dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pekerja Sift lembur Malam “

Dengan personalia peneliti sebagai berikut :

- | | | |
|-----------|----------------------------|----------------------------|
| 1.Ketua | : Setyabudi Indartono,Ph.D | NIP. 19720720 200312 1 001 |
| 2.Anggota | : Farlianto, MBA | NIP. 19700925 200012 1 001 |

Pasal 2;

Biaya Pelaksanaan Penelitian sebesar Rp 7.500.000.- (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) ditanggung oleh **PIHAK KESATU** dibebankan pada anggaran DIPA 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Pasal 3;

Pembayaran Biaya Penelitian dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Tahap pertama sebesar 70% dari Rp 7.500.000.- (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) yaitu Rp.5.250.000.- (Lima Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) terdiri dari : Honorarium 25% Operasional 65 % Penyusunan laporan dan seminar laporan hasil penelitian 10% dibayarkan pada saat kontrak ditandatangani oleh **PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA**;
- b. Tahap kedua sebesar 30% dari Rp 7.500.000.- (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) yaitu Rp.2.250.000.- (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) terdiri dari : Honorarium 25% Operasional 65% Penyusunan laporan dan seminar laporan hasil penelitian 10% dibayarkan pada saat laporan hasil-penelitian diserahkan oleh **PIHAK KEDUA** dan diterima oleh **PIHAK KESATU**;
- c. Pajak atas pembayaran biaya penelitian ini menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku dan ditanggung oleh **PIHAK KEDUA**;
- d. Semua biaya meterai dibebankan pada **PIHAK KEDUA**;

Pasal 4;

Jangka waktu pelaksanaan penelitian selama 5 (lima) bulan sejak tanggal 2 Juni 2014 sampai dengan tanggal 2 November 2014 terhadap keterlambatan penyelesaian Penelitian dikenakan denda keterlambatan sebesar 1%o (satu permil) setiap hari keterlambatan, maksimal sebesar 5 % dari jumlah biaya penelitian.

Pasal 5;

Pelaksanaan penelitian harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan oleh **PIHAK KESATU**, antara lain sebagai berikut:

- a. Peneliti wajib menyeminarkan instrumen dan laporan akhir hasil penelitian.
- b. Peneliti wajib menyerahkan laporan hasil penelitian yang sudah dijilid rapi sebanyak 2 (dua) eksemplar warna Pink.
- c. Peneliti wajib menyerahkan sof kopi abstrak dan Artikel hasil penelitian.
- d. Tata tulis laporan penelitian yang diserahkan kepada **PIHAK KESATU** harus mengikuti ketentuan Pedoman Penelitian.
- e. Pada bagian bawah sampul laporan penelitian harus dituliskan sebagai berikut:

**PENELITIAN INI DIBIYAI DENGAN DANA DIPA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
SK DEKAN FE UNY NOMOR : 611 TAHUN 2014, TANGGAL 23 MEI 2014
SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR : 21 /UN34.18/PL/2014 , TANGGAL 2 JUNI 2014**

Pasal 6;

Perjanjian Pelaksanaan Kontrak Penelitian ini berlaku sejak ditandatangani oleh **PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA**. Apabila dikemudian hari perlu ada perubahan yang diakibatkan oleh Peraturan Pemerintah maka atas kesepakatan kedua belah pihak dapat diadakan perubahan seperlunya atas perjanjian ini.

Yogyakarta, 2 Juni 2014
PIHAK KESATU;

PIHAK KEDUA;



Setyabudi Indartono, Ph.D
NIP. 19720720 200312 1 001

Prof. Dr. Moerdiyanto, M.Pd. MM
NIP. 19580507 198303 1 001

Mengetahui :
Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002