

**PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN PERSEPSIAN
(*PERCEIVED LEADER-MEMBER EXCHANGE*), PERBEDAAN
PERSEPSI DAN EMOSIONAL PADA KONFLIK
KELUARGA-PEKERJAAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi salah satu syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi

Disusun oleh :

Fahmi Hidayati

12140275 L

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN PERSEPSIAN
(*PERCEIVED LEADER-MEMBER EXCHANGE*), PERBEDAAN
PERSEPSI DAN EMOSIONAL PADA KONFLIK
KELUARGA-PEKERJAAN**

Disusun Oleh

FAHMI HIDAYATI

NIM: 12140275L

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan didepan tim penguji pada tahun 2019.

Surakarta, 23 Juni 2019

Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE.,M.Si

Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B. Com.,M.P.H

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN
PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN PERSEPSIAN
(*PERCEIVED LEADER-MEMBER EXCHANGE*), PERBEDAAN
PERSEPSI DAN EMOSIONAL PADA KONFLIK
KELUARGA-PEKERJAAN

Skripsi ini telah dipertahankan didepan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Juli 2019

1. Dr. W.B Atmoko,MM
2. Dr. Y. Kristanto, SE.,MM
3. Drs. Sugiyarmasto, MM
4. Nang Among Budiadi, SE.,M.Si

(.....)
Penguji I
(.....)
Penguji II
(.....)
Penguji III
(.....)
Penguji IV

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si
NIS : 01200504012113

Ketua Program Studi SI Manajemen

(Finisha Mahaestri Noor, B.com, M.P.H)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul “PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN PERSEPSIAN (*PERCEIVED LEADER-MEMBER EXCHANGE*), PERBEDAAN PERSEPSI DAN EMOSIONAL PADA KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN”. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat didalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 23 Juni 2019



Fahmi Hidayati

NIM. 12140275L

MOTTO

*“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai
(mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”*

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)

*“Pandanglah hari ini, kemarin adalah mimpi dan esok hari hanyalah sebuah visi. Tetapi, hari
ini yang sungguh nyata, menjadikan kemarin sebagai mimpi bahagia, dan setiap hari esok
sebagai visi harapan”*

(Alexander Pope)

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya”.

(Nabi Muhammad SAW)

*“Pengalaman adalah apa yang kita dapatkan ketika kita tidak mendapatkan apa yang kita
inginkan”*

(Enio Carvalbo)

*“Berani karena benar takut karena salah, Manusia dapat dimatikan manusia dapat
dihancurkan akan tetapi manusia tidak dapat dikalahkan selama manusia itu masih setia
pada hati sanubarinya, Surodiro jayaningrat lebur dining pangestuti (segala sifat keras hati
dan angkara murka hanya bisa dikalahkan dengan sikap bijak, lembut, dan sabar)”*

(Eyang Suro)

PERSEMBAHAN

- ♥ Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang saya butuhkan. Allah SWT sutradara terhebat.
- ♥ Orang tuaku tercinta Ayah (Ruslan), Almh Ibu (Latri), Kakak (Deviatri Ruslaningsih) dan Saudara (Ulfah Nuraini) serta Kekasihku (Bagus Nugroho) terima kasih atas doa, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan.
- ♥ Diriku sendiri Fahmi Hidayati, S.M., Jangan puas hanya sampai di sini, terus kejar impian, jangan menyerah, semangat.
- ♥ Bapak Nang Among Budiadi, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Sugiyarmasto.,MM selaku pembimbing II yang sudah membimbing dengan penuh kesabaran hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
- ♥ Semua sahabat dan teman-teman tercinta S1 Manajemen angkatan 2014, yang berbagi semangat, berbagi cerita canda dan tawa semoga perjuangan kita semua bermanfaat dunia akhirat. (Aamiin).
- ♥ Semua saudaraku persaudaraan setia hati terate khususnya dulur sejati, yang selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang serta berbagi cerita dalam pembuatan skripsi ini.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh hubungan atasan-bawahan persepsian (*perceived leader-member exchange*), perbedaan persepsi dan emosional pada konflik keluarga-pekerjaan”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan semangat bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, saya berterima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Ibu Finisha Mahaestri Noor, B.Com,M.P.H, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.

4. Bapak Nang Among Budiadi, SE.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sugiyarmasto.,MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah emberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Waluyo Budi Atmoko.,MM., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Dr. Y. Kristanto, SE.,MM, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Ariefah Yulandari,SE., MM, selaku dosen dari Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.
9. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Orang tua, saudara dan kekasihku yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi selama proses perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
11. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2014 khususnya Program Studi S1 Manajemen.
12. Semua saudara Persaudaraan Setia Hati Terate khususnya dulur sejati.
13. Almamater tercinta Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis berupaya semaksimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, namun masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk

itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Surakarta, 23 Juni 2019

Fahmi Hidayati

NIM. 12140275L

SARI

Fahmi Hidayati. 2019. Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan Persepsian (*Perceived Leader-Member Exchange*), Perbedaan Persepsi, Dan Emosional Pada Konflik Keluarga Pekerjaan. Program S1 Manajemen. Universitas Setia Budi. Pembimbing I Bapak Nang Among Budiadi, SE.,M.Si dan Pembimbing II Bapak Drs. Sugiyarmasto,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan hubungan atasan-bawahan persepsian, perbedaan persepsi dan emosional pada konflik keluarga-pekerjaan. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar.

Teknik penyampelan yang digunakan adalah non probability sampling. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Hubungan atasan-bawahan persepsian berpengaruh positif dan signifikan pada konflik keluarga-pekerjaan karyawan di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar, 2) Perbedaan persepsi positif dan signifikan berpengaruh pada konflik keluarga-pekerjaan karyawan di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar, 3) Emosional berpengaruh positif dan signifikan pada konflik keluarga-pekerjaan karyawan di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar, 4) Hubungan atasan-bawahan persepsian, perbedaan persepsi dan emosional berpengaruh secara simultan pada konflik keluarga-pekerjaan karyawan di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar.

Kata kunci: Hubungan atasan-bawahan persepsian, perbedaan persepsi, emosional, konflik keluarga-pekerjaan.

ABSTRACT

Fahmi Hidayati, 2019. *The Effects of Perceived Leader Members Exchange, Perceived Differences and Emotional in Family Work Conflict. S1 Management Program. Setia Budi University. Advisor I Nang Among Budiadi, SE.,M.Si and Supervisor II Drs. Sugiyarmasto., MM.*

This study aims to examine the partial and simultaneous effect of Perceived leader members exchange, perceptual differences and emotional in work-family conflict.

Date was obtained through a questionnaire to employees of the SFA Steak and Resto in the Solo and Karanganyar branches.

The sampling technique used is non probability sampling. Hypothesis testing is done using multiple linear regression analysis.

The result of this study indicate: 1) Perceived leader members exchange has a positive and significant effect on employee-work family conflict at the SFA Steak and Resto branch in Solo and Karanganyar region, 2) Differences perceptions has positive and significant influence employee-work family conflict at the SFA Steak and Resto branch in Solo and Karanganyar region, 3) Emotional has a positive and signifcsnt influence employee-work family conflict at the SFA Steak and Resto branch in Solo and Karanganyar region, 4) Perceived leader members exchange, differences in perceptions and emotional effects simultaneously on employee-work family conflict at the SFA Steak and Resto branch in Solo and Karanganyar region.

Keywords: Perceived leader members exchange, differences in perception, emotional,
work-family conflict.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
INTISARI.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 latar belakang penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6

HALAMAN

2.1 Sejarah Umum SFA	6
2.2 Konflik	7
2.3 Konflik Keluarga Pekerjaan	8
2.4 Hubungan Atasan- Bawahan Persepsian.....	8
2.5 Perbedaan Persepsi.....	10
2.6 Emosional.....	11
2.7 Model Penelitian	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	14
3.1 Desain Penelitian.....	14
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran.....	14
3.3 Desain pengambilan sampel.....	16
3.4 Obyek Penelitian	18
3.5 Sumber data.....	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.7 Instrumen penelitian.....	20
3.8 Metode analisis data.....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Deskripsi Umum	26
4.2 Hasil Deskriptif Variabel	26
4.3 Hasil Analisis Data.....	28
4.4 Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	48

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1. 1. Kerangka Pemikiran.....	13

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1. 1. Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai <i>Factor Loading</i>	17
Tabel 4.1 Karakteristik Pendidikan.....	27
Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja	27
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen LMX.....	29
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Perbedaan Persepsi.....	30
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Emosional	30
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan.....	31
Tabel 4.7 Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner.....	32
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas	33
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Multikolinieritas	34
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	35

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	49
Lampiran 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas X_1	53
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas X_2	54
Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reliabilitas X_3	55
Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Y	57
Lampiran 6. Uji Normalitas	58
Lampiran 7. Uji Multikolinearitas.....	59
Lampiran 8. Uji Heterokedastisitas.....	60
Lampiran 9. Regresi Linear Berganda	61
Lampiran 10. Uji T.....	62
Lampiran 11. Uji F.....	63
Lampiran 12. Koefisien Regresi	64
Lampiran 13. Uji Analisis Faktor	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Jeong, (2008:5) konflik mewakili sifat persatuan dan persaingan kompetisi antar kelompok dan internasional yang meluas di antara berbagai kepentingan dan nilai yang mendasari dinamika kekuasaan. Pengalaman konflik begitu mendasar sehingga efek negatifnya menyebar ke banyak aspek kehidupan masyarakat.

Teori Hubungan atasan-bawahan persepsian menunjukkan bahwa hubungan timbal balik terjadi antara atasan dan bawahan. Konflik, atasan dan bawahan ini merupakan bentuk hubungan dari berbagai kualitas melalui proses kinerja (Graen dan Uhl-Bien, 1995). Bahkan dalam waktu libur para pekerja cenderung mengalami konflik karena tanggung jawab pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi mereka, mengakibatkan terjadinya konflik kerja-keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Hubungan atasan bawahan yang tinggi akan membantu mengurangi konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan negatif yang konsisten antara hubungan atasan bawahan dan konflik keluarga-pekerjaan (Bernas & Mayor, 2000). Bagi karyawan, dalam hubungan atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan menanamkan komunikasi yang baik, mengingat bahwa hubungan yang mereka miliki dengan atasan mereka merupakan salah satu kepercayaan, komunikasi, dan pemahaman. Di sisi lain,

hubungan atasan bawahan hanya sedikit yang tidak memiliki komunikasi dan berpengaruh pribadi antara atasan dan bawahan, sehingga harapan dalam permintaan bawahan tidak diketahui, begitu juga pada risiko untuk pelanggaran.

Pemimpin yang berkualitas dapat mengurangi terjadinya konflik keluarga-pekerjaan, secara efektif pengelolaan terpenuhi dan atau tidak terpenuhi sesuai harapan. Pemimpin dalam hubungan atasan bawahan harus berkualitas dalam memahami psikologis kinerja bawahan mereka, sehingga membuat seorang karyawan akan menjadi lebih baik dalam bekerja. Jika pelanggaran dilakukan karyawan tersebut, maka karyawan lebih cenderung mengalami konflik keluarga-pekerjaan (Hill, *et al.*, 2016).

SFA Steak dan Resto adalah rumah makan pilihan yang dalam beberapa tahun terakhir ini memiliki pelanggan yang lumayan besar. Mereka menyajikan beberapa menu pilihan, dan yang menjadi menu andalan adalah steak. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar, peneliti menemui kesenjangan didalamnya. Beberapa karyawan merasa terjadi konflik antara diri mereka dengan pekerjaan mereka, salah satunya adalah jadwal lembur yang terlalu sering terjadi, sehingga mereka merasa emosional mereka tidak terkontrol, menjadi mudah marah ketika dirumah karena kelelahan bekerja lembur.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ini yaitu: “PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-

BAWAHAN PERSEPSIAN (*PERCEIVED LEADER-MEMBER EXCHANGE*, PERBEDAAN PERSEPSI DAN EMOSIONAL PADA KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN di SFA Steak dan Resto cabang wilayah Surakarta dan Karanganyar”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di SFA Steak & Resto cabang wilayah Solo dan Karanganyar, peneliti berhasil mengidentifikasi kesenjangan penelitian, yaitu para pekerja cenderung mengalami konflik keluarga-pekerjaan karena tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani mengganggu kehidupan pribadi mereka, sehingga menimbulkan konflik keluarga-pekerjaan, dimana sebagai karyawan diberi lebih banyak waktu kerja atau lembur dalam jadwal kerja mereka. Dalam penelitian sebelumnya (Hill dkk, 2016), berusaha menguji model proses yang dimediasi berdasarkan teori pertukaran sosial, hasil penelitian telah menunjukkan bahwa pengawas memainkan peran penting dalam mendingkai harapan karyawan terhadap lingkungan organisasi dan bahwa dorongan kerja-keluarga dimasukkan dalam kontrak psikologis karyawan. Hasil menunjukkan bahwa individu dan organisasi dapat mengambil manfaat dari mengakui terjadinya konflik kerja-keluarga dalam hubungan kerja dan memberdayakan pengawas untuk secara aktif mengatasi masalah tersebut melalui hubungan yang baik dengan karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka dapat diajukan pertanyaan yang akan dipecahkan melalui pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Leader Member Exchange* berpengaruh pada konflik keluarga-pekerjaan?
2. Apakah perbedaan persepsi berpengaruh pada konflik keluarga-pekerjaan?
3. Apakah emosional berpengaruh pada konflik keluarga-pekerjaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *Perceived Leader Member Exchange* pada konflik keluarga-pekerjaan
2. Menguji pengaruh perbedaan persepsi pada konflik keluarga-pekerjaan
3. Menguji pengaruh emosional pada konflik keluarga-pekerjaan

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan ipteks, manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi penjelasan secara teoritis tentang pengaruh LMX (*Perceived Leader Member Exchange*) pada konflik

keluarga- pekerjaan. Diharapkan juga penelitian ini dapat membantu masyarakat dalam hal pengembangan dan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti, khususnya dalam permasalahan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Kontribusi Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini adalah dalam upaya mengatasi konflik keluarga dan pekerjaan untuk dapat saling bekerjasama, dan diharapkan bermanfaat bagi setiap keluarga, perusahaan, lembaga pendidikan, peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan topik yang di kaji oleh peneliti, dan memberikan solusi pemecahan permasalahan prosedur, sumber daya manusia.