BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya zaman pada saat ini, dimana fenomena perempuan bekerja merupakan hal yang sudah biasa. Bahkan perempuan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan seperti CEO, manajer, menteri hingga level Presiden, pada saat ini terjadi pergeseran berupa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan yang dahulu pekerjaan-pekerjaan tersebut hanya di dominasi oleh laki-laki pada saat ini banyak pekerjaan tersebut dilakukan oleh para perempuan, hal ini membuktikan jika perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki (Arri Handayani, 2013).

Selama kurang lebih satu dasawarsa terakhir, jumlah angkatan kerja perempuan memiliki pertumbuhan yang cukup pesat, pada tahun 2014-2017, angkatan kerja perempuan kurang lebih tumbuh 2,09 persen/tahun, sedangkan angkatan kerja laki-laki hanya 1,43 persen/tahun. Hal tersebut menunjukan jika banyak kaum hawa yang sudah terjun dalam dunia pekerjaan (Ema Tusianti & Abdurrahman, 2018). Secara proporsi pada saat ini perempuan yang menjabat menjadi pejabat, manajer dan tenaga professional padatahun 2010-2016 terus meningkat pesat. Tahun 2010 pekerja perempuan yang berstatus menjadi pimpinan dan tenaga professional berada di posisi 44,02 persen, dan enam tahun kemudian menjadi 47,52 persen (BPS & KPPA, 2017).

Hal ini menunjukan bahwa perempuan tidak kalah saing dengan laki-laki. Berdasarkan data yang diperoleh dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) peran wanita bekerja pada masa ini semakin kuat hal ini ditandai dengan pertumbuhan jumlah pekerja wanita yang meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2015

sebanyak 38% dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita (www.kupang.tribunnews.com). Dengan adanya peningkatan kualitas perempuan di Indonesia, dibuktikan dengan peningkatan pekerjaan yang dilakukan saat ini, kualitas yang ada tersebut akan mendrong kontribusi perempuan dalam meningkatkan perekonomian negara dan juga utamanya meningkatkan ekonomi keluarga yang berdampak pada kesejahteraan keluarga (Ema Tusianti & Abdurrahman, 2018). Peningkatan partisipasi wanita dalam bekerja telah menjadi fenomena yang

menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang seperti Indonesia

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

. Berdasarkan hitungan negara, Indonesia menempati urutan ke-6 dengan jumlah 36% posisi senior di perusahaan di pegang oleh wanita (www.cnnindonesia.com).

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2019	2018	2017
Laki - Laki	47,39	46,29	45,66
Perempuan	39,31	38,20	38,63

Gambar 1.1 Sumber (www.bps.go.id)

Adanya peningkatan pertisipasi angkatan kerja wanita yang disebabkan oleh bertambahnya tingkat kemiskinan dan menambahnya jumlah pengangguran. Seperti yang sudah dikaji oleh beberapa ahli, di lingkungan keluarga para wanita mereka dihimpit kemiskinan, semakin berat tekanan yang di dapatkan yang mengharuskan para wanita mencari pekerjaan sekalipun dengan imbalan yang rendah. Hal yang mendorong wanita ke lapangan pekerjaan adalah karena semakin tingginya biaya hidup yang harus dipenuhi jika hanya ditopang dengan satu orang saja yaitu suami dalam pendapatan keluarga (*one earner household)*. Fenomena ini terlihat jelas di keluarga yang berada di daerah perkotaan seperti Jakarta (www.bappenas.go.id).

Memberikan peluang kesempatan yang sama kepada perempuan untuk bekerja dapat membuatpasar tenaga kerja menjadi lebih kompetitif (World Bank, 2011). Perbedaan karakteristik pada perempuan dan laki-laki menjadi perbedaan yang memberi warna di dalam dunia bekerja, pentingnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja yaitu untuk meningkatkan daya saing global(Seguino,2000).Pemilihan objek penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Jaya, Perumda Pasar Jaya yang didirikan berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor : Ib.3/2/15/66 pada tanggal 24 Desember 1966. Kemudian

pengesahan oleh Menteri Dalam Negeri lewat Keputusan No. Ekbang 8/8/13-305 tanggal 23 Desember 1967. Maksud dari pendirian Perumda Pasar Jaya yaitu untuk meningkatkan efisiensi umum di bidang pasar di lingkungan Perekonomian Rakyat DKI Jakarta sehingga menciptakan unit usaha yang mandiri dan dapat memberi manfaat yang sebesar-besarnya untuk masyarakat, yang juga membantu untuk sumber penghasilan riil bagi daerah.

Untuk meningkatkan status dan kedudukan di dalam hukum serta untuk penyesuaian dengan perkembangan Ibukota Jakarta, maka keputusan gubernur yang ditingkatkan dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 1982 tentang Perusahaan Daerah Pasar Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Saat ini Perumda Pasar Jaya mengelola 153 pasar yang tersebar diseluruh wilayah provinsi DKI Jakarta Pasar Jaya merupakan Perusahaan Daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang difungsikan untuk pelayanan umum dalam mengolah area pasar, mengolah para pedagang pasar, ikut dalam menjaga stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa.

Berdasarkan data dari perumda pasar jaya, pada tahun 2018, perumda pasar jaya menerima penghargaan sebagai pasar aman dari bahan berbahaya provinsi DKI Jakarta yang langsung diberikan oleh kepala BPOM DKI, Dewi Prawitasari dan pada tahun 2020 Perumda Pasar Jaya kembali memperoleh penghargaan dalam kategori Peduli Masyarakat yang dimana perusahaan inimenghadirkan sejumlah PAUD di beberapa pasar yang dikelola. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 1556 karyawan yang tersebar di berbagai wilayah DKI Jakarta. Karyawan laki-laki berjumlah 1212 dan 344 adalah wanita, dan kurang lebih 35% diantaranya merupakan wanita yang sudah menikah data tersebut berdasarkan data dari HR management Perumda Pasar Jaya tahun 2020.

Sebagian besar masyarakat Indonesia mungkin sepakat jika peranan seorang wanita atau perempuan tidak bisa dipisahkan dengan peran dan

kedudukan di dalam keluarga. Mengingat dimasa lampau perempuan lebih banyak terkukung dalam peran sebagai pendamping suami dan juga sebagai seorang yang harus mengasuh anak. Akan tetapi seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman meningkatnya tingkat pendidikan pada wanita, maka banyak perempuan yang sudah menikah tidak hanya berfungsi sebagai manajer dirumah, tetapi ikut berkarya di luar rumah (www.bappenas.go.id).

Seorang wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga akan memiliki dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan, peran tersebut harus seimbang dimana seorang wanita pekerja memiliki peran di dalam keluarga dan juga memiliki peran di perusahaan tempat ia bekerja. Sehingga menjalankan dua peran sakaligus tidaklah mudah peran tersebut sering berbenturan lalu memicu konflik pekerjaan dan keluarga. *Work Family Conflict* merupakan suatu permasalahan yang muncul karena ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (inter-role-conflict) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Susanti & Kurniawan, 2017).

Work Family Conflict sebagai konflik yang diciptakan suatu peran yang sering terjadi oleh peran ganda pada karyawan, yang mana pada satu sisi harus mengerjakan pekerjaan kantor dan di sisi lain harus tetap mengurus keluarga secara keseluruhan, kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut bisa terjadi karena ada ketidakseimbangan antara dua peran yang dijalankan (Asfahyadin, et all, 2016). Tuntutan peran wanita sebagai seorang istri membuat wanita harus memberikan perhatian ke keluarga, di sisi lain tuntutan dari perusahaan yang mewajibkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang maksimal.

Wanita yang mengambil peran ganda mengakibatkan konflik di dalam pekerjaan-keluarga karena waktu dan energi terbagi dua bidang kegiatan untuk mengatasi hal tersebut tidak hanya membutuhkan kekuatan fisik tambahan, kemampuan pribadi dan kecerdasan untuk mengatur hal sebaik

mungkin agar sejalah dengan harapan (Allen,dkk., 2000). Kecenderungan untuk bekerja diluar rumah jelas akan membawa dampak ke berbagai aspek kehidupan, antara lain meningkatnya kenakalan remaja akibat kurangnya perhatian yang disebabkan kedua orang tua bekerja. Hal tersebut sering diasosiasikan sebegai akibat dari banyaknya wanita bekerja yang sudah berkeluarga yang memiliki waktu relative sedikit dirumah, dan memperngaruhi keharmonisan di dalam keluarga (www.bappenas.go.id).

Seperti yang dialami oleh para pekerja wanita berstatus pegawai tetap di Perumda Pasar Jaya, berdasarkan interview dengan salah satu Manajer yang ada di perusahaan tersebut ia mengatakan bahwa pekerja wanita yang sudah berumah tangga memiliki peluang tingkat stressnyalebih tinggi, dikarenakan peran ganda yang dijalankan membuat karyawan wanita suka tidak fokusterhadap pekerjaannya terlebih lagi jika anak sakit, itu membuat para pekerja wanita jauh lebih stress daripada pekerja laki-laki dikarenakan sulitnya membagi waktu antar pekerjaan dan juga keluarga yang dituntut harus bisa seimbang, terkadang banyaknya pekerjaan yang ada membuat para pekerja wanita harus membawa pekerjaanya kerumah sehingga waktu Bersama keluarga semakin berkurang.

Wanita yang memilih bekerja, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan peran sebagai ibu rumah tangga dan dapat menimbulkan konflik keluarga (Aldous 2009:186). *Work Family Conflict* sedang meningkat di dunia saat ini dan tidak terbatas pada satu organisasi. Karena manusia tidak dapat berpisah dari suatu organisasi maka dampak negatif dari konflik peran tersebutadalah bentuk standar kerja yang rendah, oleh karena itu pentingnya mendukung perempuan dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan keluarga agar bisa menyeimbangkan peran (Evandrou et al., 2002). Sebenarnya, ada harapan untuk menjalankan peran yang kontradiktif dari seorang ibu yang

bekerja atau wanita karier berpengalaman, saat dia sedang bekerja dan di rumah. Di bidang profesional ia diharapkan berkomitmen,dinamis,

kompetitif, terus terang dan non-sentimental, bertindak dengan cara "bisnis seperti", dan di rumah, dia diharapkan menjadi manis, lembut, sensitif, mudah beradaptasi, lembut dan tidak tegas, dan didomestikasi (Misra, 1998).

Menjalankan dua peran sekaligus tidaklah mudah untuk para wanita pekerja dan sudah berumah tangga apalagi dengan dihadapkan dengan situasi dunia yang sedang tidak normal saat ini, sejak 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo meminta agar pemda membuat kebijakan belajar yang dilakukan dari rumah untuk pelajar dan mahasiswa. Jokowi menyerahkan penentuan status kedaruratan daerah kepada kepala daerah. Hal tersebut dikuatkan dengan siaran pers Presiden di Istana Bogor pada hari yang sama. Presiden menyerukan kerja dari rumah, belajar dari rumah, danibadah di rumah. Sejak saat itu, pemerintah bersama seluruh lapisan masyarakat mengkampanyekan pembatasan sosial (social distancing) demi mencegah penularan covid-19 (www.liputan6.com).

Melalui berbagai pertimbangan, Presiden Jokowi menetapkan peraturan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Selain itu, Presiden juga menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19. Selain itu, Presiden juga menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan MasyarakatCovid-19 (www.covid19.go.id/regulasi/intruksi-presiden-republik -indonesia, 2020).

Ditengah pandemi seperti ini berbagai fenomena bermunculan akibat adanya virus Covid-19 ini, salah satunya yaitu diberlakukanya *Work From Home* bagi seluruh pekerja. Pergeseran metodebekerja ini menjadi suatu fenomena yang baru di Indonesia di mana pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan

tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan work from home (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Duta Mustajab, 2020).

Larangan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus yang sedang terjadi hal ini dialami oleh Perumda Pasar Jaya yang mewajibkan untuk karyawannya untuk bekerja dari rumah khususnya pada karyawan wanita yang memiliki balita. Permasalahan mengenai WFH khususnya adalah terjadi di Indonesia, dimana

budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam organisasi (Duta Mustajab, 2020). Work From Home memang memberikan waktu yang fleksibel, tetapi ada kendala yang timbul untuk para karyawan wanita khususnya yang sudah berumah tangga terkadang urusan rumah tangga menjadi hal yang utama bila sudah berada dirumah, sehingga menyelesaikan pekerjaan rumah tangga menjadi prioritas utama bagi wanita yang sudah berumah tangga (Putu Pradiva,Made santana, PutuAgus, 2020).

Berdasarkan dengan pemberitaan tersebut Perumda Pasar Jaya juga turut menerapkan system WFH yang dimana sebagian karyawan dihimbau untuk bekerja dari rumah. Para petinggi perusahaan mengatur sedemikian rupa untuk tetap produktif meski karyawannya bekerja dari rumah, dengan cara membuat laporan di akhir jam kerja untuk evaluasi setiap hari, akan tetapi system WFH di perusahaan ini dinilai tidak efektif karena teknologi dan fasilitas yang kurang mendukung. Dengan adanya WFH ini menurut ibu WZ salah satu manajer yang ada di perumda pasar jaya ia mengatakan "menurut saya dengan adanya wfh ini kurang efektif, kinerja karyawan juga menurun karena sulit untuk memantau kinerjanya dan jam kerja jadi berantakan, biasanya soreudah bisa selesai meeting, kalau wfh seperti ini bisa sampai malam kalau meeting". Berdasarkan kebijakan gubernur DKI Jakarta dengan diberlakukannya new normal yang memiliki tujuan untuk

memulihkan perekonomian daerah (www.metro.tempo.com). Dewan direksi perumda pasar jaya mengambil langkah yaitu membuat kebijakan dengan adanya system dua shift untuk para karyawanyang tetap mau bekerja dari kantor, yang kapasitasnya satu ruangan maksimal berisi 25% dari jumlah biasa dan harus tetap mentaati standar peraturan sesuai dengan protokol kesehatan (Berdasarkan wawancara dengan Manajer perumda pasar jaya, 2020).

Selain aktivitas perkantoran yang terdampak akibat adanya pandemic Covid-19 ini, perekonomian di Indonesia juga ikut terdampak banyak perusahaan yang mengalami penurunan profit salah satunya Perumda Pasar Jaya perusahaan yang bergerak di bidang jasa ini merasakan dampak dari adanya pandemi ini, dimana selama pandemi ini perusahaan memiliki penurunan profit dari biasanya, dikarenakan banyaknya pasar yang tutup sehingga biaya operasional yang di dapatkan oleh perusahaan menurun, banyak ruko yang tutup sehingga mereka tidak membayar sewa ruko, dan pengunjung pasar yang menurun drastis akibat adanya pandemic covid-19 ini (Sumber berdasarkan interview dengan manajer perumda pasar jaya, 2020). hal ini berdampak pada kompensasi secara finansial yang diperoleh oleh karyawannya. Berdasarkan wawancara dengan manajer di perumda pasar jaya, ia mengatakan bahwa di perumda pasar jaya sendiri mengalami penyesuaian tunjangan kinerja, dimana tunjangan kinerja yang diberikan berbeda-beda setiap orangnya tergantung tingkat kehadiran selama pandemi seperti ini.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang langsung mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan, selain itu pemberian kompensasi juga memperkuat perilaku karyawanyang telah memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Larasati, 2018). Memberi kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran yang diberikan secara langsung yang bermanfaatbagi karyawan yang memberikan dampak positif untuk memotivasi karyawan untuk bekerja kerasagar menghasilkan kinerja

yang maksimal (Sugiyarti, 2012). Kompensasi yang berwujud finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai seorang pekerja, karena besarnya finansial yang di dapatkan dari perusahaan masih dianggap dapat mencerminkan citra perusahaan tersebut (Angga dkk, 2014).

Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja bagi karyawan didalam perusahaan, agar mampu bekerja dan mau bekerja dengan baik maka pihak perusahaan harus dapat memberikan kompensasi agar karyawan termotivasi memberikan kinerja yang maksimal (Angga dkk, 2014). Seseorang yang bekerja dan percaya bahwa mereka akan mendapatkan imbalan setelah bekerja, mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapaitujuan tertentu (Ibrahim, et al., 2015). Dari variabel yang telah diuraikan diatas, seluruh variabel dapat berkaitan dengan kinerja seseorang. Kinerja merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan (Mawoli, 2011). Kinerja merupakan suatu keharusan yang dilakukan secara maksimal oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan diatas ditengah pandemi saat ini banyak karyawan yang diwajibkanuntuk bekerja dari rumah / *work from home* yang dimana para pekerja wanita sering mengalami *work family conflict* akibat melakukan dua peran sekaligus, dan kompensasi finansial yang berpengaruh akibat pandemi saat ini serta kinerja karyawan. Makan penulis akan meneliti "Pengaruh *Work Family Conflict, Work From Home,* Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan wanita yang sudah berumah tangga di Perumda Pasar Jaya".

1.2 Rumusan Permasalahan

Penulis meneliti tentang pengaruh Work Family Conflict, Work From Home, Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan tetap wanita yang sudah berumah tangga di Perumda Pasar Jaya berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup, maka perumusan masalah dalam

penelitian iniadalah:

1. Adakah pengaruh negatif *work family conflict* terhadap *kinerja* karyawan tetap wanita yang sudahmenikah di Perumda Pasar Jaya?
2. Adakah pengaruh positif *work from home* terhadap *kinerja* karyawan tetap wanita di Perumda PasarJaya?
3. Adakah pengaruh negatif *work from home* terhadap *kompensasi finansial* pada karyawan tetapwanita di Perumda Pasar Jaya?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya dengan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Work family conflict yang diteliti dibatasi dengan konflik yang timbul karena dua peran yang dijalankan sekaligus yaitu peran di keluarga dan juga peran di pekerjaan.
2. Variabel work family conflict (X1) di Perumda Pasar Jaya tidak terkait dengan variabel kompensasi finansial (X3) dikarenakan jika karyawan tersebut memiliki permasalahan di dalam keluarga, perusahaan meminta karyawan untuk tetap professional menjalankan pekerjaannya sebagaimana mestinya dan perusahaan meminta untuk tidak membawa permasalahan keluarga ke dalam pekerjaan yang mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
3. Work From home yang dimaksud adalah pergeseran / perubahan metode bekerja yang timbul karena diberlakukannya bekerja dari rumah yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.
4. Kompensasi Finansial yang dimaksud oleh penulis adalah segala sesuatu imbalan yang diterima yang diberikan perusahaan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Khususnya selama pandemi saat ini. Penulis memastikan apakah selama pandemi saat ini ada penyesuaian kompensasi yang dilakukan oleh Perumda Pasar Jaya.

5. Objek penelitian ini adalah karyawan wanita yang berstatus karyawan tetap yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka penulis memiliki maksud dan tujuan daripenelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif work family conflict, terhadap kinerja karyawan tetap wanita yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif work from home terhadap kinerja karyawan tetap wanita yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif work from home terhadap kompensasi finansial pada karyawan tetap wanita yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja pada karyawan tetap wanita yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pembaca.

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada pembahasan dampak dari *work family conflict, work fromhome, kompensasi finansial* dan Kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan gagasan untuk menambah pengetahuan, pengertian, pemahaman, tentang dampak *work family conlict, workfrom home,* dan *kompensasi finansial*

terhadap *kinerja* karyawan wanita di Perumda Pasar Jaya.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi hubungan variabel *work family conflict, work from home,*dan *kompensasi finansial,* serta membuktikan pengaruh variabel kinerja pada karyawan tetap wanita yang sudah menikah di Perumda Pasar Jaya agar berkontribusi dalam membantu perusahaan objek peneliti untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan dalam penelitian ini dan dimaksudkan agarmempermudah dalam penyusunan penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah tentang variabel dan juga pengaruh *variabel work family conflict, work from home,* dan kompensasi finansial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di Perumda Pasar Jaya, rumusan masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian iniserta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari uraian teori-teori yang berisi tentang landasan teori atau tinjauan pustaka yangdigunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian ini, penjelasan tentang *work family conflict, work from home,* kompensasi finansial dan kinerja. Serta pengembangan kerangka pemikiran, hubungan antar variabel penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang objek penelitian karyawan. Populasi dan sampel penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, operasional

variabel, model penelitian teknik pengolahan data dan teknik untuk pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini berisi tentang analisa data yang diperoleh peneliti dari angket yang telah disebarkan kepada responden sebagai sumber data primer. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden. Data lain diperoleh melalui wawancara yang digunakan peneliti sebagai data sekunder atau penunjang guna melengkapi dan memperluas data utama.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil pada bab empat sebelumnya, memberikan saran dari peneliti untuk objek pekerja wanita dan saran untuk penelitian yang sejenisberikutnya serta implikasi penelitian terhadap praktik yang ada.

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL