

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada konteks MSDM, karyawan adalah aset strategis yang mempunyai fungsi vital dalam terlaksananya tujuan organisasi. Fungsi utama MSDM adalah mengelola tenaga kerja secara efektif agar dapat memberikan kontribusi optimal pada kelompok dengan tahap perancangan, pengelompokan, pengarahan, juga peninjauan SDM. Salah satu tanggung jawab penting dari MSDM adalah memastikan terciptanya keselarasan antara kewaiban kerja dan kehidupan personal karyawan agar produktivitas tetap terjaga (Dessler 2020).

Namun, pada era modern saat ini, keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan personal (*work-life balance*) merupakan dinamika besar bagi sebagian besar karyawan di berbagai sektor industri. Perkembangan teknologi digital menumbuhkan batas antar pekerjaan juga hidup pribadi makin kabur. Menurut Clark (2000), individu hidup dalam dua aspek utama yakni aspek pekerjaan juga aspek keluarga yang tiap-tiapnya memiliki tuntutan dan ekspektasi berbeda. Ketika batas di antara kedua domain ini tidak dikelola dengan baik, maka potensi munculnya konflik peran semakin besar.

Selain itu, perbedaan kondisi individu juga turut mempengaruhi tingkat konflik yang dialami. Menurut Hammer et al. dalam (Zaky, 2022), perbedaan status keluarga, seperti menjadi orang tua tunggal, pasangan yang bekerja,

maupun individu yang memiliki tanggung jawab merawat anggota keluarga, dapat menyebabkan perbedaan kebutuhan dalam mencapai kesetimbangan antar pekerjaan juga pribadi.

Fenomena tersebut pun diperkuat oleh data empiris di Indonesia. Berdasarkan laporan PwC Indonesia (2024), sekitar 46% pekerja di Indonesia melaporkan adanya peningkatan beban kerja yang signifikan dalam satu tahun terakhir. Peningkatan ini meliputi tambahan tanggung jawab pekerjaan, jam lembur yang lebih panjang, hingga kenaikan target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi pada karyawan yang secara tidak langsung dapat mengurangi waktu serta energi untuk berinteraksi dengan keluarga.

Fenomena ini juga didukung oleh data resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) yang menunjukkan adanya peningkatan proporsi pekerja penuh waktu (≥ 35 jam per minggu) dari 65,60% menjadi 66,19%, dengan jumlah total mencapai 96,48 juta orang. Peningkatan jumlah pekerja penuh waktu ini menandakan bahwa banyak individu yang kini menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi.

Dalam perspektif MSDM modern, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya isu kesejahteraan individu, tetapi juga berkaitan langsung dengan kinerja organisasi. Menurut Bakker and Demerouti (2014), kinerja optimal dapat tercapai jika tuntutan pekerjaan (job demands) seimbang dengan sumber daya yang

dipunya karyawan (job resources). Saat tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan karyawan dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi atau kemampuan pribadi seperti pengelolaan emosi, maka akan muncul stres dan konflik peran.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui Role Conflict Theory, yang menjabarkan jika individu punya berbagai fungsi dalam kehidupan yang masing-masing memiliki tuntutan berbeda, seperti peran sebagai karyawan di tempat kerja dan sebagai anggota keluarga di lingkungan rumah. Konflik peran terjadi ketika tuntutan dari peran-peran tersebut tidak sejalan atau saling bertentangan, sehingga menimbulkan tekanan yang dapat mengganggu kondisi psikologis individu. Tekanan ini kemudian berpotensi berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, *Emotional Intelligence* menjadi faktor penting yang dapat membantu individu dalam mengelola emosi, menyesuaikan diri dengan tekanan, serta mengendalikan stres yang muncul akibat konflik peran. Dengan kemampuan tersebut, karyawan diharapkan tetap mampu menjaga stabilitas kinerja meskipun menghadapi tuntutan fungsi ganda antar pekerjaan juga keluarga. Fenomena meningkatnya beban kerja juga makin kaburnya batas antar kehidupan kerja juga kehidupan pribadi pada era modern menjadikan konflik peran sebagai isu penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kejadian yang mirip pun ada PT. Snogen Indonesia, suatu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi surfaktan, resin, dan berbagai produk kimia lainnya. Karakteristik proses produksinya yang padat serta standar kualitas yang tinggi menuntut kesiapan fisik dan mental yang optimal dari setiap karyawan. Berdasarkan data absensi selama periode Juli hingga Oktober 2024, terdapat sejumlah kasus keterlambatan yang muncul secara berulang dari bulan ke bulan, meskipun tidak dalam jumlah besar. Pola tersebut tetap menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam kedisiplinan kerja yang dapat berpotensi memengaruhi performa pegawai.

Selain keterlambatan, data ketidakhadiran pegawai melalui izin sakit maupun izin keluarga juga menunjukkan pola yang cukup menonjol. Terdapat kecenderungan peningkatan pada izin sakit pada periode tertentu, sedangkan izin keluarga lebih dominan pada periode lainnya. Variasi pola ketidakhadiran ini mengindikasikan adanya kemungkinan tekanan pekerjaan, kelelahan, maupun tuntutan keluarga yang mengganggu aktivitas kerja pegawai. Kondisi tersebut dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1. 1 Data Absensi Keterlambatan Karyawan

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Keterangan
1	2	3
Juli	5 Orang	5 Orang izin terlambat

Agustus	1 Orang	1 Orang izin terlambat
September	2 Orang	2 Orang izin terlambat
Oktober	-	-

Sumber: Data diteliti oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1, tingkat keterlambatan pegawai pada periode Juli hingga Oktober 2024 menunjukkan pola yang berfluktuasi. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 5 orang, kemudian memperlihatkan tren penurunan pada bulan Agustus dan September, dan mencapai fase terendah pada bulan Oktober dengan tidak adanya keterlambatan. Meskipun terdapat penurunan pada beberapa bulan tertentu, pola tersebut tetap menggambarkan adanya ketidakstabilan kedisiplinan pegawai yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja.

Tabel 1. 2 Data Absensi Keterlambatan Karyawan

Bulan	Izin Sakit	Izin Kep.Keluarga	Total Ketidakhadiran
1	2	3	4
Juli	4	12	16
Agustus	8	7	15
September	5	2	7
Oktober	16	6	22
Total	32	27	59

Sumber: Data diteliti oleh peneliti 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa total ketidakhadiran pegawai dalam kurun waktu empat bulan mencapai 59 kali. Bulan Oktober menjadi periode dengan

jumlah ketidakhadiran tertinggi, yaitu sebanyak 22 kali, terdiri dari 16 izin sakit dan 6 izin keluarga. Peningkatan signifikan pada jumlah izin sakit di bulan tersebut dapat mengindikasikan adanya tekanan pekerjaan maupun kelelahan yang dialami pegawai, yang berpotensi berkaitan dengan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, tingginya izin keluarga pada bulan-bulan sebelumnya juga mencerminkan tuntutan keluarga yang mengganggu aktivitas kerja, sehingga berpotensi menimbulkan *Family to Work Conflict*.

Berdasarkan data keterlambatan dan ketidakhadiran yang telah disajikan sebelumnya, kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam perilaku kerja pegawai pada PT .Snogen Indonesia. Ketidakteraturan ini berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai, mengingat kinerja merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Bishop (dalam Soomro, Breiteneker, and Shah 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk produktivitas individu yang dihasilkan sebagai konsekuensi atas penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian hasil kerja, baik dalam kuantitas maupun kualitas, mencerminkan tingkat kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Sejalan dengan itu, Rachmaliya and Efendy (2017) menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena efektivitas organisasi bergantung pada efektivitas individu di dalamnya. Dengan demikian, adanya peningkatan keterlambatan maupun ketidakhadiran pada PT Snogen Indonesia dapat menjadi indikasi awal menurunnya kinerja pegawai.

Kinerja karyawan disebabkan oleh bermacam faktor, baik itu internal seperti motivasi dan kemampuan individu, ataupun eksternal misalnya lingkungan kerja dan kondisi keluarga. Contoh sebab eksternal yang berpotensi menurunkan performa yakni *Work-Family Conflict* (WFC). Greenhaus serta Beutell (1985) menjelaskan WFC terjadi disebabkan adanya kesenjangan antara beban pekerjaan dan tugas keluarga, yang menyebabkan keterlibatan dalam satu peran dapat menghambat pemenuhan peran lainnya. Konflik ini dapat terjadi ketika individu mencurahkan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian pada pekerjaan sehingga mengganggu peran dalam keluarga (Galinsky & Morris 2016).

Lebih lanjut, Robbins (2024) menjabarkan jika Konflik merupakan suatu proses yang timbul ketika individu merasa adanya pengaruh pihak lain terhadap hal-hal yang bernilai bagi dirinya. Dalam konteks organisasi, konflik dapat muncul karena adanya perbedaan tujuan, interpretasi terhadap fakta, maupun ketidaksepakatan perilaku. Konflik organisasi sendiri terbagi menjadi tiga kategori, yaitu: (1) konflik tugas, yang terkait pada substansi serta target pekerjaan; (2) konflik hubungan, yang berorientasi pada aspek interaksi sosial; dan (3) konflik proses, yang berhubungan dengan cara tugas kerja diselesaikan.

Work-Family Conflict umumnya kerap timbul karena aspek-aspek seperti waktu kerja yang panjang dan kaku, tingginya tuntutan pekerjaan, stres pekerjaan, konflik interpersonal, perubahan karier, perjalanan dinas, serta kurangnya dukungan dari pihak atasan.. Kondisi ini berpotensi menurunkan

kesejahteraan psikologis karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka (Idris at al., 2023).

Faktor eksternal lainna yang bisa memberi dampak perfoma pegawai yakni konflik atau interaksi keluarga-pekerjaan, yang dikenal sebagai *Family-to-Work Conflict* (FWC). Bentuk konflik ini merupakan kebalikan dari *Work-Family Conflict* (WFC), di mana tuntutan dari ranah keluarga mengganggu pelaksanaan tugas profesional (Carlson at al., 2000). Dari sudut pandang Warokka dan Febrilia (2015:3), *Family-Work Conflict* yakni persoalan yang muncul saat tekanan waktu keluarga bertentangan dengan kewajiban pekerjaan yang harus diselesaikan.. Dalam konteks organisasi, kehadiran FWC dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan karena perhatian dan sumber daya individu terbagi dengan kewajiban di rumah dan di tempat kerja.

Meskipun *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-to-Work Conflict* (FWC) sama-sama termasuk dalam bentuk konflik antarperan (*interrole conflict*), keduanya merupakan konstruk yang berbeda karena memiliki sumber tekanan dan arah pengaruh yang tidak sama. WFC muncul ketika tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, atau tekanan penyelesaian tugas, menghambat individu dalam menjalankan tanggung jawab keluarga. Sebaliknya, FWC terjadi ketika tuntutan keluarga, seperti pengasuhan anak, perawatan anggota keluarga, maupun permasalahan rumah tangga, mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Perbedaan sumber konflik tersebut menyebabkan individu dapat mengalami tingkat WFC

dan FWC yang berbeda pada waktu yang bersamaan. Seorang karyawan dapat mengalami konflik yang tinggi dari pekerjaan terhadap keluarga, tetapi tidak mengalami konflik yang tinggi dari keluarga terhadap pekerjaan, atau sebaliknya.

Selain itu, perbedaan arah konflik tersebut juga berpotensi menghasilkan konsekuensi yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Konflik yang berasal dari pekerjaan cenderung memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan kesejahteraan individu, sedangkan konflik yang berasal dari keluarga dapat secara langsung mengurangi konsentrasi, keterlibatan, dan efektivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, WFC dan FWC perlu dianalisis sebagai dua variabel yang terpisah agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kaitan antar persoalan peran pekerjaan–keluarga (*Work-Family Conflict*) juga persoalan peran keluarga–pekerjaan (*Family-Work Conflict*) pada kinerja pegawai menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian oleh Danang at al., (2025) dinyatakan secara terpisah, WFC maupun FWC tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Hal ini menjabarkan terdapatnya kemungkinan sebab-sebab lain yang memoderasi hubungan tersebut atau karakteristik generasi yang berbeda memengaruhi dampak konflik terhadap kinerja.

Sebaliknya, penelitian (Rohmah at al., 2022) pada karyawan perempuan di PT. Merpati Mas Nusantara Kediri melaporkan jika WFC dan FWC dengan parsial berdampak positif juga signifikan pada perfoma. Pengkajian Setiawan at

al., (2025) di kalangan perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta menjabarkan jika WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan pada perfoma. Sementara itu, Mubaraq (2025) menemukan WFC tidak punya dampak signifikan pada perfoma karyawan wanita Bank Sultra, tetapi Idris at al., (2023) melaporkan pengaruh positif dan signifikan konflik kerja–keluarga pada perfoma pegawai wanita PT Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan. Penelitian Rahman dan Lataruva (2023) juga menemukan WFC berdampak negatif juga signifikan pada perfoma.

Variasi temua studi ini menjabarkan ketidakpastian dan ketidakkonsistenan temuan mengenai arah dan besarnya pengaruh WFC dan FWC terhadap kinerja pegawai, terutama pada konteks gender, generasi, dan sektor pekerjaan yang berbeda. Hal ini menandakan dibutuhkan penelitian lanjutan guna menelaah faktor-faktor yang bisa memoderasi atau memediasi hubungan konflik kerja–keluarga terhadap kinerja atupun sebaliknya. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan *Emotional Intelligence* (EI) sebagai variabel moderasi, yang diharapkan dapat menjelaskan mengapa pengaruh WFC dan FWC terhadap kinerja kadang bersifat positif, negatif, maupun tidak signifikan.

EI merujuk pada kemampuan seseorang mengelola diri sendiri, memiliki semangat yang stabil, mengendalikan emosi serta mampu menghadapi tekanan yang timbul dari lingkungan kerja maupun domestik (Alim at al., 2021). Lebih jauh lagi, Cooper dan Sawaf (dalam Gaffar, 2020), menjelaskan bahwa EI terdiri

dari penguasaan diri, antusiasme, keteguhan, keahlian memotivasi diri, kemampuan menghadapi tekanan, empati terhadap orang lain, serta kemampuan memisahkan antara masalah pekerjaan dan masalah pribadi sehingga konflik antar-peran dapat diminimalkan. Ketika satu individu karyawan mempunyai tingkat EI yang baik, mereka lebih sanggup mengelola gangguan yang timbul dari keluarga dan pekerjaan secara efektif, sehingga kinerja cenderung lebih optimal.

Sejumlah pengkajian terdahulu menjabarkan temuan yang beragam perihal dampak EI pada kinerja. Pengkajian Irfan (2019) menemukan jika EI tidak berdampak secara signifikan terhadap output kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Bone. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Borman dan Westi (2021), yang menjabarkan jika EI tidak memberi efek signifikan pada performa pegawai. Meskipun demikian, pengkajian Adawiah dan Asmini (2023) menunjukan hasil yang berbanding terbalik, bahwa EI memberi efek positif juga signifikan pada kinerja karyawan di PT Bank Mandiri. Perbedaan temuan ini menjabarkan jika dampak EI pada kinerja masih belum konsisten, tergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, dan faktor individu.

Oleh karena itu, mengingat hasil penelitian sebelumnya memperlihatkan ketidakkonsistenan hubungan langsung antara *Emotional Intelligence* dan kinerja, penelitian ini mencoba meninjau kembali peran EI dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai variabel moderasi yang berpotensi memperkuat atau

melemahkan dampak *Work-Family Conflict* juga *Family-Work Conflict* terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada Latar Belakang di atas maka pengkaji berkehendak melaksanakan pengkajian berjudul: **PENGARUH *WORK TO FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY TO WORK CONFLICT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN EMOTIONAL ENTILLEGENCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT SNOGEN INDONESIA (Penelitian di PT. Snogen Indonesia, Cimerang, Kab. Bandung Barat)**

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang di atas, pengkaji menjabarkan beberapa persoalan yakni

1. Konflik peran kerja–keluarga (WFC dan FWC) yang meningkat berpotensi menurunkan kinerja pegawai, namun belum diketahui bagaimana pengaruhnya pada pegawai PT Snogen Indonesia.
2. Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) diduga memiliki peran dalam membantu pegawai mengelola tekanan peran ganda, tetapi pengaruh dan perannya sebagai moderasi belum teruji pada konteks perusahaan ini.
3. Ketidakteraturan absensi (keterlambatan, izin sakit, izin keluarga) pada PT Snogen Indonesia mengindikasikan potensi gangguan kinerja yang perlu dikaji penyebab utamanya.
4. Adanya inkonsistensi dari hasil pengkajian terdahulu.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini mengkaji sejauh mana persoalan peran antara pekerjaan juga keluarga, baik yang berasal dari tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga, memengaruhi kinerja pegawai serta bagaimana peran kecerdasan emosional dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Penelitian dilakukan pada pegawai dalam konteks organisasi perusahaan manufaktur. Untuk memperjelas fokus pengkajian juga mencegah pembahasan yang begitu luas, maka batasan masalah di pengkajian ini ialah:

1. Subjek pengkajian dibatasi pada pegawai yang bekerja di PT Snogen Indonesia, yang berlokasi di Cimerang, Kabupaten Bandung Barat.
2. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict*.
3. Variabel dependen dalam pengkajian ini yakni kinerja pegawai, sedangkan *Emotional Intelligence* dipakai guna variabel moderasi.
4. Pengkajian ini tidak membahas variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja pegawai, yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.
5. Pengkajian ini dijalankan dalam konteks industri manufaktur, hingga temuan pengkajian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada sektor industri lain.

6. Data pengkajian didapat berlandaskan persepsi responden pada periode waktu tertentu, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi pada saat pengkajian dijalankan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian masalah dalam latar belakang maka ditemukan persoalan yang dapat diidentifikasi, yakni:

1. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai PT Snogen Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia?
3. Bagaimana *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Snoge Indonesia?
4. Bagaimana *Emotional Intelligence* memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia?
5. Bagaimana *Emotinal Intelligence* memoderasi pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan yang telah diuraikan maka pengkajian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai PT Snogen Indonesia.

2. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia.
3. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family Work Conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Snoge Indonesia.
4. Untuk mengetahui hasil analisis peran *Emotional Intelligence* dalam memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia.
5. Untuk mengetahui hasil analisis peran *Emotinal Intelligence* dalam memoderasi pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap kinerja pegawai di PT Snogen Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pengkajian ini dituju agar bisa memiliki manfaat guna:

- a. Memberi partisipasi ilmiah dalam peningkatan wawasan di bidang manajemen, terutama di kajian manajemen sumber daya manusia, terkait sebab-sebab yang memberi dampak pada kinerja pegawai.
- b. Menambah pemahaman dan wawasan pengkaji terkait teori serta penerapan praktis terkait *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Emotional Intelligence* pada konteks organisasi.

- c. Menjadi dasar juga acuan untuk penelitian berikutnya yang ingin melaksanakan kajian perbandingan atau pengembangan terhadap topik yang serupa di masa mendatang.
- d. Memperkaya referensi akademik dalam literatur ilmiah yang membahas dampak *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, juga *Emotional Intelligence* pada kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Bagi penulis, pengkajian ini bermanfaat secara praktis untuk memperdalam pemahaman tentang dampak *work-to-family conflict* juga *family-to-work conflict* pada kinerja karyawan, serta bagaimana *Emotional Intelligence* berperan sebagai variabel moderasi dalam manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, studi ini menjadi tempat pada penulis untuk mengaplikasikan teori MSDM secara empiris serta menambah wawasan dan pengalaman dalam menganalisis permasalahan sumber daya manusia di lingkungan organisasi

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Temuan pengkajian ini dikehendaki menjadi sumber referensi juga literatur ilmiah yang bermanfaat bagi mahasiswa yang menjalankan pengkajian serupa di masa depan, khususnya di bidang manajemen SDM.

c. Bagi PT. Snogen Indonesia di Padalarang, Kab. Bandung Barat

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat visualisasi umum pengkajian yang meliputi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji landasan teori dan konsep yang berkaitan dengan variabel pengkajian, yaitu *Work to Family Conflict*, *Family to Work Conflict*, kinerja pegawai, dan *Emotional Intelligence* sebagai variabel moderasi. Selain itu, bab ini juga menguraikan pengkajian terdahulu yang sejalan, kerangka berpikir, serta hipotesis pengkajian yang digunakan sebagai dasar dalam menganalisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mengkaji tahapan penelitian mencakup waktu juga tempat pengkajian, metode pengkajian, perumusan masalah, akumulasi data, dan teknis analisis.