

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MAKMUR
LANGGENG KECAMATAN SIMPANG DUA KABUPATEN KETAPANG**

Agustina Trimukti Lestari

Email: trimuktilestarry0708@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif. Teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan sampel sebanyak lima puluh lima (55) orang karyawan pada PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25 (Statistical Program For Social Science, 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

KATA KUNCI: *work family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pencapaian hasil yang maksimal. Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan dapat berkembang serta bertahan. Karyawan juga sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan merupakan tanggung jawabnya serta menjadi tolak ukur pencapaian organisasi.

Work-family conflict memiliki presentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor *work family conflict* ini menjadi faktor penghambat karyawan untuk bekerja tepat waktu. Hal ini menyebabkan pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, karena harus menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/istri dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, dan tuntutan keluarga yang bertentangan dengan

tuntutan pekerjaan. Kondisi ini memicu *work-family conflict* atau yang sering disebut dengan istilah konflik keluarga-pekerjaan. *Work-family conflict* dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti banyak karyawan yang terlambat masuk kerja karena harus menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu/urusan di rumah, kurang tanggap dalam melayani karena tidak konsentrasi di tempat kerja, kurang baik dalam memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama karyawan maupun pimpinan. *Work-family conflict* berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang dirasakan oleh wanita dibandingkan oleh pria. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila masalah seperti ini terjadi pada karyawan pria dimana di satu sisi karyawan pria bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya dan di sisi lain karyawan pria berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Hal semacam ini dapat menghambat kinerja karyawan dan menurunkan kinerja di PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang.

Lingkungan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan nya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan nya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *work family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Makmur Langgeng?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Makmur Langgeng secara parsial dan simultan.

Kajian Pustaka

Work Family Conflict

Konflik kerja-keluarga atau *work family conflict* merupakan salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Buhali & Margaretha, 2013). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Menurut Greenhaus dan Beutell, dalam Darmawati (2019: 15-16) indikator-indikator *work family conflict* meliputi :

1. Time based conflict
Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. Strain based conflict
Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. Behavior based conflict
Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Silaen *et al.*, (2021: 201), dapat dijabarkan melali penjelasan di bawah ini:

- a. Pewarnaan
Tidak dapat dipungkiri bahwa pemilihan warna tentu saja akan dapat mempengaruhi mood atau gairah kerja pada Pekerja. Ahli mengatakan bahwa pewarnaan ruangan yang menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut

seperti coklat muda, krem, abu-abu muda, dan hijau muda akan meningkatkan gairah dan motivasi kerja. Selain warna, gradasi pewarnaan ruangan juga menjadi suatu hal yang penting. Komposisi atau gradasi warna yang tidak sesuai tentu saja akan mengganggu penglihatan yang tentu saja akan sangat mengganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Pewarnaan tidak hanya berbicara mengenai warna cat yang terdapat di dinding kantor tetapi juga berbicara mengenai warna seragam, alat kerja yang digunakan dan semua benda yang terdapat di kantor. Elemen warna juga memiliki sifat-sifat yang berbeda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya: Merah akan memberikan rangsangan, memberikan pengaruh rasa panas, menggetarkan jiwa dan hasrat dari orang yang melihatnya, kuning akan memunculkan rasa suka cita dan memberikan kesan pencahayaan yang gemilang, megah dan bijaksana, biru akan memunculkan rasa tenang dan damai serta kesan bersih, jingga akan menjadi warna yang panas, memiliki kekuatan dan tenaga sehingga menimbulkan sugesti kehidupan, hijau akan memunculkan warna hijau tumbuh-tumbuhan, memunculkan rasa sejuk dan segar, dan ungu akan memunculkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

b. Kebersihan

Tidak salah jika banyak orang berpendapat bahwa kebersihan merupakan bagian dari iman. Kebersihan akan menjadi ciri atas kepribadian seorang pekerja, demikian juga ruangan. Ruangan kerja yang bersih tentu saja akan memunculkan kesan higienis dan kesehatan, secara naluriah akan memberikan tambahan alasan bagi seseorang untuk tetap betah di ruangan tersebut. Bagi seseorang yang normal, kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting karena akan memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam perkembangannya kebersihan telah menjadi salah satu indikator di dalam lingkungan kerja fisik yang sehat sebagaimana tertuang di dalam konsep K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), ditambah lagi dengan konsep *go green* yang belakangan semakin didengung-dengungkan tidak hanya di lingkungan organisasi tetapi juga di lingkungan tinggal penduduk. Setiap lembaga maupun institusi diharapkan atau diwajibkan untuk menjaga kebersihan lingkungan kerjanya masing-masing. Kebersihan selain mempengaruhi kesehatan, tetapi juga mempengaruhi kondisi jiwa dari seorang pekerja.

c. Pertukaran Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara juga menjadi salah satu indikator penting di dalam mewujudkan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang baik di suatu organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan, hampir sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja adalah berada di lingkungan kerja atau kantornya. Sirkulasi udara yang buruk tentu saja akan memberikan dampak negatif bagi kesehatan seorang pekerja. Pertukaran udara akan sangat ditentukan dengan ada atau tidak adanya ventilasi udara, seperti jendela dan *hexos fan*. Pertukaran udara juga akan sangat menentukan kesegaran fisik seorang pekerja, hal ini tentu saja dapat dipahami karena ruangan yang tidak mengalami pertukaran udara akan meningkatkan gas CO₂ (Karbon dioksida) sehingga menciptakan kondisi ruangan yang tidak segar dan kondisi akan menjadi panas.

d. Pencahayaan/Penerangan

Pencahayaan atau penerangan ruangan juga menjadi faktor yang sangat penting di dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat bagi Pekerja. Kondisi pencahayaan berbicara mengenai seberapa besar ukuran terang suatu ruangan, baik kondisi pencahayaan yang terlalu terang, atau pencahayaan yang terlalu gelap. Diharapkan pencahayaan pada suatu ruangan sebaiknya berada pada kondisi ideal. Penerangan juga menjadi faktor penting di dalam meningkatkan produktifitas pekerja karena berhubungan dengan kelelahan pada mata, hal ini dapat terjadi karena tingkat cahaya yang terdapat di ruangan kerja tidak sesuai dengan kondisi ideal yang di persyaratkan, sehingga pekerja mengalami ketegangan pada matanya dan dapat mempengaruhi kondisi fisiknya. Pencahayaan juga tidak terbatas pada kondisi penerangan yang bersumber pada lampu yang dialiri oleh listrik, tetapi juga berbicara pencahayaan yang bersumber pada cahaya matahari. Di negara Indonesia pencahayaan yang bersumber dari cahaya matahari masih menjadi sumber yang dominan, sehingga pencahayaan ini juga harus diatur sedemikian rupa, sehingga pencahayaan matahari ini masih berada pada batas kewajaran.

e. Keamanan

Keamanan dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) yakni keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan dari diri pekerja itu sendiri. Keamanan terhadap milik pribadi menjadi sesuatu yang sangat penting dewasa ini karena akan sangat terkait dengan konsentrasi yang dimiliki oleh pekerja selama bekerja. Sebagai contoh keamanan terhadap milik pribadi adalah kendaraan yang ditinggalkan di tempat parkir yang disediakan oleh perusahaan selama yang bersangkutan bekerja, keamanan milik pribadi ini tentu saja akan memberikan efek aman sehingga motivasi dan konsentrasi di dalam bekerja akan meningkat. Keamanan diri sendiri sering di identikan dengan APD (Alat Pelindung Diri) seperti adanya *helmet, warepack, earplug, safety shoes, gloves* dan seluruh peralatan lain yang dapat melindungi pekerja selama yang bersangkutan melaksanakan pekerjaan. Ketersediaan APD tentu saja akan meningkatkan kondisi nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri. Meningkatnya konsentrasi kerja tentu saja akan meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi atau memperkecil risiko kecelakaan di tempat kerja.

f. Tingkat Kebisingan

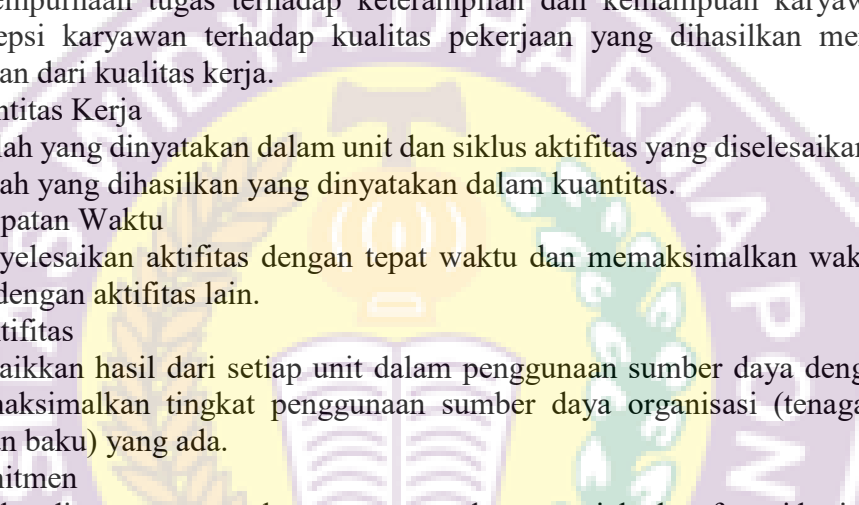
Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 mendefinisikan bahwa kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Terdapat beberapa cara untuk menghilangkan kondisi kebisingan menurut keputusan menteri tersebut di atas yakni dengan cara: meredam, menyekat memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan dan lain sebagainya. Kebisingan juga merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu pekerja dalam hal konsentrasi sehingga akan dapat menurunkan produktifitas pekerja. Setiap organisasi dan perusahaan sebaiknya dapat menghilangkan kebisingan setidak-tidaknya mengurangi yakni dengan menggunakan sistem kontrol suara seperti peredam suara, penutup jendela dan penutup lantai sehingga kebisingan dapat diminimalisir. Tujuan lain dari penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi yang tinggi akan dapat tercapai

apabila kurang dari 5% pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut.

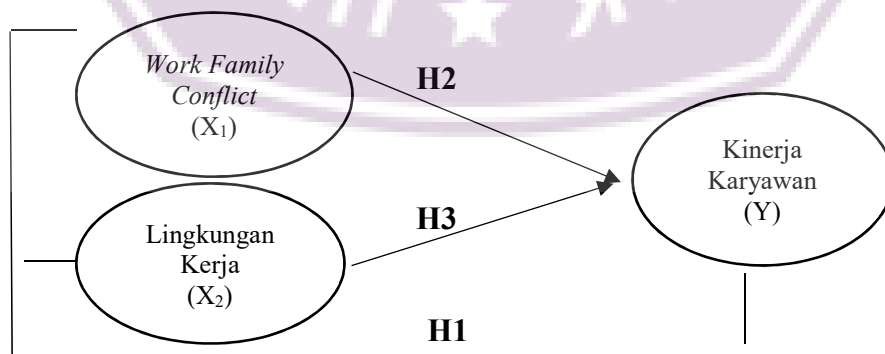
Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Adhari (2021: 76) menyebutkan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins dalam Silaen *et al.*, (2021: 6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 
- a. **Kualitas Kerja**
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
 - b. **Kuantitas Kerja**
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
 - c. **Ketepatan Waktu**
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
 - d. **Efektifitas**
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
 - e. **Komitmen**
Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan dalam model gambar 1 sebagai berikut:



GAMBAR 1 **Kerangka Konseptual Penelitian**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari model penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X1) *Work Family Conflict*, (X2) Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk memprediksi arah dan besarnya variabel serta bentuk hubungannya.

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 37), metode asosiatif merupakan metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data yang sebenarnya dari PT Karya Makmur Langgeng di Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2019: 267). Adapun kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} dapat dilihat dari degree of freedom (df) sehingga r_{tabel} yang diperoleh yaitu 0,361 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 1 di bawah, indikator dari semua pernyataan variabel *work family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan valid, yang artinya variabel *work family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut. Hasil pengujian validitas instrumen dapat ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT Karya Makmur Langgeng
Uji Validitas Instrumen

<i>Work Family Conflict</i>	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1 = 0.620	X2.1 = 0.880	Y1.1 = 0.844
X1.2 = 0.725	X2.2 = 0.638	Y1.2 = 0.880
X1.3 = 0.782	X2.3 = 0.904	Y1.3 = 0.716
X1.4 = 0.702	X2.4 = 0.911	Y1.4 = 0.836
X1.5 = 0.681	X2.5 = 0.848	Y1.5 = 0.945
X1.6 = 0.617	X2.6 = 0.903	Y1.6 = 0.920
	X2.7 = 0.861	Y1.7 = 0.906
	X2.8 = 0.882	Y1.8 = 0.904
	X2.9 = 0.921	Y1.9 = 0.916
	X2.10 = 0.879	Y1.10 = 0.917
	X2.11 = 0.851	
	X2.12 = 0.890	

Sumber: data olahan, 2022

Menurut Stainback dalam Sugiyono (2019: 268), menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Jika nilai $\alpha > 0,8$ artinya reliabilitas mencukupi.

TABEL 2
PT Karya Makmur Langgeng
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i>	0.869	0.8	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.975	0.8	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.974	0.8	Reliabel

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel menyatakan nilai Cronbach's Alpha dari *work family conflict* sebesar 0.869. Nilai Cronbach's Alpha dari Lingkungan Kerja sebesar 0.975. Nilai Cronbach's Alpha dari Kinerja Karyawan sebesar 0.974 dan dari ketiga variabel tersebut reliabel untuk di gunakan karena lebih besar dari koefisien alpha.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Syarat model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Penulis menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data yang normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai tingkat signifikan yaitu 0,05 atau 5 persen.

2. Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel bebas pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka model dinyatakan tidak terdapat masalah multikolineritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2018: 138). “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain”. Nilai signifikansi > 0,05 maka model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang di uji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung dengan taraf signifikan 5%.

Hasil ringkasan pengujian asumsi klasik disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
Hasil Uji Asumsi Klasik
PT Karya Makmur Langgeng

Keterangan	Hasil		Kesimpulan
Uji Normalitas	0.162		Data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05
Uji Multikoleneritas	Tolerance X1 = 0.993 X2 = 0.993	VIF X1 = 1.007 X2 = 1.007	Tidak terjadi multikolineritas karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10

Uji Heterikedastisitas	X1 = 0.347 X2 = 0.271	Tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05
Uji Linearitas	X1 = 0.169 X2 = 0.714	Terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan dependen karena nilai deviation from linearity > 0,05

Sumber: data olahan, 2022

Uji Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *work family conflict* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah berupa persamaan dengan model sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui hasil uji analisis regresi linear berganda maka dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

TABEL 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
PT Karya Makmur Langgeng

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.329	6.264		4.043	.000
	WORK FAMILY CONFLICT	.207	.219	-.123	.949	.347
	LINGKUNGAN KERJA	.195	.077	.330	2.541	.014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data olahan spss 25, 2022

Dari Tabel dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$Y = -0,123 X_1 + 0,330 X_2$, dengan hasil pengujian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Work Family Conflict* (X1) Nilai koefisien regresi *work family conflict* mempunyai nilai sebesar -0,123 yang menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel *work family conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja (X2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,330 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh *work family conflict* (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

TABEL 5
Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R^2)
PT Karya Makmur Langgeng

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.531	.097	8.098
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, WORK FAMILY CONFLICT				

Sumber: data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan tabel, dapat diketahui nilai R square sebesar 0,531 atau sama dengan 53%. Artinya *work family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model regresi.

Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang dibentuk tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan apabila nilai tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Namun, jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian uji F pada tabel:

TABEL 6
Hasil Uji F
PT Karya Makmur Langgeng

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.204	2	256.102	3.905	.000 ^b
	Residual	3409.905	52	65.575		
	Total	3922.109	54			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, WORK FAMILY CONFLICT						

Sumber: data olahan spss 25, 2022

Berdasarkan Tabel maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien secara simultan (Uji F), berdasarkan uji Anova atau F test, diperoleh F hitung sebesar 3,905 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel *work family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi antara variabel independen dan dependen. Pengaruh *work family conflict* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), akan diuji dalam hasil analisis uji t_{hitung} yang digunakan untuk membuktikan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima atau variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada berikut ini:

TABEL 7
Hasil Uji T
PT Karya Makmur Langgeng

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.329	6.264		4.043	.000
	WORK FAMILY CONFLICT	.207	.219	-.123	.949	.347
	LINGKUNGAN KERJA	.195	.077	.330	2.541	.014
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan :

- a. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,347 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2: ditolak, artinya variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3: diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work family conflict* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang.
2. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji parsial.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Makmur Langgeng Kecamatan Simpang Dua Kabupaten Ketapang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji parsial.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan pewarnaan ruangan, meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus tetap menjaga ruangan kerja agar bersih sehingga karyawan tetap nyaman dan fokus dalam bekerja.
2. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan responden dari waktu ke waktu dan menambah variabel-variabel

baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work family conflict* dan lingkungan kerja tidak mampu menjelaskan sepenuhnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, Hj. (2019). *Work Family Conflict*. Parepare: Nusantara Press.
- Datulong, L.O.H., Roring, F. & Sengkey, W.S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN. *Jurnal Emba*, 5(3), 4565-4574.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Haria, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Tesis Universitas HKBP Nommensen Medan, Medan.
- Hasibuan, Malayu., S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D.G., Lestari, A.S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung.
- Sugiyono. (Edisi 2). (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.