

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES DI KLATEN

Sulisvi¹, Eny Kustiyah², Rochmi Widayanti³

Islam Batik University of Surakarta

sulislisvi@gmail.com

Abstract : *The research to find out and describe the influence of either simultaneously of partial work-family conflict, work discipline and work environment. The population was all employees PT. Globalindo Intimates Klaten totaled 1300. The number of samples was determined with the formula Arikunto and the result 100 respondents. Sampling. The questionnaire used for data retrieval. Data analysis technique used was statistic analysis. This F test results work-family conflict, work discipline and work environment simultaneously effect on employees performance PT. Globalindo Intimates Klaten. The t-test results showed that work-family conflict influential significance effect against the employees performance PT. Globalindo Intimates Klaten. . The t-test results showed that work discipline influential significance effect against the employees performance PT. Globalindo Intimates Klaten. The t-test results show that work environment does not affect employee performance. Model ultiple regression linier in this research is $Y = 4,710 + 0,256X_K + 0,409X_D - 0,076X_L + e$. Determination of the coefficient indicates work-family conflict, work discipline and work environment have influence of 43,3% employees performance PT. Globalindo Intimates.*

Keywords: *Work-Family Conflict, Discipline, Work Environment, Employees Performance*

1. PENDAHULUAN

Era Globalisasi ini persaingan didunia perekonomian semakin ketat dan berdampak cukup besar pada industri-industri di Indonesia. Dimana persaingan antar perusahaan semakin kuat dan mendorong suatu perusahaan untuk melakukan pembenahan diri supaya dapat bersaing. Salah satu hal yang dilakukan yaitu dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dimana seorang karyawan dituntut mempunyai kinerja yang baik agar hasilnya baik pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik terlihat dari kuantitas atau kualitas. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Sedangkan baik atau tidaknya dapat dilihat dari berbagai hal diantaranya absensi dan pencapaian target.

Perkembangan ekonomi saat ini bukan hanya berdampak pada perusahaan saja melainkan pada kehidupan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari adanya keikutsertaan wanita dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi. Dengan begitu seorang wanita mempunyai peran ganda, dimana wanita sebagai ibu rumah tangga dan wanita sebagai wanita pekerja. Namun dalam menjalankan peran ganda nya seorang wanita kerap mengalami konflik. Konflik timbul karena adanya tuntutan-tuntutan yang kerap muncul dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan agar mentaati aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Pendisiplinan harus mempunyai sasaran positif, bersifat mendidik bukan untuk menjatuhkan pegawai indisipliner dengan tujuan memperbaiki efektifitas dalam tugas. Apabila tingkat disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Nurkhasanah (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan Setiawan (2013) menyatakan disiplin kerja secara parsial dan simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diperhatikan dalam kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dimana 80% karyawan *resign* dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Maka dari itu lingkungan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. PT. Globalindo Intimates Klaten merupakan perusahaan *garment manufacture* yang memproduksi underwear dengan kualitas ekspor. Untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang bagus maka PT. Globalindo Intimates sangat memperhatikan masalah yang terjadi di perusahaan dan masalah apa yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Maka peneliti melakukan penelitian: Analisis Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah semua karyawan wanita yang berjumlah 984 dari jumlah karyawan seluruhnya 1300. Sampel yang digunakan sebanyak 10% dari jumlah populasi yaitu 98,4 maka dibulatkan menjadi 100 responden. Olah data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

3. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Uji normalitas menggunakan alat analisis *Kolmogrov-Smirnov*, hasilnya adalah:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	100	Data terdistribusi normal
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	.657	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.782	

Hasil pengujian menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* (0,782) > 0,05 artinya persamaan regresi memiliki sebuah data normal.

b. Hasil uji multikolinearitas

Hasil yang didapatkan dalam uji multikolinearitas adalah:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,563	1,776	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,550	1,817	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,756	1,322	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari pengujian multikolinearitas, nilai VIF dari konflik peran ganda (1,776), disiplin kerja (1,817) dan lingkungan kerja (1,322) yang memiliki VIF < 10. Jadi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil yang didapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P – Value (Sig)	Batas	Keterangan
Konflik peran ganda	0.267	$\geq 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.478	$\geq 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.918	$\geq 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa konflik peran ganda bernilai sig. 0,267, disiplin kerja bernilai sig. 0,478, dan lingkungan kerja bernilai sig. 0,918 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

a. Regresi linier berganda

Nilai a dan b_1 , b_2 , b_3 dalam uji regresi linier berganda adalah:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandarized coefficients</i>	
	B	Std. Error
<i>Constanta</i>	4,710	1,907
Konflik Peran Ganda	0,256	0,112
Disiplin Kerja	0,409	0,091
Lingkungan Kerja	0,076	0,087

b. Uji F

Perhitungan nilai F_{hitung} adalah:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
1	26,297	2,70	0,000	0,05	Model Layak

Hasil uji serempak dengan program SPSS diketahui besarnya nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (26,565) > (270) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak artinya konflik peran ganda, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

c. Uji t

Perhitungan uji t_{hitung} adalah:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	B	T	Sig.	Keterangan
(constant)	4.710	2,470	0,015	
Konflik Peran Ganda	0,256	2,280	0,025	H ₁ diterima
Disiplin Kerja	0,409	4,501	0,000	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja	0,076	0,873	0,385	H ₃ ditolak

Hasil aualisis diperoleh probability value sebesar $0.025 < 0.05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh siguifikan autara konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Globalindo Intimates.

Hasil analisis diperoleh probability value sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Globalindo Intimates.

Hasil analisis diperoleh probability value sebesar $0.385 > 0.005$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan lingkuugan kerja (X3) rerhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Globalindo Intimates.

d. Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi adalah :

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.434	1.65907

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,434 atau 43,4%. Determinasi atau sumbangan variabel konflik peran ganda, disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates sebesar 43,4%. Artinya sumbangan variabel-variabel lain sebesar 56,6% seperti pengalaman, kompensasi, motivasi, dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa konflik peran ganda, disiplin terjadinya lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Didasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari Fhitung sebesar 26,297 dan signifikan 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

Berdasarkan hasil penelitian uji t variabel konflik peran ganda berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Besaran tingkat pengaruh konflik peran ganda pada kinerja karyawan sebesar $0,025 < 0,05$. Hasil penelitian konflik peran ganda berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Dan sejalan dengan penelitian Poerwanti dan Oktaviani (2017) bahwa rendahnya konflik peran ganda disebabkan karena kemampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan kantor tempat individu tersebut bekerja dan keluarganya, dan tidak sejalan dengan penelitian Trisna Dewi Burhanuddin dkk. (2018).

Berdasarkan hasil penelitian uji t bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Tingkat pengaruh disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates. Besaran tingkat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $0,385 > 0,05$.

4. KESIMPULAN

- 1) Adanya pengaruh simultan dan signifikan konflik peran ganda, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.
- 2) Konflik peran ganda berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.
- 4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

Saran

Sebaiknya sesekali perusahaan mengadakan rekreasi atau kegiatan lain bersama karyawan juga keluarganya. Selanjutnya pihak manajemen perusahaan lebih sering mengevaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui konflik-konflik yang ada di perusahaan dan juga yang dialami karyawan.

Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan cara pemberian sanksi yang tegas bagi yang yang tidak taat supaya karyawan lebih tanggung jawab akan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan. Motivasi. dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara Manado. *Jurnal Emba Desember.Vol.1, No.4.*
- Khasanah. Nur .. Sitawati. Riana dan Tukijan, 2017. Analisis Insentif, Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi (Studi Pada KWSG Regional 2 Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 43. Th. XXIV. Oktober*
- Setiawan. Agung. 2013. Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1, No.4 Juli 2013*
- Trisna, Dewi. Burhanuddin dkk. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja. Issue I. (Agustus. 2018) 01-08
- Poerwati, R. T .. dan Octaviani, R. M. (2017). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Proceeding SENDI_U