

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KETERLEKATAN KARYAWAN
PT. CAHAYA SEJAHTERA INDONESIA**



Oleh :

CHRISNISIA PERMANA
NBI : 1211600274

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KETERLEKATAN KARYAWAN PT. CAHAYA SEJAHTERA
INDONESIA**



Oleh :

Chrisnisia Permana

NBI : 1211600274

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2020

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Chrisnisia Permana

NBI : 1211600274

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

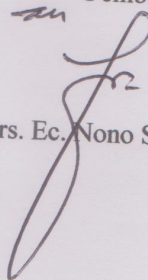
Judul Skripsi :

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga
Terhadap Keterlekatan Karyawan di PT. Cahaya Sejahtera
Indonesia

Surabaya, 18 Mei 2020

Mengetahui/ Menyetujui

Pembimbing,



Drs. Ec. Nono Soepriyadi., MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

...pertahankan didepan siding Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

...tanggal :

DEWAN PENGUJI :

TANDA TANGAN

- 1. Dr. Ida Bagus Cempena, MM -Ketua
- 2. Dr. Ulfi Pristiana, M,Si - Anggota
- 3. Drs. Ec. Muhammad Suyanto, MM - Anggota

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si, Ak, CA

NPP. 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chrisnisia Permana

NBI : 1211600274

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi: Manajemen

NIK(KTP) : 3515137103980003

Alamat : Wonocolo RT 22 RW 07 Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KETERLEKATAN KARYAWAN PT CAHAYA SEJAHTERA
INDONESIA**

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya ilmiah orang lain baik berupa artikel, skripsi, tesis maupun disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan dosen pembimbing dan kelembagaan fak. Ekonomi dan bisnis untag Surabaya

Surabaya , 19 Juni 2020

Yang membuat,



(Chrisnisia Permana)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TLP. 031 593 1800 (EX 311)
EMAIL : PERPUS@UNTAG-SBY.AC.ID

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chrisnisia Permana
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : ~~Tugas Akhir~~ / Skripsi / ~~Tesis~~ / ~~Disertasi~~ / ~~Laporan Penelitian~~ /
Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. **Hak Bebas Royalty Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KETERLEKATAN KARYAWAN PT. CAHAYA SEJAHTERA
INDONESIA”**

Dengan **Hak Bebas Royalty Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasi karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 22 Juni 2020



(chrisnisia Permana)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan program sarjana ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan . saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Drs.Ec.Nono Soepriyadi, MM, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan,bimbingan dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho,MM, CMA., CPAI. Selaku rector universitas 17 agustus 1945 surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk memnuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ekonomi menejemen difakultas ekonomi dan bisnis, universitas 17 agustus 1945 suarabya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 17 Agustus 1945 Suarabaya atas kesempatan dan Konflik Keluarganya serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan dan pendidikan program sarjana ekonomi menejemen difakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Suarabaya
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si., selaku kepada program studi menejemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk oleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

5. Seluruh staf dan karyawan tata usaha difakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian akhir skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya Kasno, S.H dan Isnawati, Spg serta kakak saya Audi Permana,S.E., M.SM., CHCM., CPMA., CH. atas segala kasih sayang, do'a keikhlasan dan kesabarannya dalam memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan juga perhatiannya baik secara moril maupun materiil selama ini.
7. Seluruh teman-teman fakultas ekonomi dan bisnis angkatan 2016 ,teman – teman UKM ELCC Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya serta teman – teman KKN DESA JARAK 2020. Terimakasih atas persahabatan yang tak terlupakan, semoga tali silaturahmi dan persaudaraan kita tetap terjalin erat.
8. Seluruh jajaran direksi dan karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia, terutama bapak Harris Prasetya Rahmandika, S.M.,M.M., CHCM., CPMA., CHT.selaku President Director yang memberikan bantuan atas penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak saya sebutkan satu persatu. Saya ucapkan terima kasih.

Masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah “ridho orang tua adalah ridho allah swt” orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang measa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk terus belajar.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 29 desember 2019

Penulis

Daftar Isi

Sampul Luar	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Pengesahan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan Ujian Skripsi	iv
Lembar Surat Pernyataan Anti Plagiat	v
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah untuk Kepentingan Akademis.....	vi
Motto dan Kata Persembahan	vii
Kata Pengantar.....	viii
Ringkasan.....	x
<i>Summary</i>	xii
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv
Daftar Isi	xvi
Daftar Gambar	xix
Daftar Tabel.....	xx
Daftar Lampiran	xxi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1. Keterlekatan (<i>Work Engagement</i>)	7
2.1.1.1. Pengertian Keterlekatan (<i>Work Engagement</i>)	7
2.1.1.2. Pentingnya <i>Work Engagement</i>	8

2.1.1.3. Akibat yang Ditimbulkan Oleh <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1.4. Sebab-Sebab <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1.5. Pengukuran <i>Work Engagement</i>	13
2.1.2. Konflik Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>)	14
2.1.2.1. Pengertian Konflik Keluarga(<i>Work-Family Conflict</i>)	14
2.1.2.2. Indikator- Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga...15	
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Keluarga	16
2.1.3. Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>)	18
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja (<i>Work Enviornment</i>).	18
2.1.3.2. Faktor-Faktor Dalam Lingkungan Kerja	19
2.1.3.3. Aspek Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Hubungan antar Variabel Lingkungan Krja, Konflik Keluarga, dan Keterlekatan Karyawan	27
2.4 Kerangka Konseptual	28
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.4 Populasi Dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Definisi Variabel Dan Definisi Operasional	32
3.6.1 definisi variable.....	32

3.6.2 definisi operasional	34
3.7 Proses Pengolahan Data	36
3.8 Metode Analisa Data Dan Analisis Data.....	37
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.3 Uji Instrumen	56
4.4 Analisis Data	61
4.5 Pengujian Hipotesis.....	65
4.6 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	68
4.7 Impikasi Penelitian.....	72
4.8 Keterbatasan Penelitian	72
BAB V. PENUTUP.....	73
5.1 Simpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	80

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cahaya Sejahtera Indonesia.....	48
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas	62
Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	64

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Kriteria Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Kriteria Variabel	53
Tabel 4.6 Kriteria Variabel	54
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Keterlekatan	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Konflik Keluarga.....	56
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Keterlekatan Karyawan	57
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Konflik Keluarga.	59
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Ulang Validitas Pada Variabel Konflik Keluarga	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Pada Masing-masing Variabel	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas	63
Tabel 4.16 Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji F	67
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	67

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Angket.....	80
Lampiran II: Surat Ijin Penelitian	87
Lampiran II: Tabel Jawaban Kuesioner	88

ABSTRACT

The purpose of this research aims to investigate the effect of Work Environment and Work Family Conflict on employee engagement. This research was conducted at PT. Cahaya Sejahtera Indonesia who generated in Certification and Training. The data collection used non probability sampling method with multiple regression method approach, by distributing questionnaires to 50 employees. All population within work units became the respondents of this research specific at their position as sales.

The research results show that: (i) the work environment and work family conflict has a partial significant effect on employee engagement; (ii) the work environment and work family conflict has a simultaneously significant effect on employee engagement; (iii) the work environment has more a dominant than work family conflict in significant effect on employee engagement Index

Keywords: work environment, work family conflict, and work engagement

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga kerja terhadap keterlekatan karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia yang bergerak dalam sertifikasi dan pelatihan. Pengumpulan data menggunakan metode non probability sampling dengan pendekatan metode regresi berganda, dan juga membagikan kuesioner kepada 50 karyawan. Semua populasi dalam unit kerja menjadi responden dalam penelitian ini khususnya di posisi pekerjaan sebagai sales.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterlekatan karyawan; (ii) lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap keterlekatan karyawan; (iii) lingkungan kerja lebih dominan daripada konflik keluarga yang berpengaruh signifikan terhadap Indeks keterlekatan Karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, konflik keluarga, dan keterlekatan karyawan