

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

Chrisnisia Permana

chrisnisiapermana@gmail.com

Drs. Ec. Nono Soepriyadi., MM

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Jalan Semolowaru Nomor 45 Surabaya

Telp (031) 59318005

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan semakin terbukanya iklim persaingan dalam semua secara nasional, saat ini harus bersaing dalam pasar global. Perkembangan globalisasi ini juga membuat konsumen semakin beragam dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada (Sinarmoyo, 2014). Salah satu cara adalah dengan mengembangkan, meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin.

Bertolak belakang dengan era globalisasi yang menuntut organisasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki semaksimal mungkin. Rahmatullah (2014) menyebutkan bahwa saat ini organisasi tengah mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan kompeten dimana persaingan terus meningkat. Hal tersebut menyebabkan organisasi mengelola SDM dengan efektif.

bidang. Utamanya dalam bisnis, tuntutan organisasi untuk selalu berkompetisi akan semakin tinggi.

Jika dahulu hanya bersaing

Menurut sugiarsono pada SWA 2015 bahwa ada beberapa hal yang tengah menjadi masalah dalam pengelolaan SDM saat ini, diantaranya yaitu keterlekatan karyawan atau work engagement. Oleh karena itu saat ini organisasi menjadi tertarik terhadap work engagement, sejak bukti

Penelitian menunjukkan karyawan yang engage berkinerja lebih baik (Demerouti dan Cropanzo, 2010; Christian, Garza dan Slaughter, 2011). Bakker dan despoina (2010) menyatakan bahwa engagement adalah perasaan kerja perilaku positif kerja yang dihubungkan dengan pengalaman yang mengandung tiga dimensi yaitu : energetik (vigor), afektif (dedication) dan dimensi kognitif (absorption). Vigor dikaitkan dengan energi yang tinggi ketika melakukan pekerjaan. Dedikasi dikaitkan dengan secara kuat terlibat dalam suatu pekerjaan dan merasa

terpengaruhi, antusias dan tertantang. Aborion dikaikan dengan konsentrasi dan merasa senang dengan pekerjaannya. Bakker dan despoina (2010) menyatakan sehingga karyawan yang engage akan memiliki keaktifan yang tinggi dan antusias dalam bekerja yang dicerminkan oleh produktivitas yang meningkat.

Christian, Garza dan Slaughter (2011) menyatakan bahwa work engagment dapat ditimbulkan oleh beberapa hal, antara lain: job satisfaction, job involvement, dan organisasional commitment. Selain faktor-faktor tersebut, umumnya ada dua hal yang mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal umumnya dikenal sebagai faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang paling umum kita ketahui adalah lingkungan kerja. Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, hal ini biasanya lebih berbentuk personal seperti konflik-keluarga. Kedua variabel ini menjadi faktor penting bagi karyawan pada

umumnya, terutama beberapa pekerja secara spesifik, seperti pekerjaan sales.

Pekerjaan sales memiliki beban kerja yang cukup tinggi, bahkan beberapa perusahaan memberikan waktu kerja lebih daripada waktu standar pekerja. Karena pada umumnya sales ukuran kinerjanya terletak pada omset atau hasil penjualan. Sehingga tidak jarang beberapa karyawan yang bekerja di bidang sales menggunakan sebagian waktunya terutama waktu pribadinya untk mencapai target penjualan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Audi Permana di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia selaku General Manager Divisi Marketing bahwa pada umumnya waktu untuk sales itu fleksibel dan tetapi yang terpenting mampu mencapai target penjualan, bahkan ada yang sampai lembur dan menginap di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut John Rafianto adalah sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan sehingga semangat kerja diperusahaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya lingkungan kerja juga harus diperhatikan, sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh juga terhadap semangat para karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang

mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Nurhasanah, 2010). Pendapat ini pun didukung oleh penelitian dari rahmawati (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap work engagement.

Konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga sendiri (Nanda dan Utama, 2015). Selain itu menurut sumber yang digali penulis bahwa sales lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja daripada bersama keluarganya.

Memperhatikan beberapa penjelasan tersebut, dapat dilihat

bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga dapat menimbulkan keterlekatan karyawan, kita tahu bahwa karyawan/divisi sales memiliki pola kerja yang berbeda dengan karyawan pada umumnya. Sehingga kedua variabel tersebut begitu kentara dampaknya pada keterlekatan karyawan Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Keterlekatan Karyawan” (Studi Pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia).

LANDASAN TEORI

Keterlekatan Karyawan

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002: 74) menyatakan bahwa work engagement adalah perasaan, positif, dan pekerjaan dikaitkan dengan pikiran yang dikarakteristikan oleh: vigor, dedication, dan absorption. Vigor ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja. Dedication mengacu pada keterlibatan seseorang yang sangat

kuat pada satu pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan. Absorption ditandai dengan individu sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat, dan individu tersebut kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002: 269) menyatakan bahwa work engagement adalah keterlibatan dan kepuasan individu yang disamakan dengan antusiasme dalam bekerja. Peneliti lainnya Saks (2006) mendefinisikan work engagement sebagai konstruk yang unik dan berbeda mengenai kognitif, emosional, dan komponen perilaku yang diasosiasikan dengan kinerja individu.

Berdasarkan pengertian mengenai work engagement, maka peneliti menyimpulkan bahwa work engagement adalah perasaan positif yang membuat individu antusias dan semangat dalam bekerja.

Penelitian yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.*, (2002) *work*

engagement dapat diukur dengan *Work Engagement Scale (UWES)*-17 item pernyataan yang mengandung 3 dimensi *work engagement*, yaitu *vigor* (VI) yang terdiri dari 5 item pernyataan, *dedication* (DE) 6 item pernyataan, dan *absorption* (AB) 6 item pernyataan. Pemilihan pengukuran ini dikarenakan umumnya pengukuran *work engagement* dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*-17 dan juga sudah terbukti mampu menangkap secara umum *work engagement* di berbagai negara.

Konflik Keluarga

Work family conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2009). *Work-family conflict (WFC)* didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan dari peran pekerjaan

dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964).

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). *Work-family conflict (WFC)* dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “work-family” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2007).

Berdasarkan pengertian mengenai konflik keluarga, maka peneliti menyimpulkan bahwa konflik keluarga adalah sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk

melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga.

Penelitian yang dikemukakan oleh Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita, 2013) indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga adalah: Tekanan sebagai orangtua, Tekanan perkawinan Kurangnya keterlibatan sebagai istri/pasangan, Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, Campur tangan pekerjaan.

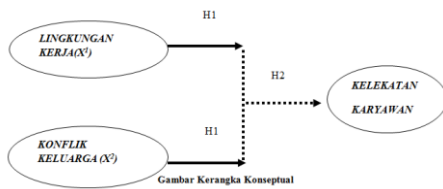
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (work environment) menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah suatu keadaan di tempat kerja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tenang dan senang kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan parapekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sugito dan Sumartono (2005: 147) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Menurut Sedarmayanti (2009:26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Berdasarkan pengertian mengenai lingkungan kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan di tempat kerja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tenang dan senang kepada karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual yang dituangkan dalam model penelitian, dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan antar Variabel Lingkungan Kerja, Konflik Keluarga, dan Keterlekatan Karyawan

Lingkungan kerja (work environment) menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah suatu keadaan di tempat kekerangka konseorja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tentram dan senang kepada karyawan. Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964). Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang

baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja.

Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Nurhasanah, 2010). Konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga sendiri (Nanda dan Utama, 2015). Sehingga terlihat begitu besarnya dampak kedua variabel ini pada keterlekatan karyawan. berdasarkan beberapa

penjelasan tersebut peneliti mengemukakan beberapa hipotesis, antara lain:

- H1: Lingkungan kerja Dan konflik keluarga berpengaruh secara parsial terhadap kelekatan karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia
- H2: Lingkungan kerja Dan konflik keluarga berpengaruh secara simultan terhadap kelekatan karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia
- H3: Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara Pengaruh lingkungan kerja Dan konflik keluarga terdapat variable yang dominan yang mempengaruhi variable kelekatan karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, penggunaan data yang terukur, pengujian kualitas

sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan secara generalisasi. Penelitian ini mengambil obyek penelitian di salah satu perusahaan swasta di surabaya yaitu Kertajaya Indah Timur Blok P XVII No.29/ 414 Surabaya, Jawa Timur 60116

Jenis, Sumber Data, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer melalui kuesioner (angket) yang bersifat tertutup. Sampelnya yaitu Divisi Penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia yang berjumlah 53 orang. Dimana tehnik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu purposive sampling. Pengumpulan data melalui survei, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden, diantaranya Divisi Penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia yang berjumlah 53 orang. Pengukuran terhadap variabel masing-masing indikator dalam variabel X, Y, dan Z diukur berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan dalam

kuesioner yang ditetapkan dalam skoring yang digunakan dalam skala 1-5.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (work environment) menurut adalah suatu keadaan di tempat kerja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tentram dan senang kepada karyawan. Indikator-indikator lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Pengawasan.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang manusiawi.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

7) Perlakuan yang adil dan objektif.

Konflik Keluarga

Konflik-Keluarga (Work-Family Conflict) adalah pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Konflik keluarga dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

- 1) Tekanan sebagai orangtua
- 2) Tekanan perkawinan
- 3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- 4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- 5) Campur tangan pekerjaan

Keterlekatan (Y)

Variabel work engagement adalah perasaan positif yang membuat individu antusias dan semangat dalam bekerja. Schaufeli *et al.*, (2002) work engagement dapat diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES)-17 item pernyataan yang mengandung 3 dimensi work engagement, yaitu vigor (VI) yang terdiri dari 5 item pernyataan,

dedication (DE) 6 item pernyataan, dan absorption (AB) 6 item pernyataan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa seluruh item dari variabel lingkungan kerja dan keterlekatan karyawan dikatakan valid karena memiliki nilai diatas 0,05, kecuali 4 item dari konflik keluarga yang harus dihapus karena dianggap tidak valid. Sama halnya dengan uji validitas seluruh variabel yaitu lingkungan kerja, konflik keluarga dan keterlekatan karyawan dikatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan, memiliki hasil bahwa data berbentuk lonceng dan dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model lolos uji tersebut karena titik-titik berada diatas dan dibawah titik nol. Kemudian uji

multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh model memiliki nilai tolerance sebesar 0,640 yang mendekati angka 1 dan nilai VIF 1,563 yang berada disekitar angka 1, sehingga dianggap lolos uji tersebut.

Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah dikelola oleh peneliti bahwa dari 50 responden pegawai dijadikan subyek penelitian bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden laki-laki sebesar 84% atau sebanyak 42 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang. Sedangkan mayoritas usia pegawai di PT CSI yang menjadi populasi penelitian, yaitu responden yang berumur antara < 30 tahun yaitu sebesar 88% atau sebanyak 44 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang. Selain itu mayoritas pendidikan tertinggi adalah responden yang berpendidikan S1 yaitu sebesar 66% atau sebanyak 33 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang. Selanjutnya jika kita melihat data lainnya bahwa masa kerja

responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja pada jabatan yang sama selama >3 – 5 tahun yaitu sebesar 60% atau sebanyak 30 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan data deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata keterlekatan karyawan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia termasuk dalam kategori sedang dengan nilai 3,50, hal tersebut juga ditunjukkan dengan ketiga dimensi dari keterlekatan karyawan antara lain vigor, deddication, dan absorption yang masing-masing memiliki nilai rata-rata atau bisa dikatakan yang sedang. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dipersepsikan oleh karyawan tinggi dengan tinggi atau sebesar 3,72. Hal tersebut ditunjukkan dengan empat indikatornya yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi yaitu pengawasan, suasana kerja, perlakuan yang manusiawi, dan perlakuan adil. Sedangkan kedua indikator lainnya memiliki nilai rata-

rata sedang yaitu perasaan aman dan hubungan sosial yang serasi. Sedangkan konflik keluarga di karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia termasuk dalam kategori sedang atau sebesar 2,39, seperti kedua indikator yaitu kurangnya keterlibatan sebagai pasangan/anggota keluarga dan campur tangan pekerjaan. Sedangkan tekanan perkawinan/keluarga termasuk dalam rata-rata rendah.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) karyawan divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini terlihat pada koefesien regresi variabel lingkungan kerja (X1) yang mempunyai tanda positif sebesar 0,803 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) karyawan

divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang diperlukan dalam mempengaruhi keterlekatan karyawannya, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka keterlekatan karyawan juga akan meningkat. Hasil analisis statistik diatas sesuai dengan hasil penelitian dari Mohd *dkk* (2016) dan rahmawati (2015) yang mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan keterlekatan karyawan . penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan persepsi karyawan dapat meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau H1 yaitu “lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh secara parsial terhadap keterlekatan karyawan karyawan” dapat diterima.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa koefisien F 36,549 dan Sig. 0,000. Hal tersebut

menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh signifikan bersama-sama terhadap keterlekatan karyawan. hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh rahmawati bahwa lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh simultan terhadap keterlekatan karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau H2 yaitu “lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh yang simultan terhadap keterlekatan karyawan karyawan divisi sales pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia” diterima.

Berdasarkan hasil uji dominan dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,424 dan konflik keluarga (X2) memiliki nilai sebesar 0,184, nilai ini diambil dari R Square atau kekuatan model. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dominan di model pengaruh variabel lingkungan

kerja dan konflik keluarga terhadap keterlekatan karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H3 yaitu “terdapat variabel dominan antara lingkungan kerja dan konflik keluarga terhadap keterlekatan” dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan karyawan secara parsial. (2) lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan karyawan secara simultan, dan (3) Faktor dominan antara lingkungan kerja dan konflik keluarga adalah lingkungan kerja terhadap keterlekatan karyawan. Saran yang diberikan berdasarkan analisis, antara lain: (1) lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan kembali untuk beberapa indikator yang termasuk kategori rendah, dan (2) konflik keluarga yang disebabkan

oleh pekerjaan karyawan dapat dibantu oleh perusahaan untuk membantu kenyamanan karyawan dengan keluarganya dengan program khusus.

Daftar Pustaka

- A. M. Saks. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, No. 7: 600-619.
- Alex, S. Nitisemito. "Manajemen personalia." *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghollia Indonesia (2000).
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*, edisi ketiga, cetakan kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A. M. Saks. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, No. 7: 600-619.
- Amelia, A., 2010. Pengaruh Work To Family Conflict Dan Family To Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (3): 201-219.
- Anoraga, P., 2009. *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Aruan, Q.S. and Fakhri, M., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27 (2): 141-162.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amelia, Anisah, (2007), "Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.4 November, No.3. Diakses dari <http://e-journal.uajy.ac.id/8258/6/EM518262.pdf> pada tanggal 16 Juni 2020.
- Arep, I., Tanjung, H., Darwin, S., & Putra, R. M. S. (2003). *Manajemen motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Baumruk, R. 2004. *The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success*. Worspan. Vol. 47: 48-52.
- Bakker, Arnold B., dan Michael P. Leitter. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, Arnold B., dan Despoina Xanthopoulou. 2013. Creativity and Charisma among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 13: 2760-2779.
- C. M. Boyd., A. B. Bakker., S. Pignata., A. H. Winefield., N. Gillespie dan C. Stough. 2011. A Longitudinal Testof the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 60: 112-140
- D. Ulrich. 1997. *Human Resource Champion*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- D. R. May., R. L. Gilson., L. M. Harter. 2004. *The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety*

and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77: 11-37.

Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A. and Leiter, M., 2010. From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65: 147-163.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisory support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, 565-573.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Indoprint.

Frank, F. D., Finnegan, R. P., dan Taylor, C. R. 2004. *The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century*. *Human Resource Planning*. Vol. 27. No. 3: 12-25.

Fredrickson, B. L. 1998. What Good are Positive Emotions?. *Review of General Psychology*. Vol. 78: 411-429.

Fredrickson, B. L. 2001. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*. Vol. 56: 218-226.

Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. dan Larkin G. R. 2003. What Good are Positive Emotions in Crises? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following the Terrorist Attacks on the United States on September 11 th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 84: 365-376.

Hackman, Richard J. dan Greg R. Oldham. 1980. *Work Redesign*. United States of America: Addison-Wesley Publishing.

Harter, J. K., F. L. Schmidt., dan T. L. Hayes. 2002. Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcome: A Meta-

- Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 2: 268-279.
- Harter, J. K., F. L. Schmidt., dan T. L. Hayes. 2002. Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcome: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 2: 268-279.
- Herwanto, dan Dewi Rustina, 2016. Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. Vol 5, No 1 : 15-2
- Harter, J. K., F. L. Schmidt., dan T. L. Hayes. 2002. Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcome: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 2: 268-279.
- HJ, Sedarmayanti. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik). 2004.
- Isen, A. M., & Patrick, R. (1983). The effect of positive feelings on risk taking: When the chips are down. *Organizational behavior and human performance*, 31(2), 194-202.
- Isen, A. M., dan Daubhman, K. A. 1984. The Influence of Affec on Categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*. 47: 1206-1117.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of personality and social psychology*, 52(6), 1122.
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S., dan Young, M. J. 1991. The Influence of Positive Affect on Clinical Problem Solving. *Medical Decision Making*. Vol. 11: 221-227
- Idaya Husna Mohd., Maimunah Mohd Shah., dan Nor Shafiqah Zailan. 2016. How Work Environment affect the Employee Engagement in a Telecommunication Company. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*: 418-426.
- Isyandi, B., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Unri, Pekanbaru.

- Idaya Husna Mohd., Maimunah Mohd Shah., dan Nor Shafiqah Zailan. 2016. How Work Environment affect the Employee Engagement in a Telecommunication Company. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences: 418-426.
- Jackson Dan Yohanes Arianto, 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1 : 99-111.
- J. J. Hakanen dan W. B. Schaufeli. 2012. Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven Year Prospective Study. Journal of Affective Disorders. Vol. 141: 415-424.
- J. J. Hakanen., R. Perhoniemi., dan S. Topinen-Tanner. 2008. Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. Journal of Vocational Behaviour. Vol. 73: 78-91.
- J. K. Harter., F. L. Schmidt dan T. L. Hayes. 2002. Business-Unit – Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis. Journal of Applied Psychology. Vol. 87: No. 2: 268-279.
- Kahn, William A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal. Vol. 33, No.4: 692-724.
- Khoirunnisa Retnaningrum, Anandyas, dan Mochammad Al Musadieq, 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta)
- Kumar, Arun dan Renugadevi. 2013. Antecedent and Consequences of Employee Engagement-A Hypothetical Approach. Journal of Business and Management. Vol. 9, No. 3: 52-57.
- Koentjaraningrat, & Koentjaraningrat. (1991). Metode-metode penelitian masyarakat. Gramedia Pustaka Utama.
- Kahn, William A. 1992. To Be Fully There Psychological Presence

- at Work. *Human Relation*. Vol.45, No. 4:321-349
- Karina, M,R,. Sunuharyo, B, S, dan Mukzam,M,D, 2013.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo) : Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 2, No 1 Mei 2013.
- Kumar, D. Pradeep., dan G. Swetha. 2011. A Prognostic Examination of Employee Engagement from Its Historical Roots. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Vol. 2, No. 3: 232-241.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A., 1964. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kim, J.L.S. and Ling, C.S., 2001. Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management review*.
- Locke, E. A., & Henne, D. (1986). Work motivation theories. *International review of industrial and organizational psychology*, 1, 1-35.
- Maslach, C., Wilmar, B. Schaufeli., dan Michael, P. Leiter. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52: 397-422.
- M. S. Christian., A. S. Garza., dan J. E. Slaughter. 2011. Work Engagement: A Qualitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*. Vol. 64: 89-136
- M. S. Christian., A. S. Garza., dan J. E. Slaughter. 2011. Work Engagement: A Qualitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*. Vol. 64: 89-136.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Murtiningrum, A., 2005. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Icabupaten Kendal). Disertasi. Surabaya:

- Program Pascasarjana Universitas Diponegoro)..
- Norianggono, YCP., Hamid, D., dan Ruhana,I, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) : Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8, No 2, Maret 2014.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Nanda, N.L.N.K. and Utama, I.W.M., 2015. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. E-Jurnal Manajemen, 4(9).
- Nurhasanah, A., 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang samarinda. Jurnal eksis, 6 (1).
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. Journal of applied psychology, 77(6), 963.
- Putra, I.R., 2014. Analisis Tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Pada Pt Bank Bni Syariah Kantor Cabang Dharmawangsa Surabaya. Disertasi. : Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Rahmawati, Annisa. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Rhodes, Linda., dan Robert, Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology. Vol. 87. No. 4: 698-714.
- Richman, A. 2006. Everyone Wants an Engaged Workforce How Can You Create It?. Workspan. Vol. 49: 36-39.
- Rothbard, Nancy P. 2001. Enriching or Depleting? The Dynamic of Engagement in Work and Family Roles. Administrative Science Quarterly. Vol. 46, No. 4: 655-684.
- Rahmadita, I., 2013. Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan

- sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 58-68.
- Rahmawati, Annisa. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2004. Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Contoh Analisis Statistik, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmatullah, M. (2014). Implementasi Blue Economy dalam Pengembangan SDM Berkarakter Menuju Indonesia Sebagai Negara Maritim.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sugito, Sumartono. (2004). Manajemen Operasional. Malang: Banyumedia
- Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Schaufeli, Wilmar B., M. Salanova., V. Gonzalez-Roma., dan Arnold, B. Bakker. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout and: Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3: 71-92.
- Schreurs, Bert., IJ, Hetty van Emmerik., Anja Van den Broeck., dan Hannes Guenter. 2014. Work Values and Work Engagement Within Teams: The Mediating Role of Need Satisfaction. *American Psychological Association*. 1-15.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarsono. 2015. Perusahaan-Perusahaan Idaman dan Ternyaman Pilihan Karyawan.. *SWA Edisi 26*. XXXI. 10-20 Desember 2015.
- Supranto, J. 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2005). Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak Payaman J. 2003, Manajemen Hubungan Industrial, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In Bridging occupational, organizational and public health (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, AM., dan Ashforth, BE. 1997. A Longitudinal Investigation of Relationship between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. Personnel Psychology. Vol. 50. pp. 395-426.
- Shaw, K. 2005. A Engagement Strategy Process for Communicators. Strategic Communication Management. Vol. 9. No. 3: 26-29.
- Schaufeli, W. B. 2013. What is Engagement? In C. Truss., K. Alfes., R. Delbridge., A. Shantz., dan E. Soane (Eds). Employee Egagement in Theory and Practice. London. Routledge.
- Sukanto, Mashul Akbar, 2013. Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda : Jurnal Paradigma. Vol 2, April 2013 : 341-351.
- Schaufeli, Wilmar B., dan Arnold, B. Bakker. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multiple Sample Study. Journal of Organizational Behaviour. Vol. 25, No.3: 293-315.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Schaufeli, Wilmar B., M. Salanova., V. Gonzalez-Roma., dan Arnold, B.

- Bakker. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout and: Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3: 71-92.
- Sedarmayanti, M.S.D.M.R., 2009. *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika ADITAMA, Bandung.
- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*.
- Sinarmoyo, B., 2014. *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Readiness To Change Karyawan Dengan Commitment To Organizational Change Sebagai Variabel Mediator Studi Pada Pabrik Gula Wonolangan, Probolinggo*. Disertasi. : Surabaya: Universitas Airlangga.
- Sugito., Pudjo dan Sumartono .2005. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Truss, C., Soane, E., Edwards, C., Wisdom, K., Croll, A., dan Burnett, J. 2006. *Working Life: Employee Attitude and Engagement*. London, CIPD.
www.gallup.com
- Wijaya, Hendry, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Vol. 2, No 1:40-50.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Yudiani, Ema, 2017. *Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*. Vol 3, No 1 : 21-32.
- Virgiyanti dan Sunuharyo, B,S, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)* : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 61, No 2 : 55-60.