Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
DOI: https://doi.org/13.11114/bima.1.x.x1-x2

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawati Indomaret Kota Bengkulu)

[1] Vina Sahnia Fitri, [2] Eti Arini,S.E,M.M
[1]Study Program of Management and Bissiness Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyyah Bengkulu
[2] Department of Management and Bussiness, Faculty of Economic, Universitas muhammadiyah Bengkulu
Email: [1] vinasahnia565@gmail.com , [2] etiarini@umb.ac.id

How to Cite :
Vina, S. F. (2021).Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1). DOI: https://doi.org/13.11114/bima.1.x.x1-x2

ARTICLE HISTORY
Received [10 october 2021]
Revised [01 january 2021]
Accepted [15 maret 2021]

KEYWORDS
Innovation, Merchant Creativity and Costomer Resending Interest

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Karyawati Indomaret Kota Bengkulu). Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah per area Indomaret di kota Bengkulu yaitu area Hibrida, Panorama, Lingkar barat, KM 6,5, Penurunan, Padang jati, Tanah patah, Suprapto, Rawa makmur dan Kampung bali. Dengan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dengan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila konflik peran ganda bisa ditekan atau diturunkan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila ditempat kerja memiliki lingkungan yang aman dan nyaman serta didukung dengan sirkulasi udara yang baik.

ISSN: XX12-XX34
XX67-XX89

e-ISSN :

ABSTRACT

The title of this research is The Effect of Multiple Role Conflict and Work Environment on Employee Performance (Case Study of Employee Indomaret, Bengkulu City). This type of research is a quantitative descriptive research type, the object of this research is per Indomaret area in the city of Bengkulu, namely the Hybrid area, Panorama, West Circle, KM 6.5, Derivation, Padang teak, Tanah Broken, Suprapto, Rawa makmur and Kampung Bali. With the method of collecting data by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires. The number of respondents in this study were 50 people. By using data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely test t and test f.

The results of this study can be concluded that the multiple role conflict variable has a negative and significant effect on employee performance, meaning that employee performance can increase if the dual role conflict can be suppressed or reduced, while the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, meaning that employee performance can increase. if the workplace has a safe and comfortable environment and is supported by good air circulation.

.

PENDAHULUAN

. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Dalam era globalisasi yang didukung perkembangan ilmu dan teknologi yang pesat saat ini, berimplikasi semakin kaburnya batasan jenis

pekerjaan bagi pria maupun wanita. Keadaan ini juga mendorong wanita untuk ikut berperan serta dalam mengekspresikan kemaampuan intelektualitas sekaligus juga dapat merupakan sarana untuk membantu perekonomian keluarga.

Kinerja karyawan merupakan variable terikat, menurut Kiruja dan Elegwa ((Kiruja E,K 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi,dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008). Konflik pekerjaankeluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang berat karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan perfoma yang baik di kantor.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktorfaktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Indomaret merupakan bisnis Wiralaba yang ada di Kota Bengkulu mulai berkembangan pada tahun 2018 sehingga salah satu pusat belanja yang tren pada saat ini dimana pusat belanjanya yang ditawarkan merupakan konsep yang modern dan tertata rapi dalam kemasan yang membuat konsumen akan tertarik dalam memberli produk, menawarkan pelayanan yang langsung dan tata letak barang pun mudah dijangkau oleh konsumen serta konsep harga yang menarik.

Berdasarkan Paparan dan fakta diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Kota Bengkulu".***

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ginanjar (2013), kinerja adalah suatu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kualitas kerja,kuantitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Konflik Peran Ganda

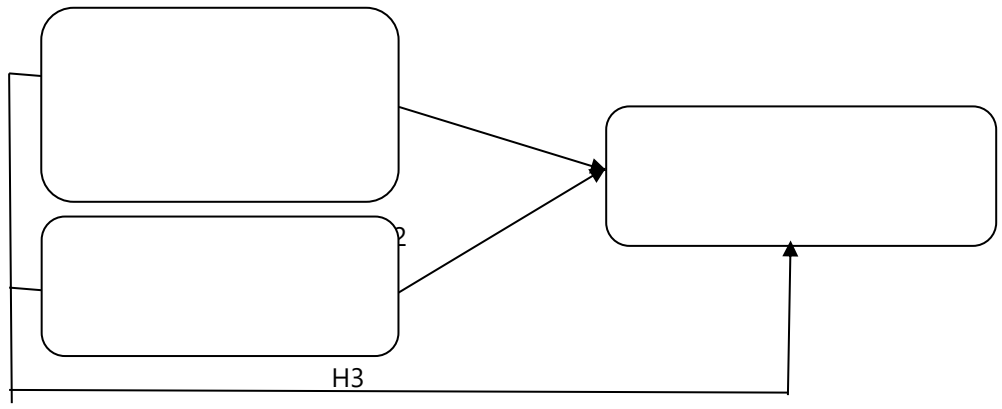
Robbins (2008), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Mangkunegara (2011) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.Indikator yang digunakan untuk mengukur konflik

peran ganda yaitu adalah Tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab keluarga berkurang.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi". Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain." Indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah Lampu penerangan, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi music, suhu udara, kelembaban udara.

Kerangka Pemikiran



Keterangan

X_1 = Variabel Konflik Peran Ganda

X_2 = Variabel Lingkungan kerja
Y = Variabel Kinerja Karyawan
→ = Menunjukkan adanya pengaruh variable X_1 berpengaruh terhadap variable Y, adanya pengaruh variable X_2 berpengaruh terhadap variable Y.

Hipotesis Penelitian

H1. Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Kota Bengkulu.
H2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomare Kota Bengkulu.
H3. Diduga Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah per area Indomaret di kota Bengkulu yaitu area Hibrida, Panorama, Lingkar barat, KM 6,5, Penurunan, Padang jati, Tanah patah, Suprapto, Rawa makmur dan Kampung bali. Dengan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dengan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan coefficient corelation pearson yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor (Imam Ghozali, 2005). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel independen.

1. Hasil r hitung > r tabel = valid
2. Hasil r hitung < r tabel = tidak valid

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan 50 reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Menurut Imam Ghozali (2005), suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

1. Hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliable
2. Hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliable

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Konflik Peran Ganda (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sutrisno Hadi, 2006).

Uji t

Uji – t yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} < \alpha$ (0.050) adalah jika Ho ditolak, Ha diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan Konflik Peran

Ganda (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} > \alpha$ (0.050) adalah jika Ho diterima, Ha ditolak berarti ada pengaruh Konflik Peran Ganda (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), sehingga dapat mengetahui Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji – F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{sig} < \alpha$ (0.050) maka jika Ho ditolak Ha diterima. Berarti variabel pengaruh (X) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terpengaruh (Y).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{Sig} > \alpha$ maka jika Ho diterima Ha ditolak. Berarti variabel pengaruh (X) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terpengaruh secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terpengaruh (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Gujarati 2005), dikutip dari Munifah 2020. Koefisien determinasi (R^2) dinyataan dalam presentase yang nilainya berkisar antar $0 > R^2 > 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen. Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossetion*) relative rendah karena

adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Tabel 1. Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3.39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Munifah 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Correted Item-Total Correlation jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	R hitung	R table	Ket
X_1			
1	0,935	0,44	Valid
2	0,942	0,44	Valid
3	0,933	0,44	Valid
4	0,970	0,44	Valid

5	0,919	0,44	Valid
X_2			
1	0,933	0,44	Valid
2	0,958	0,44	Valid
3	0,958	0,44	Valid
4	0,958	0,44	Valid
5	0,980	0,44	Valid
6	0,980	0,44	Valid
7	0,980	0,44	Valid
Y			
1	0,768	0,44	Valid
2	0,679	0,44	Valid
3	0,770	0,44	Valid
4	0,832	0,44	Valid
5	0,672	0,44	Valid

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai untuk masing-masing variabel > (0.444). Hal ini menunjukkan bahwa item dari setiap pernyataan kuesioner masing-masing variabel tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabelnya secara tepat.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach.

Uji Reabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1.	X_1	0,967	0,6	Reliabel
2.	X_2	0,987	0,6	Reliabel
3.	Y	0,800	0,6	Reliabel

Uji t

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.132	.612		1.849	
Konflik Peran Ganda	-.373	.089	-.402	-4.178	2.00958
Lingkungan Kerja	.403	.066	.586	6.085	2.00958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (n- (k-1) = 50 – (2 –1) = 49 (2.00958) setiap variabel sebagai berikut :

1. Konflik Peran Ganda (X_1) menunjukkan $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (-4.178 > 2.00958) dan (sig $\alpha\alpha$ = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Konflik Peran Ganda (X_1) secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).
2. Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (6.085 > 2.00958) dan (sig $\alpha\alpha$ = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).

Uji f

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	S
Regression	403.277	2	201.638	430.714	.0
Residual	22.003	47	.468		
Total	425.280	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (n-k) = 50 – 2 = 48 (3.199) setiap variabel sebagai berikut :

Hasil uji hipotesis dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (430.714 > 3.199) dan Sig < $\alpha\alpha$ (0.000 < 0.50). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada, 50 karyawati Indomaret di Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 50 orang responden yang dapat diolah dan diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Hipotesis Pertama(Ha1)

Konflik Peran Ganda (X_1) menunjukkan $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (-4.178 > 2.00958) dan (sig $\alpha\alpha$ = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Konflik Peran Ganda (X_1) secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Altri wahida (2019) dan Ayu Yuslihanah (2017), yang menyatakan bahwa Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Bank BRI Cabang Polopo.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila Konflik Peran Ganda bisa ditekan atau diturunkan.

Hipotesis Kedua(Ha2)

Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan $t_{hit} t_{hit} > t_{tab}$ (6.085 > 2.00958) dan (sig $\alpha\alpha$ = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi septianto (2015), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikkan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila ditempat kerja memiliki lingkungan yang aman dan nyaman serta didukung dengan sirkulasi udara yang baik.

Hipotesis Ketiga (Ha3)

Hasil uji hipotesis dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (430.714 > 3.199) dan Sig < $\alpha\alpha$ (0.000 < 0.50). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu", dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu. Artinya bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila Konflik Peran Ganda bisa ditekan atau diturunkan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu. Artinya bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila ditempat kerja memiliki lingkungan yang

aman dan nyaman serta didukung dengan sirkulasi udara yang baik.

3. Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu", maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Pada Variabel Konflik Peran Ganda (X_1), Disarankan pada pihak perusahaan untuk tidak memberikan peran ganda pada karyawati yang bekerja, agar kedepanya para karyawati bisa lebih fokus terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diemban masing-masing. Sehingga nantinya para karyawati memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga.
2. Pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2), Disarankan pada pihak indomaret untuk melakukan dekorasi ulang terhadap warna dinding atau yang lainnya, agar lingkungan kerja bisa lebih menarik dan nyaman.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Disarankan pada pihak indomaret untuk lebih memaksimalkan lagi kerjasama antar karyawati agar bisa lebih baik lagi kedepannya, sehingga nantinya kinerja karyawan lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Kinerja Karyawan diharapkan mencari faktor-faktor lain, Serta dapat menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak, agar hasil penelitiannya nanti bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Refika Aditama

Ahid Mudayana, Ahmad (2010). **"*Pengaruh Motivasi dan Beban KerjaTerhadap Kinerja Karyawati Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul"***. ISSN : 1978-0575Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 –143. file:///F:/SUMBER/1098-4245-1-PB.pdf. (Diakses tanggal 10 November 2016)

Almustofa, Resa. 2014. ***"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*** (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Anjani, Resty Fawzia. 2014. ***"Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Andy Ervan Rachmawan. 2017. ***Pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita PT. Infineon Technologies*** Batam. Jurnal sumber daya manusia, Vol 1, No.2, 45-80.

Astrani Maherani, 2012. ***Pengaruh konflik peran ganda dan fear of successterhadap kinerja karyawan wanita di PT. Tempo*** Nagadi, Jurnal kreatif : pemasaran, sumber daya manusia,keuangan,Vol 6 , No.4, 56-144.

Arikunto, Suharsimi. 2006, ***prosedur penelitian pendekatan praktik,*** Rineka Cipta, Jakarta

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A, & Utama, I.W. M. (2012). ***Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja***

dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirusahaan.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). ***Gender differences in work family conflict***. Journal of Applied Psychology, 76, 60-74

Edison,2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bandung : Alfabeta

Gozali, Imam, 2005.***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Undip, Semarang.

Harahap, V. A (2015). **"*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja"*** melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening E-jurnal apresiasi ekonomi,2 (20),57-69

Harsono dan Juariyah L. 2011. ***Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku suami istri yang bekerja***, jurnal ekonomi dan bisnis. Volume 1, No.5. 53-62.

Indriyani, Azazah SE. 2009. ***Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*** (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang (Tesis). Universitas Diponogoro, Semarang.

Jackson dan Yohanes Arianto, 2017. ***Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi.*** Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 5, No.1, 99-111.

Kiruja EK. 2013. ***Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions*** In Kenya. ISSN: 2278-3369. Vol.2 | Issue 4|73-82 International Journal of Advances in Management and Economics Available online at www.managementjournal.info

Malayu Hasibuan S.P.H. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara

Pusponegoro, Martanti. 2015. a ***"Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*** Yang Dimediasi Oleh Variabel Stres". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Santoso, S. P. (2015). ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja*** sebagai variable intervening pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember, E-jurnal Manajemen UNUD,5 (1), 4

Sindanti, H. (2015). ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*** di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Jibeka, 9 (1), 44-53

Sugiyono. (2009).***Metode Penelitian Pendidikan***.ALFABETA, Bandung

Sugiyono. (2013). ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*** Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Administrasi***, Bandung : ALFABETA

Sutrisno, Edy, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Kencana, Jakarta