Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109

PENGARUH KONFLIIK PERAN GANDA DAN LIINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawati Indomaret Kota Bengkulu)

THE INFLUENCE OF DUAL ROLE CONFECTIONARY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study of Karyawati Indomaret, Bengkulu City)

[1)]Vina Sahnia Fitri, [2)]Eti Arini

[1,2)] Department of Management and Bussiness, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email: etiarini@umb.ac.id

How to Cite :
Vina, S. F. et. al (2021). *The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance*. *Bima Journal : Business, Management And Accounting Journal, 2 (2).* DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109

ARTICLE HISTORY
Submited [19 April 2021]
Revised [24 April 2021]
Accepted [02 June 2021]
Published [05 June 2021]

KEYWORDS
Innovation, Merchant Creativity and Costomer Resending Interest

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

ABSTRAK

SDM mungkin adalah asett yang paling menentukan untuk kemakmuran organisasi. Di masa globalisasi yang ditegakkan oleh peningkatan iilmu pengetahuan dan inovasi yang cepat saat ini, saran secara progresif mengaburkan keterbatasan pada jenis pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan penellitian ini adalah unttuk mengetahuii Pengarruh Konfliik Perran Ganda dan Liingkungan Kerja terrhadap Kiinerja Karryawan (Studii kasus Karyawati Indomaret Kota Bengkulu). Jeniis peneliitian ini merrupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek peneliitian ini adallah 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 mettode pengumpullan datta dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dengan menggunakan tteknik analiisis datta dengan menggunakan Uji Analiisis Regrresi Liinier Berganda, dan Uji Hiipotesis yaiitu Uji t dan Uji f. Hasiil peneliitian ini dapat disiimpulkan bahwa variiabel konfliik perran ganda

berrpengaruh negatiif dan signiifikan terrhadap kiinerja karryawan artinya bahwa kiinerja karyawan dapat meniingkat apabila konfliik perran ganda bisa ditekan atau diturunkan, sedangkan untuk variiabel liingkungan kerja berrpengaruh positiif dan signifiikan terrhadap kiinerja karryawan artinya bahwa kiinerja karryawan dapat meniingkat apabila ditempat kerja memiliki lingkungan yang aman dan nyamann serta didukung dengan sirkulasi udara yang baik.

ABSTRACT

HR is perhaps the most decisive asset for organizational prosperity. In today's era of globalization being enforced by today's rapidly increasing knowledge and innovation, advice is progressively blurring the limitations of the types of work for people. The title of thiis researrch is The Effect of Multiple Role Conflict and Worrk Enviironment on Emplloyee Perforrmance (Case Study of Employee Indomaret, Bengkulu City). Thiis type of researrch 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 metthod of collectiing datta by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires. The number of respondents in thiis sttudy were 50 people. By using data analysis techniques using Multiiple Liinear Regressiion Analysiis Test, and Hypothesis Test, namely test t and test f.

The resullts of thiis sttudy can be concluded that the multiple role conflict variable has a negative and signifiicant effeect on employee performance, meaning that employee performance can increase if the dual role conflict can be suppressed or reduced, while the worrk enviironment variiable has a posiitive and signifiicant efefect 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

SDM mungkin adalah asett yang paling menentukan untuk kemakmuran organisasi. Di masa globalisasi yang ditegakkan oleh peningkatan iilmu pengetahuan dan inovasi yang cepat saat ini, saran secara progresif mengaburkan keterbatasan pada jenis pekerjaan bagi orang-orang. Keadaan saat ini juga mendesak wanita

unttuk mengambiil bagiian dallam mengkomunikasikan kehebatan ilmiah sambil juga menjadi cara untuk membantu ekonomi keluarga.

Eksekusi pekerja adalah variabel terikat, sesuai (Mardiyono & Sugiyarti, 2015) eksekusi perwakilan adalah komponen kapasitas dan inspirasi, di mana kapasitas terdiri dari kemampuan, persiapan dan aset yang diharapkan untuk melakukan usaha dan inspirasi digambarkan sebagai kualitas ke dalam yang mendesak orang untuk bertindak terhadap sesuatu. Perjuangan kerja memiliki dua struktur, yaitu perjuangan keluarga-kerja dan perjuangan keluarga-kerja (Sari et al., 2021). Keluarga perjuangan kerja sebagai pergumulan kerja yang terjadi pada perwakilan, dimana dari satu perspektif mereka dituntut untuk menangani pekerjaan sesuai dengan panggilan mereka, meskipun dihadapkan pada tanggung jawab yang cukup besar, perwakilan diandalkan untuk memiliki pilihan untuk menunjukkan pelaksanaan yang baik dan eksekusi di tempat kerja. Herman (Sari et al., 2021)mencirikan "tempat kerja sebagai perkembangan dari elemen-elemen yang mempengaruhi pemunculan kapasitas / latihan aset manusia para eksekutif yang terdiri dari faktor-faktor interior yang berasal dari dalam pergaulan".

Indomaret adalah bisnis Wiralaba di Kota Bengkulu yang mulai berdiri pada tahun 2018 sehingga salah satu gerai ritel yang saat ini bergerak di mana mal yang ditawarkan adalah ide yang mutakhir dan dalang sempurna dalam bundling yang membuat pembeli tertarik untuk membeli barang, menawarkan administrasi yang mencengangkan. Segera dan desaiin prroduk secara efektif terbuka untuk pembeli hanya sebagai gagasan nilai yang memikat.

Berdasarkan Paparan dan fakta diatas, maka peneliiti tertariik melakukan peneliitian dengan judul "Pengarruh Konfliik Perran Ganda dan Liingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Kota Bengkulu".

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Seperti yang diitunjukkan oleh (Hasmin et al., 2017) Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu organisasi sesuai dengan spesialis dan kewajiban khusus mereka dengan tujuan akhir unttuk mencapaii tujuan otoritatif secara salah, tidak mengabaikan hukum dan tidak bergumul dengan etika dan moral. Menurut (Taufariska, 2015)yang dimaksud dengan eksekusi (work execution) adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Seperti yang diindikasikan oleh (Pratiwi, 2020), eksekusi merupakan akibat dari hasil karya perwakilan selama

ia bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas penting. Penanda yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan adalah sifat pekerjaan, jumlah pekerjaan dan idealisme penyelesaian pekerjaan.

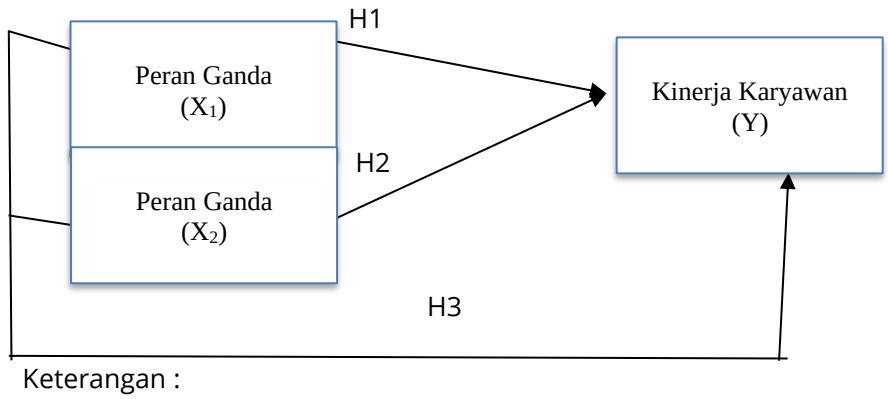
Konflik Peran Ganda

Menurut (Hasmin et al., 2017)mencirikan perjuangan sebagai interaksi yang dimulai ketika satu pertemuan menampung wawasan bahwa pertemuan lain telah berdampak negatif, atau sebaliknya akan berdampak, sesuatu yang mengkhawatirkan dan kepentingan partai utama. Sebagaimana diindikasikan oleh (Taufariska, 2015) perjuangan adalah pertengkaran yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang dari dirinya sendiri, orang lain, pergaulan dan kebenaran dari apa yang dia antisipasi. Seperti yang diindikasikan oleh (Hasmin et al., 2017), seseorang akan mengalami pergumulan kerja jika orang tersebut memiliki setidaknya dua pekerjaan yang harus dilakukan secara bersamaan. Petunjuk yang digunakan untuk mengukur perjuangan kerja ganda adalah tekanan kerja, banyak permintaan tugas, tidak adanya persekutuan keluarga, sibuk dengan pekerjaan. , dan benturan tanggung jawab dan kewajiban keluarga berkurang.

Lingkungan Kerja

Menurut (Wahida, 2019), iklim adalah fondasi atau kekuatan di luar yang mungkin dapat mempengaruhi pelaksanaan otoritatif, iklim dibentuk menjadi dua, yaitu iklim keseluruhan dan iklim unik. (Suratman Hadi, 2019) mencirikan "tempat kerja sebagai perkembangan dari elemen-elemen yang mempengaruhi pemunculan kapasitas / penggunaan aset manusia para eksekutif yang terdiri dari faktor-faktor dalam yang dimulai dari dalam pergaulan". Danang (Yuliantari & Prasasti, 2020) menyatakan bahwa "Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas mereka, misalnya bersih-bersih, musik, pencahayaan dan lain-lain." Petunjuk untuk mengukur tempat kerja adalah pencahayaan, jendela kerja, naungan tindakan, hiasan, suara musik, suhu udara, kelembaban.

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: Diiduga Konfliik Peran Ganda berrpengaruh Signiifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Kota Bengkulu.
H2: Diiduga Liingkungan kerja berrpengaruh Signifiikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomare Kota Bengkulu.
H3: Diiduga Konfliik Peran Ganda dan Liingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merrupakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif, obyek eksplorasi per wilayah Indomarret di kota Bengkulu, khususnya wilayah Campuran, Pajangan, Lingkar Barat, KM 6.5, Induksi, Jati Padang, Tanah Patah, Suprapto, Rawa makmur dan Kampung Bali. Dengan strategi mengumpulkan informasi melalui persepsi, menyebarkan jajak pendapat atau survei. Jumllah responden dallam penelitiian ini adalah 50 orang. Dengan memanfaatkan prosedur investigasi informasi menggunakan Uji Beda Uji Relaps Lurus, dan Uji Spekulasi, yaitu uji t dan uji f.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah jajak pendapat itu sah. Sebuah survei seharusnya menjadi substansial jika penjelasan dalam jajak pendapat dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei tersebut. Estimasi keabsahan dallam pengujiian ini diilakukan dengan menggunakan koefisien hubungan Pearson, khususnya dengan menghitung hubungan antara skor setiap hal pernyataan dengan skor habis-habisan (Sari et al., 2021). Uji legitimasi harus dimungkinkan dengan membandingkan r esteem yang ditentukan (Associated Thing Complete Relationship) dengan tabel r untuk tingkat peluang (df) = n - k, untuk situasi ini n adalah jumlah pengujian k adalah jumlah faktor bebas .

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

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian untuk mengukur polling yang merupakan penanda variabel atau build. Sebuah survei seharusnya dapat diandalkan atau solid jika respons individu terhadap pernyataan tersebut dapat diandalkan atau stabil dalam jangka panjang. Estimasi keterandalan dalam investigasi ini diselesaikan melalui satu kali pengambilan (estimasi hanya satu kali). Di sini estimasi hanya diselesaikan dengan pertanyaan yang berbeda atau memperkirakan hubungan antara tanggapan terhadap pertanyaan tersebut. Instrumen untuk memperkirakan kualitas tak tergoyahkan adalah Alpha Cronbach. Menurut (Sari et al., 2021), suatu variabel dikatakan solid, jika:

1. Hasiil Alpha Crronbach > 0,60 = reliiable
2. Hasiil Alpha Crronbach < 0,60 = tiidak reliiable

Analisis Regresi Linier Berganda

Analiisis regresi berrganda diigunakan unttuk mengettahui pengarruh antarra Konfliik Peran Ganda (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selaiin itu unttuk mengettahui sejauh mana besarrnya pengarruh antarra variiabel bebas dan variiabel teriikat (Suratman Hadi, 2019).

Uji t

Uji – t yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengarruh signifiikan terrhadap nilai variabel terikat.

Jika $t_{hiitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} < \alpha$ (0.050) adalah jika Ho ditolak, Ha diterima, berarti ada pengarruh yang signiifikan Konflik Peran Ganda (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $t_{hiitung} > t_{tabel}$ 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 secara fundamental menunjukkan apakah setiap faktor otonom yang digunakan dalam model memengaruhi variabel dependen.

- Jika Fhitung> Ftabel atau Fsig <α (0,050) jika Ho diberhentikan maka Ha diakui. Artinya variabel dampak (X) secara bersama-sama atau secara bersama-sama mempengarruhi variiabel yang diipengaruhi (Y).
- Jika Fhitung <Ftabel atau FSig> α, jika Ho diakui Ha diberhentikan. Artinya variabel pengaruh (X) selama ini atau semua hal yang dianggap tidak mempengaruhi sebagian variiabel yang diipengaruhi dan tidak mempengaruhii variiabel yang diipengaruhi (Y).

Koefisien Determinasi

Koefiisien Determiinasi (R2) diigunakan untuk menenttukan seberrapa besar tingkat keragaman faktor bebas dalam model dapat diperjelas oleh variabel reliabel, dikutip dari (Khomilah, 2020). Koefisien jaminan (R2) dikomunikasikan sebagai tingkat yang nilainya mencapai dari 0> R2> 1. Nilai Sedikit R2 menyiratkan kapasitas faktor bebas. Dalam memperjelas keragaman dalam variabel reliabel sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi faktor yang diandalkan. Ketika semua dikatakan selesai, koefiisien determiinasi untuk informasi persilangan umumnya rendah karena variasi yang sangat besar antara setiap persepsi, sedangkan untuk informasi pengaturan waktu biasanya memiliki koefisien jaminan 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 Tiidak Baiik

Sumber: Munifah 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validiitas

Uji Valiiditas diigunakan untuk mengukur apakah suatu jajjak pendapatt itu sah. Sebuah jajak pendapat seharusnya menjadi substansial jika penjelasan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat. Hasil dapat dinyatakan sah dengan aturan untuk hasil Cronbach Alpha di bagian Correted Thing All out Connection jika r hitung> r tabel dan nilainya positif, hal penyelidikan atau penunjuk diumumkan secara substansial.

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.

Tabel 3. 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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2021

Uji t

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients[a]						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.132	.612		1.849		.071
Konflik Peran Ganda	.373	.089	-.402	-4.178	2.00958	.000
Lingkungan Kerja	.403	.066	.586	6.085	2.00958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2021

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.277	2	201.638	430.714	.000[a]
	Residual	22.003	47	.468		
	Total	425.280	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2021

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 terrsebut menyattakan adanya pengaruh variiabel Konflik Peran Ganda (X_1) secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).

Hasil penelitiian ini sejallan dengan peneliitian yang diilakukan oleh (Pratiwi, 2020), yang menyattakan bahwa Konfliik perran ganda berrpengaruh signifiikan terrhadap kiinerja karyawan waniita pada PT Bank BRII Cabang Polopo.

Dari hasiil peneliitian yang telah diilakukan dapat diisimpulkan bahwa kiinerja 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 α α = 0,000 < 0,050), hal terrsebut menyattakan adanya pengarruh variiabel Liingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret Kota Bengkulu).

Hasil penelitiian ini sejjalan dengan peneliitian yang diilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019), yang menyattakan bahwa terrdapat pengarruh yang posiitif dan signifikkan anttara Lingkungan Kerja terrhadap kinerja karyawan.

Dari hasiil peneliitian yang telah diilakukan dapat diisimpulkan 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 hiipotesis dengan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (430.714 > 3.199) dan Sig < $\alpha\alpha$ (0.000 < 0.50). Sehingga dapat diisimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja secara siimultan attau berrsama-sama berrpengaruh terrhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawati Indomarret dii Kota Bengkulu).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang tellah diilakukan 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 berrpengaruh negatiif dan signiifikan Terrhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu. Artinya bahwa kiinerja karyawan dapat meniingkat apabila Konflik Peran Ganda bisa ditekan atau diturunkan.
2. Lingkungan Kerja berrpengaruh posiitif dan signifiikan Terrhadap Kiinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu). Artiinya bahwa kiinerja karyawan dapat meningkat apabila ditempat kerja memiliki liingkungan yang aman dan nyaman serta diidukung dengan siirkulasi udara yang baiik.
3. Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu.

Saran

Dari hasiil peneliitian yang tellah diilakukan tentang "Pengaruh Konfliik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiinerja Karyawan, (Studi Kasus pada Karyawati Indomaret di Kota Bengkulu", maka sarran yang dapat diiberikan yaitu :

1. Pada Variiabel Konfliik Perran 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 Variiabel Liingkungan 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 lebiih baiik lagii kedepannya, sehingga nantinya kinerja karyawan lebih baik lagi.
4. Bagi peneliiti sellanjutnya 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

Hasmin, E., Rusni, Hikmah, N., & Yuniarti, N. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, *22*, 33–40.

Khomilah, M. (2020). *Pengaruh Promosi, Atribut Toko (Store Attributes), dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Nick Coffe di Kota Bengkulu*. 1–98. https://doi.org/10.31219/osf.io/vjqpm

Mardiyono, A., & Sugiyarti, G. (2015). *ANALISIS KINERJA PEMASARAN PADA INDUSTRI KREATIF DI KOTA SEMARANG (Studi Empiris Pada Produsen Kaos)*.

Pratiwi, Y. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1–120.

Sari, I. K., Farha, T. R., Sanjaya, V. F., Manajemen, J., Syariah, B., Raden, U. I. N., & Lampung, I. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi komitmen utama didalam hidupnya , yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya (Nabila et al ., konflik peran ganda atau Work Family . tuntutan waktu untuk. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntasi*, *13*(1), 51–59.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406

Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, *4*(2), 1–9. https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41

Taufariska, D. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Pada Pt Bank "X" Cabang Jember the*.

Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *8*(1), 1–5. https://doi.org/10.35906/je001.v8i1.327

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(1), 76–82. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699