

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI KASUS PADA KELOMPOK PEREMPUAN PENJUAL RUJAK
DI KABUPATEN MALUKU TENGAH)**

Septina. L. Siahaya¹⁾, Chrestiana Aponno²⁾

^{1,2)}Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ambon

¹⁾louisasummer@gmail.com, ²⁾christyaponno@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of multiple conflicts and work environment on the work productivity of rujuk woman sellers both partially and simultaneously. The population in this study were all female rujuk sellers in Natsepa beach, Sopapei beach and Liang beach. The sample selection was taken by purposive sampling and hypothesis testing was carried out using multiple regression analysis. The results of the study show that simultaneously, there is an influence between multiple role conflict and work environment on work productivity which is indicated by a significance value of 0.000. The same thing is also shown in its partial effect, with a significance value of each under 0.05.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara konflik ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perempuan penjual rujuk baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penjual rujuk yang berjenis kelamin perempuan yang berjualan di, pantai Natsepa, pantai Sopapei dan pantai Liang . Pemilihan sampel diambil secara purposive sampling dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan , terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal yang sama juga ditunjukkan dalam pengaruhnya secara parsial, dengan nilai signifikansi masing – masing dibawah 0,05

Kata kunci : konflik peran ganda ; lingkungan kerja; produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Fenomena perempuan bekerja bukanlah barang baru di tengah masyarakat. Fenomena tersebut menggeser cara pandang konservatif yang mengharapkan perempuan hanya tinggal di rumah dan mengurus keluarga. Sementara di sisi lain, menjadi wanita pekerja bisa dipandang sebagai beban berlapis bagi kaum perempuan. Karena dengan kepadatan aktivitas yang ada, wanita sering dipertanyakan bagaimana caranya membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga. Tidak jarang, ketika perempuan memutuskan untuk bekerja penuh waktu, hal tersebut bisa berdampak pada konflik dalam berumah tangga.

Selain kondisi tersebut, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik memberikan energi positif untuk

bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas kerja, suasana kerja, keamanan atau keselamatan kerja. Suasana kerja bisa dikaitkan keharmonisan hubungan kerja dengan orang-orang yang berada dalam lingkungan pekerjaan yang sama. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan perilaku kesetiakawanan, simpati, rasa hormat, penghargaan antara sesama dan mendorong masing-masing individu untuk meningkatkan motivasi kerja yang mengarah pada produktivitas usaha. Karena lingkungan kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap semangat kerja, sehingga produktivitas meningkat (Siagian, 2016). Rujuk merupakan salah satu kuliner tradisional dari Maluku, dan menjadi salah satu sumber ekonomi yang dapat dijalankan oleh kaum perempuan Maluku. Usaha penjualan rujuk ini tersebar disepanjang pinggiran pantai wilayah Suli di Kabupaten Maluku Tengah dan Kota Ambon. Konsentrasi

penjualan rujak di Maluku Tengah tersebar di Pantai Natsepa, Pantai Sopapei dan Pantai Liang. Sedangkan di Kota Ambon terkonsentrasi di wilayah Tapal Kuda dan Latuhalat. Sebagian besar penjual rujak ini berada di daerah Suli Pantai Natsepa dengan persentase jumlah penjual rujak sekitar 46 %, mengingat pantai Natsepa merupakan salah satu daerah wisata yang paling banyak pengunjungnya. Disusul daerah Tapal Kuda, Liang dan Latuhalat. Para penjual rujak ini rata-rata merupakan perempuan yang sudah berkeluarga dan merupakan pencari nafkah untuk keluarga, bahkan ada yang merupakan pencari nafkah utama bagi keluarga dikarenakan memiliki pasangan hidup yang bekerja serabutan atau menganggur. Para penjual rujak perempuan tersebut mulai bekerja dari jam 9.00 WIT sampai dengan 19.00 WIT. Terkadang pada hari libur, mereka bisa bekerja sampai larut malam. Hal tersebut menjadikan mereka harus bekerja sepanjang hari secara penuh waktu, dan membuat mereka harus mengesampingkan urusan rumah tangga. Namun ada saat – saat tertentu yang membuat mereka tidak bisa bekerja (menjual) atau mengurangi waktu mereka dalam bekerja, sehingga mereka harus kehilangan pendapatannya di saat-saat tersebut dikarenakan peran ganda yang mereka jalani sebagai seorang istri, ibu ataupun peran-peran lain yang mereka jalani selama ini. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang dituntut dari peran ganda tersebut, baru mereka bisa berkonsentrasi melakukan penjualan. Hal tersebut memunculkan konflik peran ganda yang terjadi akibat para perempuan penjual rujak ini tidak mampu menyeimbangkan atau memenuhi tuntutan peran ganda yang dijalani selama ini.

Selain konflik peran ganda yang dialami para perempuan tersebut, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dilihat dari faktor kenyamanan, keamanan dan fasilitas yang dinikmati para perempuan penjual rujak ini di lokasi penjualan mereka. Mereka terbagi dalam wilayah-wilayah khusus yang terdiri dari kelompok-kelompok perempuan yang berprofesi serupa. Hal tersebut memunculkan kondisi persaingan yang cukup ketat yang bahkan dapat menimbulkan konflik antara sesama perempuan penjual rujak. Jika lingkungan kerja tidak aman dan nyaman, maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.

Apabila konflik peran ganda dan lingkungan kerja tidak dapat dikelola dengan

baik maka akan menyebabkan penurunan produktivitas yang nantinya juga akan mempengaruhi pendapatan yang para perempuan penjual rujak ini terima. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perempuan penjual rujak tersebut. Jika terdapat pengaruh, maka diharapkan para perempuan penjual rujak ini dapat mengelola konflik peran ganda dan lingkungan kerja agar jangan sampai berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konflik Peran Ganda

Tuntutan bagi seorang wanita untuk bekerja pada dasarnya tidak hanya sebatas karena ingin memenuhi kebutuhan ekonomi saja, tetapi lebih pada keinginan untuk turut berpartisipasi dan mendapat apresiasi. Konflik peran ganda akan dialami wanita bekerja yang telah berkeluarga yang akan memicu timbulnya stress yang nantinya akan mengganggu kinerja baik kinerja dalam bekerja ataupun sebagai ibu rumah tangga. Howard (2008) mengemukakan konflik peran ganda terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya, dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan..(Boles et.al) dalam Purnamasari (2008) konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan tempat kerja.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih yang menyebabkan ketidakseimbangan pada kedua peran sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari masing-masing peran.

2.2. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Schutz dan Schultz (2010:405), lingkungan kerja diartikan sebagai

suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi yang mempengaruhi individu dan pekerjaannya saat bekerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: 1) lingkungan kerja fisik dan; 2) lingkungan kerja non fisik: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya); 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan alasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok kerja yang tidak bisa diabaikan. mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan usaha, selain itu produktivitas merupakan ukuran keberhasilan usaha dalam bertahan di tengah – tengah persaingan usaha yang ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai suatu usaha, merupakan indikator seberapa efisien usaha tersebut dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya saat ini. Siagian (2018) berpendapat bahwa produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin. Sedangkan menurut Agustin (2014)

produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

a. Uji signifikansi simultan (Uji statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut.

- 1) Quick look : bila nilai F lebih besar dari 4, maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 %, . Dengan kata lain menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, atau
- 2) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana bila F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji signifikan parameter individual (Uji statistik t)

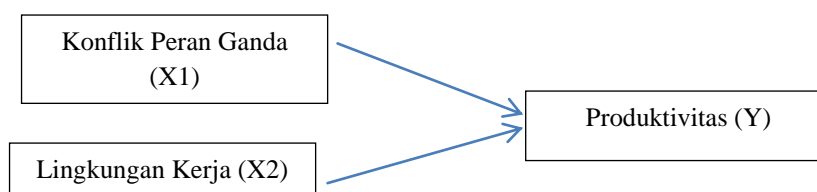
Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut.

- 1) Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka H_0 ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, atau
- 2) Membandingkan nilai statistic t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistic t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara independen mempengaruhi variabel dependen.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian studi empiris yang menjelaskan adanya pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, maka dirancang kerangka

pikir sebagai berikut.



Sumber :Hasil kajian, 2018

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2.5. Perumusan dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pendahuluan dan paparan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ha1 : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja
- Ha2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

3. METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penjual rujak yang berjenis kelamin perempuan yang berjualan di, pantai Natsepa, pantai Sopapei dan pantai Liang dan berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel sebanyak 93 yang dianggap valid. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dan uji regresi untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.. Di dalam melakukan pengolahan data peneliti menggunakan software

SPSS versi 23 dengan metode statistik yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah :Uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual(uji parsial t), dan signifikan simultan (uji F), uji determinasi. Dilanjutkan dengan melakukan pembahasan dari hasil uji statistik

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diuji dengan menggunakan uji F dan uji t, uji determinasi dan analisis regresi berganda.

a) Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variable produktivitas kerja dengan melihat nilai signifikansi F. Output uji F dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. ANOVA ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,235	2	91,617	88,191	,000 ^b
	Residual	93,497	90	1,039		
	Total	276,731	92			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Data :Output SPSS,2018

Output ANOVA menghasilkan nilai F hitung sebesar 88,191 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. F hitung akan dibandingkan dengan F tabel, dimana F tabel terjadi pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 =2, dan df 2 (n-k-1) atau (93-2-1) = 90 yang menghasilkan nilai F tabel sebesar 3,098. Dengan demikian diperoleh

nilai F hitung > F tabel (88,191 > 3,098) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) , yang artinya Ho ditolak dan menerima Ha yang artinya terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

b) Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap variabel

produktivitas kerja secara parsial. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Output uji F dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 2 Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,183	1,344		,881	,381		
	X1	,350	,032	,678	11,009	,000	,990	1,010
	X2	,317	,050	,389	6,314	,000	,990	1,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Outpt SPSS,2018

- 1) Pengujian koefisien variabel konflik peran ganda (X1)

Output variabel konflik peran ganda menunjukkan t hitung sebesar 11,009 dan signifikansi 0,000. t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $93 - 2 - 1 = 90$, yang diperoleh hasil t tabel sebesar 1,987. Dengan demikian diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($11,009 > 1,987$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang artinya H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja. Selain itu nilai t hitung positif menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

- 2) Pengujian koefisien variabel lingkungan kerja (X2)

Output variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 6,314 dan signifikansi 0,000. t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $93 - 2 - 1 = 90$, yang diperoleh hasil t tabel sebesar 1,987. Dengan demikian diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,314 > 1,987$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang artinya H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu nilai t hitung positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin nyaman

maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

4.2. Analisis Regresi Berganda

Seberapa besar variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,183 + 0,350X1 + 0,317X2 + e$$

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil antara 2 (dua) variabel yang berbeda. Dimana secara parsial masing-masing variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.. Hasil penelitian ini yang terkait dengan konflik peran ganda mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Silalahi (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triastutik (2012) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja wanita penggiling rokok. Hal yang sama juga ditemukan oleh Tjokro dan Asthenu Rosa (2017) yang meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum, dan menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Sedangkan yang terkait dengan lingkungan kerja, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Senata dkk(2014) serta Sinaga (2016), yang menemukan bahwa

terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1) Pengaruh konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang memberi makna bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa memang perempuan penjual rujak ini mengalami konflik peran ganda, namun mereka tetap memiliki produktivitas yang baik. Hal tersebut ditunjukkan salah satunya dengan selalu larisnya rujak dan es kelapa yang mereka jual per harinya, dan pendapatan yang relatif stabil dari waktu ke waktu. Selain itu karena adanya tuntutan ekonomi, para perempuan penjual rujak ini berupaya untuk meminimalkan konflik peran ganda untuk bisa bekerja secara produktif, dan tidak mencampur adukkan masalah pribadi dan keluarga dengan masalah pekerjaan.

Dikaitkan dengan karakteristik responden, responden dalam penelitian ini berbeda dengan responden yang diuji dalam penelitian Triastutik (2012) yang merupakan karyawan pabrik, dimana responden lebih terikat dengan aturan perusahaan, sehingga konflik yang dirasakan lebih berpengaruh pada mental dan sikap kerja, yang akibatnya berpengaruh pada penurunan produktivitas.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang memberi makna bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berarti bahwa semakin baik atau nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja di lokasi kerja masing-masing aman dan nyaman, didukung oleh komunikasi dan hubungan yang baik antara sesama penjual maka produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Secara fasilitas yang diperoleh, sebagian besar perempuan penjual rujak ini banyak terbantu dari pemerintah daerah yang menyediakan fasilitas berjualan yang strategis sehingga berpengaruh juga terhadap pendapatan yang diperoleh, khususnya untuk komunitas penjual rujak di pantai Natsepa dan sebagian penjual rujak di Pantai Liang.

Apalagi daerah favorit tujuan wisata di Maluku adalah daerah pantai menjadikan daerah –daerah tujuan wisata tersebut menjadi potensi ekonomi bagi komunitas pedagang.

Kondisi persaingan di komunitas masing-masing juga tidak nampak, karena jarang terjadi konflik antar sesama penjual rujak, apalagi berebut pelanggan karena setiap penjual memiliki konsumennya masing-masing dan tidak perlu mencari pelanggan. Secara umum, hubungan antara sesama rekan kerja cukup baik terutama untuk komunitas penjual rujak di pantai Natsepa.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka hal-hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut.

- a. Secara simultan, terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan hasil perolehan nilai F hitung $> F$ tabel ($88,191 > 3,098$) dan signifikansi $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$).
- b. Secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($11,009 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang artinya H_01 ditolak dan menerima H_{a1} yang artinya terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja.
- c. Secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($6,314 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang artinya H_02 ditolak dan menerima H_{a2} yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

5.2. Saran

Adapun saran yang bisa disampaikan melalui penelitian ini adalah agar konflik peran ganda yang dialami mampu dikelola dengan baik oleh individu yang mengalami konflik, agar tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Selain itu perlu koordinasi dan kerja sama dengan pemerintah daerah untuk menyediakan usaha pemeliharaan lingkungan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. 2010. *Interferences Between Work and Family Among Male and Female Executives in Nigeria*. African Journal of Business Management, 4(6).1069-1077
- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan* : ejournal psikologi, 2014, 2 (1): 24-40
- Apriani, Fitriana. *Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dian Indri Purnamasari. 2008. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan*. Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan .Volume 4. Nomor 1. Februari 2008 : 22-31.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Howard, W.G., Boles J.S., & Donofrio, H.H. 2004. *Inter-domain Work-Family Conflict, Family-work Conflict, and Police Work Satisfaction*. Journal of Managerial Issues. 13. 376-390.
- Marretih, Anggia. K.E. 2013. *Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja (Studi Fenomenologi dalam Perspektif Gender dan Kesehatan Mental)*. Jurnal Sosial Budaya.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. UGM : Yogyakarta
- Mudrajad Kuncoro. 2007. *Ekonomi Pembangunan : Teori, masalah dan Kebijakan*. AMP YKPN. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalialia* .Ghalia Indonesia. Jakarta
- Realyta, Silviana. 2017. *Fear Of Success Wanita Bekerja pada Etnis Melayu*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Schultz, D. Schultz, S.E. 2010. *Psychology and Work Today* .Ninth Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Mandar Maju. Bandung
- Senata Wayan, Nuridja Made dan Kadek Rai Suwena. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung*. Jurnal Ekonomi Volume 4. Nomor 1. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Bali
- Siagian, Sondang P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, Hotmida Elfrida. 2015. *Skripsi : Pengaruh Konflik Ganda Terhadap Produktivitas Karyawan yang Berkeluarga pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri*. Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Sinaga, Swandono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau*. Jurnal : JOM FISIP Vol.3 no.2 oktober 2016. 1-3.
- Siti Muri'ah. 2011. *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karier*. Rasail Media Group. Semarang
- Tjokro, Cynthia, Jean Rosa. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon*.
- Triastutik, Anis. 2012. *Skripsi : Perbedaan Tingkat Produktivitas Kerja Wanita Penggiling Rokok Ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Widyasrini J.U Sekti. 2016. *Skripsi : Konflik Peran Ganda, Coping Stress dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Kesejahteraan Hidup pada Perawat*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.