

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Masinis pada UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota

Cornelius Anugrahria Lilik L.

Universitas Negeri Surabaya

corneliusanugrahrialilik@gmail.com

Abstract

UPT. Train Crew Surabaya City is part of the company PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Regional Operations 8 Surabaya are engaged in services. The company has a goal to become a services-based company that excels in global competition, these objectives can be achieved if the machinist excellent performance in the face of global competition. The company's success in managing performance is largely determined by non-physical work environment and work-family conflict. If the working environment of non-physical, the better the performance of the machinist will get better. On the contrary if it appears work family conflict, then this will cause the pressure that led to the decline in the performance of the machinist.

This study aims to examine and analyze the influence of the working environment of non-physical and work-family conflict on the performance of the machinist. This study is causally using a quantitative approach. The sampling technique using saturated sample number of 67 respondents. The statistical analysis used is multiple linear regression.

The results of this study explains that the non-physical work environment positive and significant effect on the performance of the machinist. There is no influence work-family on machinist performance. Simultaneously, non-physical work environment and work-family conflict affect the performance of the machinist.

Keyword: *physic environment, non-physic environment, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Tahun 2015 menjadi tahun yang penuh tantangan sekaligus peluang bagi perekonomian Indonesia. Hal ini berkaitan dengan diberlakukannya kesepakatan antara negara-negara anggota ASEAN untuk menciptakan sebuah pasar tunggal dalam bentuk ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada awal tahun 2015. Kesepakatan terlibatnya Indonesia ke dalam MEA menimbulkan permasalahan baru terutama untuk perusahaan-perusahaan yang merupakan pelaku utama dalam perekonomian. Permasalahan tersebut yaitu persaingan menjadi semakin ketat dan kompleks karena semakin banyak pesaing yang mungkin dapat merebut pangsa pasar saat ini dan dapat dipastikan hanya perusahaan yang mampu berinovasi dan beradaptasi yang dapat terus bertahan. Kunci dari daya saing perusahaan tidak lain terletak pada faktor sumber daya manusia (<http://kompasiana.com>).

Menurut Wahyu Satrio Utomo menjabat sebagai Kepala BPSDM Perhubungan menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan faktor dominan dalam keberhasilan penyelenggaraan

perkeretaapian di Indonesia (<http://beritatrans.com>). Maka dari itu, perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia karena sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik (Prawirosentono, 2005:1).

Mathis dan Jackson (2011:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Pendapat lain menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Rivai (2005:15) kinerja dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai factor. Menurut Timpe yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:03) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja non fisik (Arsalani *et al* 2011). Menurut Wursanto (2009:269) menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi

psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja psikis dianggap sebagai salah satu lingkungan kerja yang paling penting dalam suatu organisasi dan sangat berpengaruh terhadap kinerja (Kristensen *et al*, 2005). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang berjudul “*Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey*” hasil dari penelitian bahwa lingkungan non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan lingkungan fisik. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) yang menguji tentang *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England* yang menghasilkan *phycosocial* dan *physical environment* berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan non fisik maka memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) yang menguji pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja yang menghasilkan bahwa lingkungan non fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui hasil wawancara dengan Kepala UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota, pada lingkungan kerja sudah tercipta hubungan antar masinis yang harmonis, dan saling mengingatkan antar satu masinis dengan masinis lain. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan sehingga pengawasan tersebut dapat diterima oleh masinis. Pengawasan tersebut terdiri dari pengawasan tahap awal dan pengawasan pada tahap pelaksanaan. Masinis juga menerima imbalan setiap melakukan perjalanan kereta api, imbalan ini sesuai dengan jarak yang ditempuh oleh masinis dan jenis kereta api tersebut, sehingga masinis merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal tersebut dianggap dapat meningkatkan kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.

Selain faktor lingkungan kerja non fisik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor dari *work-family conflict* (Frone dalam Nart *et al*, 2014). Frone dalam Warokka *et al* (2014) *work-family conflict* merupakan bentuk konflik yang dimana terdapat dua tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan berasal dari keluarga. Ketidakmampuan seseorang dalam menyelesaikan *work-family conflict* dapat menyebabkan sikap kerja yang negative, kurang motivasi dan kepuasan dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Frone *et al*, 1996).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al* (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negative antara *work-family conflict* dengan kinerja. Hal

serupa juga terjadi didalam penelitian Tawal (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang negative antara *work-family conflict* dengan kinerja. Semakin tinggi gangguan/konflik dalam keluarga semakin tinggi pula pengaruh negatif terhadap pekerjaan. Namun dari penelitian-penelitian tersebut ada hasil penelitian yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Igbenedion (2013) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh *work-family conflict* dengan kinerja. Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Warokka (2014) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.

Menjadi masinis tentu harus mengetahui konsekuensi yang akan mereka ambil. Salah satu konsekuensi menjadi masinis yaitu jam kerja yang padat. Dalam melaksanakan tugasnya masinis memiliki jam kerja selama 8 jam/hari. Berdasarkan data yang diperoleh jam kerja masinis berbeda dengan jam kerja karyawan lainya, jam kerja masinis mengikuti jadwal keberangkatan kereta api bisa pagi hari, siang hari ataupun pada malam hari. Selain itu masinis diwajibkan untuk *standby* di UPT. Crew Kereta Api tujuan. Sesuai dengan peraturan yang diterapkan, ketika setelah masinis melakukan perjalanan kereta api maka masinis diwajibkan untuk *standby* atau istirahat di UPT. Crew Kereta Api daerah lain untuk menunggu kereta api dengan tujuan ke kota asalnya.

Selain jam kerja yang padat, masinis memiliki tanggung jawab sangat besar dikarenakan masinis membawa aset perusahaan yang berupa lokomotif dan rangkain kereta api, serta bertanggung jawab atas kenyamanan dan keselamatan penumpang kereta api. Jam kerja yang padat dan tanggung jawab yang sangat besar akan membuat mereka kehilangan waktu untuk bersama keluarga mereka dirumah, tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan mengakibatkan terjadinya *work family conflict*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang menunjukkan fenomena yang terjadi di lapangan, serta didukung dengan *research gap* penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.**”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2011:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Sedangkan menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Rivai (2005:15) kinerja dinilai sebagai

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009:269) menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2009:26), menyatakan bahwa lingkungan 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.

Teori Work-Family Conflict

Frone dalam Warokka *et al* (2014) *work-family conflict* merupakan bentuk konflik yang dimana terdapat dua tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan berasal dari keluarga.

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Lilly *et al* (2006) *work family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H_1 = Diduga bahwa variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.
- H_2 = Diduga bahwa variable *work-family conflict* berpengaruh *negative* terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.
- H_3 = Diduga secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas yang disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab akibat antar variabel terdiri dari lingkungan kerja non fisik, *work-family conflict* dan kinerja masinis. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menekankan hipotesis yang telah dirumuskan.

Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada masinis UPT.Crew Kereta Api Surabaya Kota, serta data sekunder yang berasal dari dokumen-dokumen perusahaan.

Populasi penelitian ini adalah 67 masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota, dengan sampel sebanyak 67 masinis.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu: lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen dengan pengertian lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009:269)

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik dalam penelitian mengacu teori yang dikemukakan Wursanto dalam Akbar (2013) yang terdiri dari :

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang baik dan manusiawi terhadap para anggota
- 5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Variabel independen yang ke dua yaitu *work-family conflict* menurut Frone dalam Warokka *et al* (2014) yang merupakan bentuk konflik yang dimana terdapat dua tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan berasal dari keluarga.

Indikator yang digunakan untuk mengukur menurut Frone dan Yardley dalam Wang *et al* (2014) indikator *Work-Family Conflict* yaitu:

- a. *Work Interferes with Family*
Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.
- b. *Family Interferes with Work*
Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan pengertian hasil kerja yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2011:378)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja sesuai teori yang dikemukakan oleh yaitu :

- 1) *Quantity of Work*
- 2) *Quality of Work*

- 3) *Timeline of Work*
- 4) *Attendance*
- 5) *Ability to Cooperate*

Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi linier berganda, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan tersebut valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Item Lingkungan Kerja Non fisik	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1.1	.772	0,2027	Valid
X1.1.2	.402	0,2027	Valid
X1.1.3	.650	0,2027	Valid
X1.2.1	.762	0,2027	Valid
X1.2.2	.719	0,2027	Valid
X1.3.1	.661	0,2027	Valid
X1.3.2	.704	0,2027	Valid
X1.3.3	.609	0,2027	Valid
X1.3.4	.659	0,2027	Valid
X1.4.1	.665	0,2027	Valid
X1.4.2	.844	0,2027	Valid
X1.4.3	.731	0,2027	Valid
X1.5.1	.549	0,2027	Valid
X1.5.2	.382	0,2027	Valid
X1.6.1	.745	0,2027	Valid
X1.6.2	.761	0,2027	Valid
X1.6.3	.642	0,2027	Valid
X1.7.1	.676	0,2027	Valid
X1.7.2	.688	0,2027	Valid
X1.7.3	.826	0,2027	Valid

Hasil SPSS versi 18 (2016)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
Work-Family Conflict

Item Work-Family Conflict	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1.1	.722	0,2027	Valid
X2.1.2	.555	0,2027	Valid

X2.1.3	.730	0,2027	Valid
X2.1.4	.706	0,2027	Valid
X2.1.5	.632	0,2027	Valid
X2.2.1	.659	0,2027	Valid
X2.2.3	.733	0,2027	Valid
X2.2.4	.705	0,2027	Valid
X2.2.5	.685	0,2027	Valid

Hasil SPSS versi 18 (2016)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
Kinerja

Item Kinerja	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Y1.1.1	.684	0,2027	Valid
Y1.1.2	.583	0,2027	Valid
Y1.2.1	.547	0,2027	Valid
Y1.2.2	.732	0,2027	Valid
Y1.2.3	.709	0,2027	Valid
Y1.2.4	.721	0,2027	Valid
Y1.3.1	.663	0,2027	Valid
Y1.4.1	.565	0,2027	Valid
Y1.4.2	.737	0,2027	Valid
Y1.4.3	.631	0,2027	Valid
Y1.5.1	.644	0,2027	Valid
Y1.5.2	.723	0,2027	Valid

Hasil SPSS versi 18 (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *r*-hitung seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian > dari *r* tabel (0.2027). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan akurat itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintasberagam *item* dalam instrumen (Sekaran, 2006: 40). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan

nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

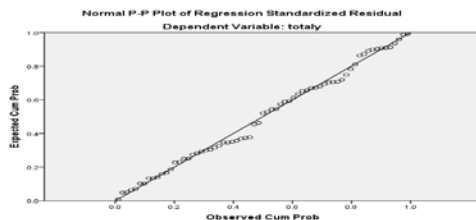
Variabel	Cronbach Alfa (>0)	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,947	Reliabel
Work-Family Conflict	0,914	Reliabel
Kinerja	0,915	Reliabel

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai **Cronbach's Alpha** seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini > dari nilai r-tabel (0,70). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1
Grafik Histogram Normalitas

Dari gambar 1 di atas terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain menggunakan grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%.

Tabel 5
Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.4158862
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.685

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel di atas menunjukkan *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,716 dan signifikansi pada 0,685 karena pada penelitian ini menggunakan 1-tailed maka nilai signifikansi akan dibagi dua terlebih dahulu. Sehingga didapat nilai signifikansi 0,3425 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variable dependent (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji Linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya Uji Regresi Linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas berdasarkan probabilitas adalah:

- Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan table F adalah:

- Nilai Fhitung dan Ftabel: Jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Sebaliknya, Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variable independent (X) dengan variabel dependent (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas
Kinerja (Y)*Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1556.767	26	59.876	5.809	.000
		Linearity	1193.061	1	1193.061	115.745	.000
		Deviation from Linearity	363.706	25	14.548	1.411	.162
	Within Groups		412.307	40	10.308		
	Total		1969.075	66			

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas
Kinerja (Y)*Work-Family Conflict (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	785.217	20	39.261	1.526	.118
		Linearity	60.238	1	60.238	2.341	.133
		Deviation from Linearity	724.979	19	38.157	1.483	.138
Within Groups			1183.857	46	25.736		
Total			1969.075	66			

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 dan 7 diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable independent (X1, X2) terhadap variable dependent (Y). Dilihat dari output SPSS diperoleh nilai Fhitung dari gambar 4.2 sebesar 1,411 yang lebih kecil dari Ftabel sebesar 1,74. Kemudian, Fhitung sebesar 1,483 lebih kecil dari Ftabel sebesar 1,84. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable lingkungan kerja non fisik (X1), *work-family conflict* (X2) dengan variable kinerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,976	1,025
	X2	,976	1,025

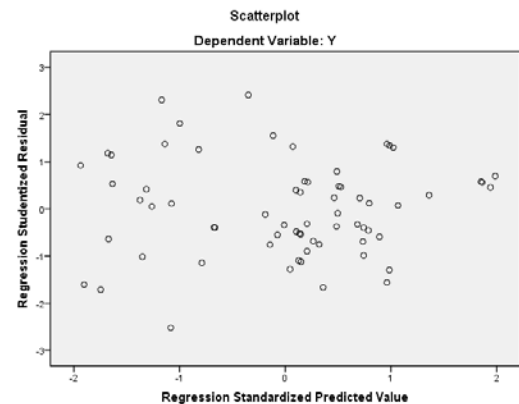
Sumber: *Result SPSS 18*

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*VarianceInflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas, nilai *tolerance* variabel bebas lingkungan kerja non fisik sebesar ,976 dan *work-family conflict* sebesar ,976. Sedangkan nilai VIF variabel bebas lingkungan kerja non fisik sebesar 1,025 dan *work-family conflict* sebesar 1,025. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, Uji Glejser digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* table dan nilai signifikan lebih besar 0,05 maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika *t* hitung lebih besar dari *t* table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi mengalami heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011). Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser:

Tabel 9
Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.781	2.153		.030
	X1	-.042	.022	-.228	.064
	X2	.050	.037	.161	.187

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: *Result SPSS 18*

Dari tabel 9 di atas, hasil uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada

persamaan regresi tersebut. Hal itu terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki signifikansi sebesar 0,064 dan *work-family conflict* sebesar 0,187. Selanjutnya pada variable lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t table ($-1,886 < 1,669$) dan variable *work-family conflict* memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t table ($1,334 < 1,669$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Glejser tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.376	3.912		4.953	.000		
X1	.397	.041	.770	9.728	.000	.976	1.025
X2	-.048	.068	-.055	-.701	.486	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,376 + 0,397X_1 - 0,048X_2 + e_i$$

- 1) Konstanta sebesar 19,376; artinya jika lingkungan kerja non fisik (X₁) dan *work-family conflict* (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja masinis(Y) nilainya adalah 19,376.
- 2) Koefisien regresi variable lingkungan kerja non fisik (X₁) sebesar 0,397. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja masinis, semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat kinerja masinis.
- 3) Koefisien regresi variable *work-family conflict* (X₂) sebesar (-0,048). Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kinerja masinis, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin turun kinerja masinis.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.376	3.912		4.953	.000		
X1	.397	.041	.770	9.728	.000	.976	1.025
X2	-.048	.068	-.055	-.701	.486	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Result SPSS 18

Dari tabel 11 di atas diketahui bahwa hasil uji t untuk lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 9,728 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($9,728 > 1,997$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja masinis pada UPT. Crew Surabaya Kota. Sedangkan Hasil uji t untuk *work-family conflict* (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,486 dan t hitung menunjukkan nilai -0,701 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,486 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,701 < 1,997$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198.968	2	599.484	49.820	.000 ^a
	Residual	770.107	64	12.033		
	Total	1969.075	66			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Result SPSS 18

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja non fisik dan *work-family conflict* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 49,820 lebih besar daripada 3,14 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat df1=k-1(3-1) dan df2= n-k (67-3) pada alpha 0,05 (F0,05(2) (64)).

Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,820 > 3,14$).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.597	3.46885

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Result SPSS 18*

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Masinis pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,609 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Work-family conflict* (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 60,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Masinis

Variabel lingkungan kerja non fisik dibentuk oleh tujuh indikator yaitu Pengawasan, Suasana Kerja, Pemberian Imbalan Perlakuan, Rasa aman, Hubungan serasi, Adil dan objektif. Hasil analisis koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,397. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja masinis, semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat kinerja masinis.

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja masinis. Hal tersebut dikarenakan pada UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota sistem pengawasan yang diterapkan sudah efektif. Berdasarkan hasil wawancara, pengawasan yang diterapkan oleh UPT. Crew Kereta Api Surabaya kota yaitu pengawasan tahap persiapan dan pengawasan pada tahap pelaksanaan. Pengawasan pada tahap persiapan dimulai dengan kegiatan apel ketika akan melaksanakan dinas, melapor kepada penyelia untuk presensi dan dilakukan *check* kesehatan terhadap maninis.

Pengawasan pada tahap pelaksanaan dilakukan dengan memantau kegiatan masinis melalui GPS dan satelit radio, pemantauan tersebut dilakukan oleh pihak PPKP

Surabaya. *Output* dari pengawasan pada tahap pelaksanaan kereta api yaitu sebuah laporan yang dimiliki oleh masing-masing masinis untuk diserahkan kepada atasannya. Laporan tersebut menyangkut kinerja mereka dan diserahkan secara langsung setiap hari kepada atasan yang membawahi mereka sehingga atasan dapat dengan mudah mengatur dan mengendalikan masinis untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Adanya imbalan insentif serta keseimbangan antara beban kerja dengan penghasilan. Dari hasil wawancara dijelaskan bahwa setiap melakukan dinas, masinis berhak mendapatkan imbalan yang diberikan oleh pihak UPT. Crew pemberian imbalan ini sesuai dengan jarak tempuh masinis. Pada jarak tempuh 48 Km mendapatkan imbalan sebesar Rp. 124.600 sedangkan jarak tempuh 115 Km mendapatkan imbalan sebesar Rp. 206.000.

Kemudian adanya hubungan antar masinis yang bersifat kekeluargaan dan perlakuan yang adil terhadap semua masinis baik terhadap sanksi disiplin maupun pembagian tugas membuat masinis merasa senang melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Masinis juga merasa aman dari intimidasi maupun tekanan-tekanan yang dapat berimplikasi terhadap pelanggaran hukum, hal ini dikarenakan adanya UU 22 tahun 2009 yang mengatur tentang perlindungan terhadap masinis. Sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Suasana lingkungan non fisik tersebut yang membuat masinis merasa nyaman untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik pada UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja masinis. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), Akbar (2015), Ahmed *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Masinis

Hasil uji t untuk *work-family conflict* (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,486 dan t hitung menunjukkan nilai -0,701, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,486 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,701 < 1,997$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.

Hal ini dapat terjadi karena setiap masinis telah dapat mengendalikan *work-family conflict* yang terjadi dan dapat bersikap profesional dengan tidak mencampuradukan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga meskipun jam kerja masinis padat yang akan membuat

mereka kehilangan waktu untuk bersama keluarga mereka dirumah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu masinis yang menyatakan bahwa *work-family conflict* di lingkungan masinis memang ada tetapi tidak mempengaruhi kinerja, karena masinis dapat mengatur dan mengendalikan antara pekerjaan dan keluarga.

Pengendalian dalam diri masinis tersebut dinamakan *locus of control*. Robbins (2007) mendefinisikan *locus of control* atau lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti organisasi.

Locus of control yang baik dalam setiap masinis dapat mengurangi *work-family conflict* meskipun jam kerja masinis yang padat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Noor (2006) yang menyatakan bahwa *locus of control* yang baik dalam diri individu dapat mengurangi *work-family conflict*.

Selain faktor personal *locus of control*, ada faktor lain yaitu faktor *social support*, menurut hasil wawancara hal ini ditunjukkan dengan adanya rasa perhatian sesama masinis dengan memberikan saran dan informasi mengenai masalah yang sedang terjadi dalam diri masinis dan adanya kebijakan dari perusahaan untuk memberikan hari libur terhadap masinis, serta adanya faktor *family support* yang ditunjukkan dengan adanya toleransi dan dukungan yang diberikan oleh pasangan dan keluarga sehingga telah membantu meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

Hal-hal tersebut yang membuat *work-family conflict* masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Warokka (2014), Ratna (2014), Suryani (2014) dan Igbinedion *et al* (2013) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

- 1) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja masinis dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,397. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja masinis
- 2) Hasil uji t untuk *work-family conflict* (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,486 dan t hitung

menunjukkan nilai -0,701 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,486 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t table ($-0,701 < 1,997$) ini berarti bahwa *Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota.

- 3) Lingkungan kerja non fisik dan *work-family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis pada UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota dengan hasil uji F hitung di atas sebesar 49,820 lebih besar daripada 3 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Work-family conflict* (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 60,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

SARAN

1. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan lingkungan kerja non fisik di UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota sudah baik. Namun pada analisis deskriptif ada item pernyataan dari indikator lingkungan kerja non fisik yaitu dukungan dari pimpinan yang memiliki nilai sedang, hendaknya perusahaan memberikan dukungan terhadap masinis dengan meningkatkan komunikasi partisipatif, yaitu komunikasi terbuka antar masinis dengan pimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan formal dan informal yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antar masinis dengan pimpinan.
- b. Dilihat dari skor indikator rasa aman yang memiliki mean sedang, yang menunjukkan bahwa masinis masih belum aman terhadap pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan keluarganya, hendaknya perusahaan memberikan tunjangan atau pelatihan kepada masinis sehingga dapat menjadi pegangan masinis ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.
- c. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja UPT. Crew Kereta Api Surabaya Kota. Hal ini tidak berarti bahwa perusahaan dapat mengabaikan potensi peningkatan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*). Hendaknya perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu karena

secara nyata dapat mempengaruhi timbulnya *work-family conflict*. Kegiatan seperti ESQ sangat diperlukan dimana masinis dilatih untuk dapat membangun kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual. Jika masinis tidak memiliki tingkat ESQ yang baik, maka hal ini akan berdampak pada buruknya pelayanan yang diberikan oleh masinis.

d. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik dan *work-family conflict* mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 60,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini seperti *social support*. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan faktor *social support* yang dapat mempengaruhi kinerja dari masinis

2. Bagi peneliti selanjutnya

- Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- Menambahkan variabel bebas selain lingkungan kerja non fisik dan *work-family conflict* yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, seperti *social support*, dan *locus of control*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mashul, Masjaya & Riandy, M. Guntar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform*, Vol. 1, No. 2, pp. 431-443.
- Aminah. 2008. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, No. 1
- Anisa. 2015. Pengaruh Work-family conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Arifin, Tajul. *Manajen Penelitian*. 2013. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Asalani, Narges, RN, MSc, Ghaffari, Mostafa MD, MPH, PhD & Josephson, Malin, RN, PhD. 2011. Adaptation of Questionnaire Measuring Working Conditions and Health Problems among Iranian Nursing Personnel. *Asian Nursing Research*, Vol. 5, pp. 177-182.
- Frone, M. R., & Yardley, J. K. 1996. Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69:4, 351-366.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, Jeffrey H. 2000. *Work Family Conflict*. Drexel University
- Hasan, M. Iqbal. 2002. "*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*". Bogor: Ghalia Indonesia.
- <http://beritatrans.com/2015/06/12/tommy-2030-indonesia-butuh-sdm-perkeretaapian-sampai-80-460-orang>. Diakses tanggal 15 Mei 2016.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia. Diakses tanggal 20 April 2016.
- <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1417>. Diakses tanggal 20 april 2016.
- <https://www.kereta-api.co.id/#tentang-kami-4>. Diakses tanggal 20 April 2016.
- <http://www.kompasiana.com/tiya.nh/hadapi-aec-2015-perusahaan-harusmampu-meningkatkan-kompetensi-kerja-karyawan>. Diakses tanggal 20 April 2016.
- Igbinedion, Victor & Adegbenjo, Abimbola. 2013. Influence of Work Family Conflict and Longer Hours of Work on the Job Performance of Married Confidential Secretaries in Government Establishments in Osun State in South West of Nigeria. *International Review of Social Sciences and Humanities*, Vol. 5, No. 1, pp. 48-57.
- Jayaweera, Tushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No.3.
- Kristensen, TS, Hannerz, H, Høgh, A & Borg, V. 2005. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 31, No. 6, pp. 438-449.
- Leblebici, Demet. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol. 1, No.1

- Lilly, J.D., & Duffy, J.A. 2006. *A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict*. *Women in Management Review*, 21 (8), 662-680
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management* (edisi10). Jakarta: Salemba Empat
- Mcelwain, K & Korabik, Karen. 2005. An Examination of gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37:4, 269-284.
- Munirna, & Mohammad, Sadegi. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 66-78.
- Nart, Senem & Batur, Ozgur. 2013. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72-81.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Noor, M. Noraini. 2006. Locus of Control, Supportive Workplace Policies and Work-Family Conflict. *Psychologia*
- Prawirosentono.2005. *Manajemen Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ratna, Kartika. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 3, No.2, pp. 29- 3.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roboth, Jane. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, pp. 33-46.
- Safdar, H, Khan, F, Amran & Iqbal, J. 2012. Impact of Work and Physical Environment on Hospital Nurses Commitment. *IJER*, Vol 3, No. 3, pp. 33-43.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Edisi 2. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran. 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo, Widodo. 2014. Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 5, No. 26
- Shea, Tracy. 2011. Work environment stress: The impact of the physical work environment on psychological health. *Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW)*.
- Sonntag.2010. Job Performance. *Sage handbook of organizational behaviour*, Vol. 1, pp. 427-447.
- Sudjana. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdikarya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Cetakan ke-21). Bandung: Alfabeta.
- Suharso. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Suryani, Kadek, Sarmawa, Gede & Wardana, Made. 2014. Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee in Bali). *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 32.
- Tewal, Bernhard & Tewal, B. 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.1, Hal. 450-456
- Triaryati, Nyoman. "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover". Vol 5 No.1. 2003
- Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. 2014. Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research*: Vol. 22, No. 3, pp. 200.
- Waroka & Febrilia, Ika. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 2015.
- Wiratha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Yacinda, chresstela, Hamid, D & Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi bisnis, Vol. 8, No. 2.

Yaslis. 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.