

Pengaruh *Work Family Conflict*, *Career Development* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ni Made Tina Apsari ⁽¹⁾

I Made Risma M. Arsha ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: tinaapsari22@gmail.com

ABSTRACT

Good human resource development or management can easily enable an employee to face and complete task demands both now and in the future. As time goes by, it will be difficult for employees to obtain achievements and skills if they only rely on what they have without ever carrying out a training or development process. This research aims to determine the influence of work family conflict, career development, work environment on the performance of non-ASN employees at the Denpasar City Transportation Service Office. The number of samples in this study was 82 non-ASN employees at the Denpasar City Transportation Service Office. Respondents were taken from each division using the proportional random sampling method. Data collection in this research used interview, observation and questionnaire methods to determine the perceptions of respondents. The analysis technique used is the research instrument test and multiple linear regression analysis test. The results of this research are that work family conflict has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. work family conflict, career development and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of non-ASN employees at the Denpasar City Transportation Service Office. Based on the results of the research, it can be suggested that company management should better control the amount of work given to employees, every time there is a promotion, socialization should be carried out, management should pay more attention to the employee's workplace environment and for subsequent previous research to use other theories such compensation, motivation, and organization citizenship behavior.

Keywords: *Work Family Conflict, Career Development, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik dapat dengan mudah seorang pegawai akan menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang dimiliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *work family conflict*, *career development*, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 82 orang pegawai Non ASN Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Responden diambil dari masing-masing divisi menggunakan metode proposional random sampling. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi serta kuesioner untuk mengetahui persepsi dari responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument penelitian serta uji analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini

adalah *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *work family conflict*, *career development* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan agar perusahaan pihak manajemen agar lebih mengontrol jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, setiap ada promosi jabatan agar melakukan sosialisasi, pihak manajemen agar lebih memperhatikan lingkungan tempat kerja pegawai serta untuk penelitian terdahulu berikutnya agar menggunakan teori lain seperti kompensasi, motivasi dan *organization citizenship behavior*.

Kata kunci: *Work Family Conflict*, *Career Development*, *Lingkungan Kerja*, *Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Menurut Sulistyawati dkk. (2022) sumber daya manusia adalah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja pegawai tidak hanya mengandalkan mesin. Pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi. Menurut Ong & Mahazan (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia mengacu pada usaha kerja atau layanan yang diberikan dengan maksud untuk mendukung proses produksi. Pegawai yang baru bergabung dan belum memiliki keterampilan perlu menjalani pelatihan agar mereka dapat menjadi tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Seorang pegawai harus terus dilatih, diberikan pengalaman, dan motivasi, mereka akan menjadi pegawai yang matang.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu hal tersebut sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para pegawai dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Menurut Yunus & Rocdianingrum (2023) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Pelaksanaan tugas; 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja yaitu faktor psikologis dimana adanya masalah peran ganda tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict* (WFC) yang terjadi dalam bekerja.

Yuliantari & Prasasti (2020) *Work-family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Kondisi di mana jam kerja panjang dan beban pekerjaan yang berat hadir mengindikasikan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga karena waktu dan energi yang

berlebihan diperlukan dalam pekerjaan. Menurut Wanty (2018) indikator-indikator *work family conflict* adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Bukan hanya konflik peran ganda saja yang dapat menimbulkan masalah di suatu perusahaan, kemampuan dan ketrampilan juga sangat mempengaruhi kualitas kinerja maka dari itu rencana karir yang matang juga sangat diperlukan.

Career development merupakan suatu proses yang dilakukan dengan maksud meningkatkan kemampuan diri seorang karyawan dan dapat mencapai suatu rencana karir pada alur sebuah organisasi perusahaan. Trisnawati dkk. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir atau *career development* adalah proses yang bertujuan untuk memperbaiki, memajukan, dan meningkatkan kapabilitas, keahlian, bakat, minat, dan perilaku karyawan agar mereka dapat mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir dapat berjalan dengan lancar jika lingkungan di tempat bekerja baik hal tersebut dapat menyebabkan seorang pegawai dapat berproses dengan baik saat bekerja.

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua pegawai sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai serta kinerja seluruh organisasi. Menurut Suwondo & Sutanto (2015) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Suwati dkk. (2016) untuk mengukur lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah penerangan atau cahaya pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, suara bising di tempat kerja, getaran mekanis pada tempat kerja, musik pada tempat kerja.

Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Pada observasi awal, teridentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan dalam kinerja karyawan Non ASN pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar dilihat dari penilaian kinerja yang diadakan setiap 6 bulan. Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor lain, seperti tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Non ASN di Kantor Dinas Kerhubungan Kota Denpasar. Hal ini dapat

memengaruhi proses *career development* atau pengembangan karir pegawai. Terdapat perbedaan pandangan di antara pegawai terkait tugas-tugas yang diberikan, hal ini disebabkan oleh sistem kerja tim di kantor tersebut yang kadang-kadang memunculkan perbedaan pendapat yang tidak dapat dihindari. Perbedaan antara ASN dan Non ASN tidak hanya mencakup status pekerjaan, melainkan juga melibatkan aspek-aspek seperti lingkungan kerja dan peluang pengembangan karir bagi karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict*, *Career Develotment*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar

Berdasarkan penelitian terdahulu, Konflik pekerja keluarga (*work family conflict*) yang didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga Sari & Waryono (2020) *Work Family Conflict* atau konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan, sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan Sapitri & Dudija (2020). Penelitian tersebut juga didukung oleh Ritonga dkk. (2022), Trisnawati dkk. (2021), Darti & Kusuma (2022). Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Menurut Sugiarti (2020) pengembangan karir atau *career development* merupakan proses dimana karyawan meingkatkan keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Menurut Humaira, dkk (2020) pengembangan karir atau *career development* merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan untuk meraih jabatan yang lebih baik. Pendapat lain yang dinyatakan oleh Komara (2021) bahwa *career development* merupakan tingkatan pribadi yang bisa dilakukan oleh seseorang uantuk dapat mencapai rencana karir yang telah direncanakan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Avengelista dkk. (2022), Nabawi (2019) Hasil analisis data menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Irwan & Irfan (2021) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Avengelista dkk. (2022) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan, penerangan yang memadai, dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Penelitian tersebut juga didukung oleh Sugiarti (2020), Yuliantari & Prasasti (2020) dan Irwan & Irfan (2021). Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Sapitri & Dudija (2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Medika Dramaga Bogor. Penelitian ini dilakukan oleh Trisnawati dkk. (2021). Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. Penelitian dilakukan oleh Avengelista dkk. (2022) Hasil analisis data menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Epon Industry. Penelitian dilakukan oleh Fauzi dkk. (2022) Hasil analisis data menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Sugiarti (2020) Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. Penelitian dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020).

H1 : Diduga *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

H2 : Diduga *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

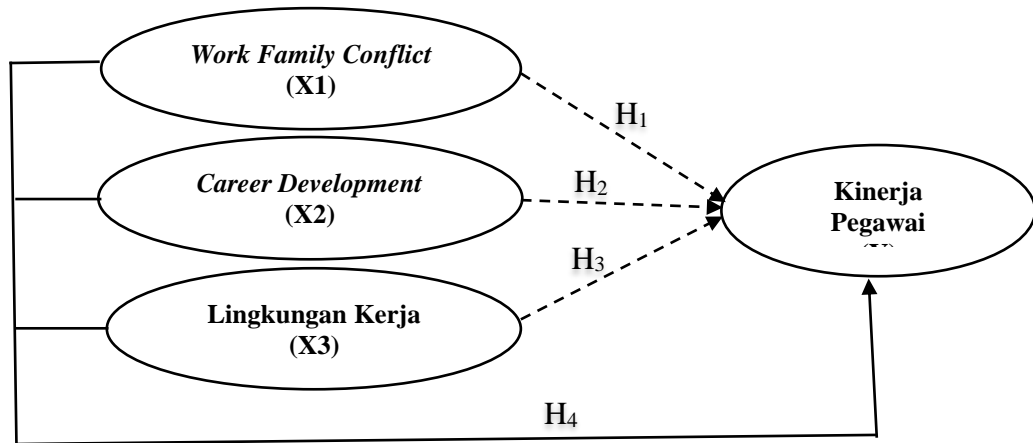
H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

H4 : Diduga *Work Family Conflict*, *Career Development*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Kerangka pemikiran ini dapat terbentuk dari hipotesis serta penelitian terdahulu yang memakai variabel yang sama dengan proposal penelitian ini yaitu penelitian dari: Sapitri & Dudija (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Avengelist dkk. (2022) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sugiarti (2020). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Sapitri & Dudija (2020), Avengelist dkk. (2022), Sugiarti (2020)

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar yang terletak di Jl. Gn. Galunggung, Ubung Kaja, Denpasar Utara. Kantor tersebut merupakan lembaga pemerintahan yang dikelola oleh pemerintah. Kemudian populasi dalam keseluruhan merupakan jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif dan kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas serta ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar yang berjumlah 471 pegawai. Dengan menggunakan rumus diatas, akan diukur besarnya sampel berdasarkan sumber yang didapat dari populasi sebesar 471 pegawai dengan asumsi tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 orang. Dalam pengambilan sampel dari satu populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik proposional random sampel, Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) Teknik proportional random sampling yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing wilayah atau strata. Teknik uji yang digunakan adalah uji instrument dengan uji validitas dan reliabilitas serta Teknik uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang

menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.7858
	Std. Deviation		.31519
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.065
	Negative		-.054
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.038	1.920				
	Work Family Conflict (X1)	.122	.045	.234	.689	1.450	
	Career Development (X2)	.302	.049	.542	.679	1.474	
	Lingkungan Kerja (X3)	.062	.024	.192	.923	1.083	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X₁) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,689 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,450 < 10$. Variabel *career development* (X₂) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,679 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,474 < 10$. Variabel lingkungan kerja sebesar $0,923 > 0,1$ serta nilai VIF sebesar $1,083 < 10$. Maka dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.727	1.138		1.517	.133	
	Work Family Conflict (X1)	-.050	.027	-.250	-1.878	.064	
	Career Development (X2)	.040	.029	.184	1.373	.174	
	Lingkungan Kerja (X3)	-.003	.014	-.020	-.178	.859	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel *work family conflict* (X_1) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,064, nilai signifikansi antara variabel *career development* (X_2) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,174 dan nilai signifikansi antara variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,859 Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.038	1.920		7.832	.000
	Work Family Conflict (X1)	.122	.045	.234	2.716	.008
	Career Development (X2)	.302	.049	.542	6.223	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.062	.024	.192	2.579	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,038 + 0,122X_1 + 0,302X_2 + 0,062X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah :

$a = 15,038$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 15,038 yang artinya apabila variabel *work family conflict* (X_1), *career development* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai bernilai sebesar konstan 15,038.

$\beta_1 = 0,122$ koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh negatif antara variabel *work family conflict* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,122 yang artinya setiap terjadi peningkatan (X_1) maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai (Y) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,302$ koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *career development* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,302 yang artinya setiap terjadi peningkatan *career development* (X_2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,062$ koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,062 yang artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja

pegawai (Y) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.584	1.080

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Career Development (X2)
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5. hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted *R Square*) adalah 0,584. Ini berarti besarnya kontribusi antara *work family conflict* (X₁), *career development* (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi dan *organization citizenship behavior*.

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Partial (t-Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.038	1.920		7.832	.000
	Work Family Conflict (X1)	.122	.045	.234	2.716	.008
	Career Development (X2)	.302	.049	.542	6.223	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.062	.024	.192	2.579	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 6. tampak jelas bahwa nilai $t_{hitung} = 2,716$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai sig 0,008 bila di dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H₀. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *work family conflict* (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *work family conflict* (X₁) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Dari tabel 6. tampak jelas bahwa nilai $t_{hitung} = 6,223$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai sig 0,000 bila di dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H₀. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *career development* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *career development* (X₂) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Dari tabel 6. tampak jelas bahwa nilai $t_{hitung} = 2,579$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai sig 0,012 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X_3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.026	3	45.342	38.881	.000 ^b
	Residual	90.962	78	1.166		
	Total	226.988	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Career Development (X2)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 78, nilai F_{tabel} sebesar 2,72 dan nilai F_{hitung} sebesar 38,881, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti *work family conflict* (X_1), *career development* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Simpulan

Berdasarkan penelitian antara *work family conflict* (X_1), *career development* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Dapat diartikan jika terjadi peningkatan pada *work family conflict* maka akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.
- 2) *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Dapat diartikan jika terjadi peningkatan pada *career development* maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Dapat diartikan jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.
- 4) *Work family conflict*, *career development* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

Daftar Pustaka

- Avengelistia, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epon Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225.
- Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1183–1194.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Bonita, Pangestu, S., Adawiah, S. R., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 717–732.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218–222.
- Komara, E. (2021). Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 6(2), 53–71.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal BECOSS*, 159–168.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Adi Karya. *Jurnal Ekonomi*, 11(3), 544–549.
- Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.
- Sari, A. Y., & Waryono, W. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(2), 250–260.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

-
- Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Suwati, S., Minarsih, M., & Gagah, E. (2016). Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and implications on the performance of employees. *Journal of Management*, 2(2), 100–117.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 135–144.
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 51–64.
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan (Teaching Hospital) Di Kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 121–130.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1), 123–133.