

Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah

Abdul Awwal^{*)}

Siti Asiyah^{)}**

Kartika Rose Rachmadi^{*)}**

Email : awwal696@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the effect of organizational support, work discipline, and work family conflict on employee performance at CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya, Central Lombok. And using saturated sampling technique. The number of samples used in this study were all employees of CV.Suara Hati, totaling 65 respondents. Data analysis methods used in this study were validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination tests (Adjusted r²). Process analysis using SPSS. The results showed that organizational support, work discipline, and work family conflict simultaneously had an effect on employee performance and partially organizational support, work discipline, and work family conflict had a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Support, Work Discipline, Work Family Conflict*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya, dan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Pentingnya peran sumber daya manusia, maka banyak sekali perusahaan yang berusaha memberikan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari setiap individunya. Bekerja menjadi bagian dari perjalanan kehidupan yang tidak bisa dipisahkan dari manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisien suatu organisasi maka diperlukan kinerja organisasi yang baik, oleh karena diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, efektifitas, dan kehadiran. Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan.

CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang alat elektronik (kulkas, tv, setrika, kipas angin, mesin cuci serta alat elektronik lainnya). CV.Suara Hati memiliki 65 karyawan, CV ini mempunyai visi menjadi badan usaha yang menyediakan alat elektronik rumah tangga yang memiliki kualitas baik dan bisa di andalkan khususnya di kabupaten lombok tengah. Namun, berdasarkan data penjualan CV.Suara Hati terdapat penurunan penjualan di tahun 2020 itu berarti terdapat penurunan kinerja. Dimana sebelumnya pada tahun 2018 dan 2019 penjualannya cukup tinggi diatas 900, namun pada saat pandemi di akhir tahun 2019 tepatnya memasuki tahun 2020 terjadi penurunan drastis. Setelah pandemi di 2022 sudah mulai

meningkat, namun tidak bisa kembali normal seperti di tahun 2018. Dengan adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja, baik dari segi dukungan organisasi, sikap karyawan yang kurang disiplin dengan pekerjaannya, kemudian *work family conflict* yang memiliki konflik ganda antara adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja (performance) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dukungan organisasi

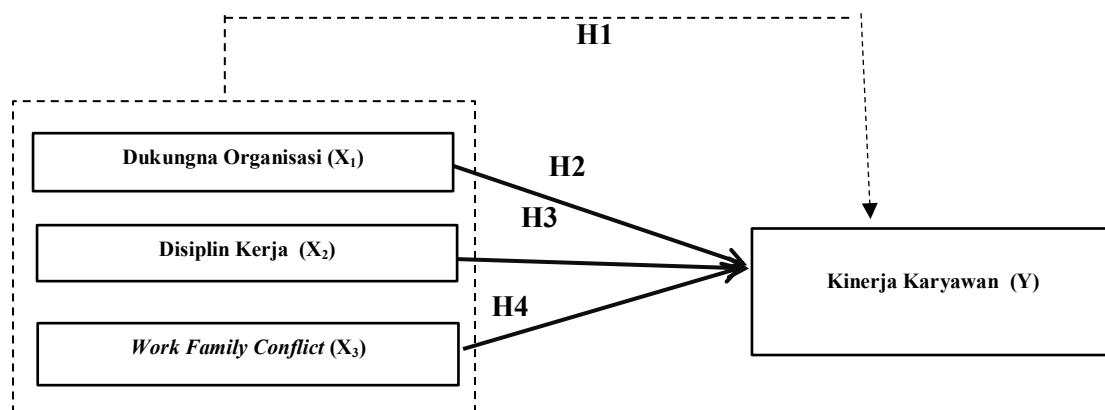
Untari et al, (2021) dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya.

Disiplin kerja

Sutrisno (2011:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Work family conflict

Susanto (2010), *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Simultan

- H1 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati.
 H2 : Terdapat pengaruh antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati.
 H3 : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati.
 H4 : Terdapat pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah salah satu yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu di mana datanya berupa angka dan menggunakan sampling jenuh sehingga didapat sampel berjumlah 65 orang.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan pada CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, sehingga Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.Suara Hati 65 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Keputusan
Dukungan organisasi (X1)	X1.P1	0.817	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.P2	0.872	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.P3	0.793	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.P1	0.792	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.P2	0.831	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.P3	0.777	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.P4	0.770	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
Work Family Conflict (X3)	X3.P1	0.907	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.P2	0.881	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.P3	0.884	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0.872	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.P2	0.763	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.P3	0.798	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.P4	0.759	0.2441	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 1 diketahui variabel kinerja karyawan, dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel $(N-2) = 65-2 = 63$ ialah 0.2441, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keputusan
Dukungan organisasi (X1)	0,763	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,802	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Work family conflict (X3)	0,869	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,809	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 2 diketahui variabel kinerja karyawan, dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan demikian item kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.32811069
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.072
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 3 diketahui nilai uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* memperoleh nilai 0,109 lebih besar dari 0,5, dengan demikian data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.421	.978		2.474	.016		
	X1	.415	.128	.364	3.246	.002	.304	3.286
	X2	.448	.108	.474	4.169	.000	.296	3.382
	X3	.131	.063	.144	2.074	.042	.797	1.255

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 4 diketahui variabel dukungan organisasi, *disiplin kerja*, dan *work family conflict* memperoleh nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian bisa dikatakan data dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.230	.659		1.868	.067
	X1	.032	.086	.084	.372	.711
	X2	.001	.072	.004	.015	.988
	X3	-.069	.042	-.230	-1.640	.106

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 5 diketahui variabel dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* memperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,5, dengan demikian bisa dikatakan data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regsi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.421	.978		2.474	.016
	X1	.415	.128	.364	3.246	.002
	X2	.448	.108	.474	4.169	.000
	X3	.131	.063	.144	2.074	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel 6 sebagai berikut :

$$Y = 2.421 + 0,415X_1 + 0,448X_2 + 0,131X_3 + e$$

Berdasarkan dari persamaan model regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Y = Variabel dependen yang akan diprediksi oleh variabel independen.
2. $a = 2.421$ hasil positif dari konstanta. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen memiliki nilai 0 maka kinerja karyawan tidak memiliki perubahan sama sekali.
3. b_1X_1 = Koefisien regresi variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai 0,415. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan apabila dukungan organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. b_2X_2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,448. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan apabila disiplin kerja memiliki kenaikan 1 % maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
5. b_3X_3 = Koefisien regresi variabel *work family conflict* menunjukkan nilai 0,131. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan apabila *work family conflict* yang meningkat, maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.127	3	124.042	67.027	.000 ^b
	Residual	112.888	61	1.851		
	Total	485.015	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 7 diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,5$ yang artinya variabel dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.421	.978		2.474	.016
1	X1	.415	.128	.364	.002
	X2	.448	.108	.474	.000
	X3	.131	.063	.144	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Kesimpulan dari tabel 8 sebagai berikut :

1. Variabel Dukungan organisasi (X1)
Hasil uji t pada tabel 8 nilai signifikan variabel dukungan organisasi $0,002 < 0,05$ yang artinya dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Disiplin kerja (X2)
Hasil uji t pada tabel 8 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$, yang artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *Work family conflict* (X3)
Hasil uji t pada tabel 8 diketahui nilai signifikan sebesar $0,042 < 0,5$ yang artinya variabel *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Adjusted R2**Tabel 9. Koefisien Determinasi Adjusted R2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.756	1.36038

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 9 diketahui nilai adjusted R2 sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,6% Kinerja Karyawan (Y) pada CV.Suara Hati dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *Work Family Conflict* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 24,4% Dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Dukungan organisasi, Disiplin kerja, Dan *Work family conflict* Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji F pada tabel 7 yang menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa secara simultan dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV.Suara Hati memiliki kinerja yang bagus, dari segi dukungan organisasi yang mempunyai hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Memiliki disiplin kerja yang baik, dan *work family conflict* positif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan manajemen waktu dan mengoptimalkan efisiensi pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga akan belajar untuk mengatur waktu dan prioritas mereka dengan lebih baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Hendari dkk (2022) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian lain yang mendukung bahwa *work family conflict* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Darti & Kusuma (2022).

Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pada tabel 8 menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati. Dukungan organisasi yang di dapat pada karyawan CV.Suara Hati akan membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, maknanya semakin besar dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan di CV.Suara Hati maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang. Dukungan organisasi yang diperoleh karyawan pada CV.Suara Hati menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan secara tidak langsung karyawanpun akan merasa dihargai dan menimbulkan rasa senang pada karyawan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang didasari dengan rasa gembira dan senang akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik begitupun sebaliknya pekerjaan yang dilakukan karyawan yang didasari dengan rasa tidak senang dan gembira akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendari dkk (2022) dan Umihastanti & Frianto (2022), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan ketika karyawan mendapatkan dukungan organisasi maka akan memberikan efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, dukungan organisasi itu bisa berupa pemberian gaji, penghargaan yang diberikan, dukungan dari atasan dan bisa juga fasilitas kerja yang diberikan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pada tabel 8 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada CV.Suara Hati. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Sutrisno (2011:89). Itu artinya peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada pada CV.Suara Hati akan menjadi pedoman bagi karyawan CV.Suara Hati untuk bekerja secara disiplin. Semakin patuh karyawan terhadap peraturan kerja maka karyawan akan semakin disiplin, yang berarti pengaruh disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan di CV.Suara Hati begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan apabila CV.Suara Hati ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi CV.Suara Hati untuk memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawannya.

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pada tabel 8 menyatakan bahwa *work family conflict* berada pada kategori cukup baik dan juga dapat dilihat dari distribusi frekuensi artinya bahwa *work family conflict* pada CV.Suara Hati termasuk dalam kategori cukup baik. Distribusi fekuensi “Saya jarang mendapat dukungan dari keluarga setelah pulang kerja” dengan rata-rata skor 2,98. Itu menandakan bahwa di CV.Suara Hati, meskipun karyawan kurang mendapat dukungan dari keluarga setelah pulang kerja, tetapi mereka cenderung lebih mendapat dukungan dari teman kerja maupun dari atasan. Walaupun terdapat konflik karyawan dengan terjadinya ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan tetap bekerja dengan baik. Hal tersebut di dukung dengan penelitian Lestari & Seprini (2020), Darti & Kusuma (2022).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena secara ekonomis, adanya karyawan yang sudah menikah antara suami atau istri yang bekerja, menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work family conflict*. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV.Suara Hati, hasil perhitungan uji t menunjukan $0,042 < 0,05$ ternyata *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat dsimpulkan bahwa:

- Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Work Family Conflict secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, dan Work Family Conflict dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.
- Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Dukungan Organisasi yang diperoleh karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan secara tidak langsung karyawan akan merasa dihargai dan menimbulkan rasa

senang sehingga kinerja karyawanpun akan lebih maksimal.

- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja tentunya terdapat peraturan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga pada saat karyawan bekerja, pekerjaannyapun akan lebih tertata dan tertib.
- d. Variabel Work Family Conflict berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Work Family Conflict tentunya dipandang sebagai dampak negatif bagi kebanyakan orang. Walaupun terdapat konflik karyawan dengan terjadinya ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan CV.Suara Hati tetap bekerja dengan baik.

Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan pada Karyawan CV.Suara Hati, beberapa diantaranya adalah :

1. Pada variabel dukungan Organisasi memiliki rata-rata distribusi frekuensi cukup baik yaitu 3,89. Disarankan mempertahankan atau meningkatkan dukungan organisasi bisa berupa penambahan fasilitas yang ada, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga kinerja dari para karyawan.
2. Pada variabel disiplin Kerja memiliki rata-rata distribusi frekuensi yang sangat baik yaitu 4,04. Disarankan agar disiplin kerja atau peraturan kerja yang ada di CV.Suara Hati agar dipertahankan.
3. Pada variabel *work family conflict* memiliki rata-rata distribusi frekuensi yaitu 3,12. Disarankan bahwa walaupun terdapat konflik karyawan meskipun terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan tetap bekerja dengan baik.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Work Family Conflict* (X3).

Referensi

- 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*, 10(2), 1183–1194. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2486>
- Hendari, N., & Mazni, A. (2022). Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, September*.
- Lestari, M., & Seprini. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Upk Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *The Authors*, 3, 1–4.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9 <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan.Asset, 75-85.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : Alfabeta

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>

Abdul Awwal *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Kartika Rose Rachmadi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma