

TANTANGAN KINERJA GENERASI MASA KINI

Vicencia Valendinata¹, Yanuar^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: vicencia.115210059@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: yanuar@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 10-10-2025, revisi: 20-10-2025, diterima untuk diterbitkan: 31-01-2026

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi, kinerja dari anggota organisasi (pekerja) menentukan tercapainya tujuan organisasi. Namun saat ini terjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama pada karyawan muda, yang cenderung menunjukkan dedikasi yang rendah terhadap pekerjaan dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Milenial dan Gen Z. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner Google Form yang ditujukan kepada karyawan berusia 18-43 tahun di PT. XY. Sebanyak 112 sampel dikumpulkan melalui metode *purposive sampling*, dan data dianalisis menggunakan teknik *partial least square Structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghadirkan pembaruan dengan berfokus pada generasi Milenial dan Gen Z yang ada di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengujian laboratorium yang belum pernah diteliti sebelumnya, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori *Job Demands-Resources* (JD-R). Penelitian ini menegaskan bahwa *job resources* seperti lingkungan kerja dan keamanan pekerjaan meningkatkan keterikatan dan kinerja, sementara konflik kerja keluarga sebagai *job demand* menghambat keduanya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, konflik kerja keluarga, kinerja

ABSTRACT

Human resources are very important assets for organizations, the performance of organizational members (employees) determines the achievement of organizational goals. However, currently there are challenges in improving employee performance, especially in young employees who tend to show low commitment to work and the organization. This study aims to examine the influence of work environment, job security, and work-family conflict on the performance of Millennial and Gen Z employees. This study uses a quantitative descriptive method with data collection through a Google Form questionnaire addressed to employees aged 18-43 years at PT XY. A total of 112 samples were collected through purposive sampling method, and the data were analyzed using partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) technique through Smart-PLS 4. The results showed that work environment, job security, and family work conflict have a significant effect on employee performance. This research provides an update by focusing on the Millennial and Gen Z generations in a company engaged in laboratory testing services, which have never been studied before, and contributes to the development of Job Demands-Resources (JD-R) theory. This research confirms that job resources such as work environment and job security increase engagement and performance, while family work conflict as a job demand inhibits both.

Keywords: work environment, job security, work-family conflict, job performance

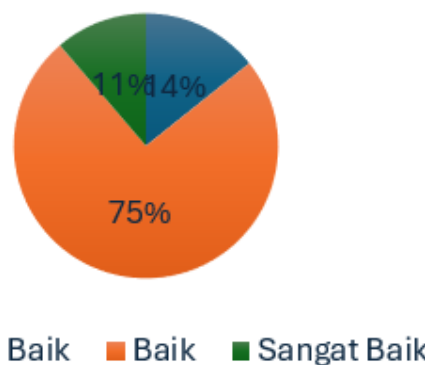
1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang ketat. Karyawan, sebagai elemen utama organisasi, berkontribusi dalam peningkatan produktivitas, pengembangan ide-ide baru, dan pencapaian tujuan organisasi (Ahmed *et al.*, 2024). Kinerja karyawan (Employee

Performance/EP) memainkan peran penting dalam menentukan tingkat akuntabilitas, dedikasi, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja. Berbagai faktor, seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi, memengaruhi kinerja ini (Abdullahi *et al.*, 2024; Park *et al.*, 2022).

Namun, berdasarkan jumlah pengangguran di Indonesia menurut badan pusat statistik (BPS, 2024) pada usia 20–29 tahun mencapai 3,87 juta pada Februari 2024, menunjukkan bahwa generasi muda menghadapi tantangan besar dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif. Menurut survei yang dilakukan pada 966 pemimpin di perusahaan oleh Intelligent.com, ketidakpuasan terhadap kinerja generasi muda khususnya lulusan baru (Gen Z) di tempat kerja, seperti ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan beban dan kondisi lingkungan kerja profesional dan kurangnya dedikasi karena persepsi ketidakjelasan perkembangan karir, memperburuk keadaan mereka di tempat kerja. Dalam situasi seperti ini, strategi yang terintegrasi diperlukan untuk meningkatkan keterampilan kerja, memperhatikan faktor yang mempengaruhi terciptanya kondisi yang mendukung produktivitas dan kepuasan.



Gambar 1. Penilaian kinerja tahunan karyawan PT XY (2023)

Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengaruh lingkungan kerja, keamanan kerja, dan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja karyawan Milenial dan Gen Z di PT. XY, sebuah perusahaan jasa pengujian laboratorium di Tangerang. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan, seperti tingginya intensitas lembur, terbatasnya fasilitas kerja, dan komunikasi kurang lancar yang diduga berdampak pada kinerja dan memicu konflik dengan kehidupan keluarga. Selain itu berdasarkan penilaian kinerja tahunan (2023) belum semua karyawan mendapat predikat sangat baik, meski 75% diantaranya telah dikategorikan baik namun masih ada 14% yang hanya mendapat penilaian “cukup” Mengingat mayoritas karyawan adalah Milenial dan Gen Z, yang memiliki peran strategis dalam perkembangan perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana keterikatan pekerja dapat menjadi jembatan dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja karyawan generasi Milenial dan Gen Z dengan keterikatan pekerja sebagai variabel mediasi.

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R)

Dalam Teori JD-R pekerjaan dibagi kedalam dua komponen utama yaitu tuntutan pekerjaan (Job Demand) yang mengacu pada aspek pada pekerjaan itu yang menuntut upaya untuk melakukannya dan dapat menimbulkan beban dan tekanan kerja berlebih yang memicu stress dan resiko konflik

peran, sedangkan job resources (sumber daya pekerjaan) adalah faktor-faktor yang tersedia dan dapat mempermudah karyawan melakukan pekerjaannya dengan meminimalisir dampak buruk tuntutan kerja. Aspek ini dapat berupa lingkungan positif, dukungan eksternal, dan internal, otonomi, dan aspek lainnya. Teori ini menekankan keseimbangan antara sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

Definisi konseptual variabel

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto et al., 2017). Lingkungan Kerja dapat berbentuk lingkungan fisik yaitu sesuatu yang bersifat fisik seperti kualitas udara, suhu, ergonomi, pencahayaan, dan tingkat kebisingan, dan lingkungan sosial seperti cara karyawan berinteraksi dengan atasan dan sesama rekan kerja, dan budaya organisasi (Lindeberg et al., 2022). Lingkungan kerja terdiri dari alat, dan peralatan, sistem kerja, desain, kondisi, pengaturan dan perlakuan karyawan di tempat kerja mereka baik secara individu maupun kelompok dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Masharyono et al., 2023).

Keamanan pekerjaan

Keamanan Pekerjaan adalah perasaan dan keyakinan karyawan bahwa mereka akan tetap bekerja untuk jangka waktu yang panjang kecuali mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaan tersebut (Maqableh et al., 2023). Zeidan, Prentice, & Nguyen. (2023) mendefinisikan Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan memiliki persepsi dan ekspektasi yang berbeda mengenai keamanan, stabilitas, dan kelangsungan kerja yang dipicu oleh berbagai praktik yang memengaruhi hubungan antara karyawan dan pemberi kerja. Stabilitas pekerjaan, dan keinginan tulus organisasi untuk mempertahankan serta mengembangkan karyawannya adalah faktor yang menciptakan keamanan pekerjaan dalam organisasi (Stewart & Brown, 2019).

Konflik kerja-keluarga

Konflik kerja-keluarga adalah bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan dari peran kerja dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga sulit untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut secara bersamaan (Greenhaus and Betuell, 1985). Muthuswamy dan Nithya (2024) menjelaskan WFC sebagai konflik yang muncul ketika peran pekerjaan menjadi lebih menantang akibat dari keterlibatan keluarga, yang terbagi menjadi dua yaitu ketika pekerjaan mengganggu tanggung jawab dalam keluarga, dan keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. WFC yang paling umum terjadi adalah konflik berbasis waktu muncul, yaitu ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran (pekerjaan/ keluarga) menghambat waktu yang tersisa untuk tanggung jawab di peran lainnya (keluarga/ pekerjaan), sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan stres dan berakibat pada penurunan efektivitas pelaksanaan tugas pada kedua peran tersebut (Handelzalts *et al.*, 2024).

Kinerja

Kinerja didefinisikan oleh Rich, Lepinde, dan Crawford (2010) sebagai hasil atau kontribusi karyawan melalui aktivitasnya dalam tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil evaluasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan dapat dinilai secara kuantitatif atau kualitatif yang diukur berdasarkan indikator tertentu yang relevan dengan tugas pekerjaannya (Bernardin & Russell, 2013; Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan mempengaruhi kuantitas dan kualitas output, yang ditentukan oleh kemampuan, usaha, dan sikap kooperatif karyawan, kinerja karyawan sangat penting harus terus

dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi (Masharyono *et al.*, 2023). kinerja pekerja adalah hasil dari usaha mereka yang dievaluasi berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, meningkatkan kinerja tidak sekedar sebuah strategi, melainkan juga sebuah kebutuhan yang penting untuk menjaga daya saing dan menjamin keberlanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Awalia & Yanuar, 2024).

Kaitan lingkungan kerja dengan kinerja

Berdasarkan teori JD-R, lingkungan kerja sebagai sumber daya pekerjaan yang mencakup aspek fisik, seperti fasilitas ruang kerja, serta aspek psikologis dan sosial, seperti komunikasi, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, dan dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang positif berperan dalam menurunkan tekanan kerja dan mendorong karyawan mencapai kinerja optimal. (Kundu & Lata, 2017). Lingkungan kerja yang mendukung menyediakan komunikasi yang transparan dan komunikasi yang terbuka, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pelatihan dan pengembangan, pengakuan atas kerja keras dan semangat tim yang kuat kepada karyawannya, berdampak signifikan positif terhadap peningkatan kinerja (Saleem *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja individu (Wang, 2021). Selain itu, telah dibuktikan bahwa lingkungan kerja yang buruk memiliki dampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan karyawan dan kinerja, serta merupakan salah satu penyebab tingginya intensitas perputaran karyawan yang merugikan perusahaan (Yenita & Tania, 2023).

H₁: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kaitan keamanan pekerjaan dengan kinerja

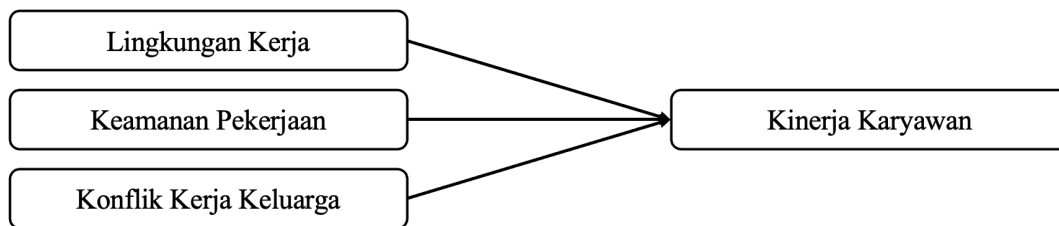
Dalam teori JD-R, keamanan pekerjaan dianggap sebagai salah satu sumber daya pekerjaan (Job Resources) yang berperan penting dalam membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Rasa aman dalam pekerjaan cenderung mendorong kinerja yang lebih baik karena mampu menekan faktor negatif seperti ketidakpuasan kerja, keinginan untuk keluar, dan stres kerja (Al-Harazneh *et al.*, 2024). Menurut penelitian Al Nahyan *et al.* (2024) menemukan bahwa keamanan pekerjaan (job security) dapat menjadi prediktor yang baik dan dapat berpengaruh secara positif yang signifikan bagi kinerja karyawan, hal ini karena keamanan pekerjaan merupakan faktor penting bagi motivasi, dan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Isu dan masalah muncul di sebagian besar organisasi di mana sebagian besar karyawan merasa tidak aman dan tertekan secara psikologis, sehingga perlu perhatian khusus untuk menciptakan keamanan pekerjaan karyawan (Wang *et al.*, 2021).

H₂: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Keamanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Kaitan konflik kerja keluarga dengan kinerja

Teori JD-R (*Job Demands-Resources*) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga (*Work-Family Conflict/ WFC*) merupakan konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan yang dapat mengganggu waktu bersama keluarga (Bakker & Demerouti, 2007). Konflik tersebut biasanya disebabkan oleh adanya benturan peran antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, serta penurunan kinerja karyawan (Handelzalts *et al.*, 2024) konflik ini berdampak negatif pada semangat, dedikasi, dan konsentrasi. Akibatnya, baik kinerja karyawan maupun organisasi dapat mengalami penurunan (Ribeiro *et al.*, 2023).

H₃: Terdapat Pengaruh negatif dan signifikan antara Konflik Kerja Keluarga terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. Kerangka pemikiran

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik dengan menerapkan metode matematika dan statistik, seperti eksperimen, survei, dan studi korelasional (Leedy, 2015). Analisis dilakukan terhadap lima variabel: lingkungan kerja (WE), keamanan pekerjaan (JSC), dan konflik kerja keluarga (WFC) sebagai variabel independen; kinerja karyawan (JP) sebagai variabel dependen; Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tanpa memengaruhi subjek atau objek penelitian, dengan menitikberatkan pada analisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh menggunakan alat kuisioner yang disebar pada karyawan PT. XY sebagai populasi penelitian, sample diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria usia responden 18-43 tahun, dan diperoleh sebanyak 112 sample yang diteliti. Data kemudian diolah menggunakan metode *partial least square Structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak Smart-PLS 4.0.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	1. Kualitas fisik lingkungan	Lindeberg <i>et al.</i> (2022)
	2. Fleksibilitas kerja	
	3. Interaksi sosial	
	4. Desain sosial-organisasi	
Keamanan Kerja	1. Kenyamanan dalam bekerja	Al-Harazneh <i>et al.</i> (2024)
	2. Keadilan organisasi	
	3. Prospek dan stabilitas pekerjaan	
	4. Iklim organisasi	
	5. Aturan dan regulasi	
Konflik Kerja Keluarga	1. Konflik berbasis waktu	Handelzalts <i>et al.</i> (2024)
	2. Konflik berbasis tekanan	
	3. Konflik berbasis perilaku	
Kinerja	1. Kinerja tugas	Al Nahyan <i>et al.</i> (2024)
	2. Kinerja kontekstual	
	3. Kinerja Adaptif	
	4. Perilaku Kontraproduktif	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan reliabilitas

Outer loadings

Outer Loadings digunakan untuk menilai sejauh mana setiap indikator mampu merefleksikan variabel laten yang diukur. Semakin besar nilai loadings, semakin kuat kemampuan indikator tersebut dalam mengukur variabel laten. Berdasarkan panduan Hair (2021), nilai loadings yang ideal adalah $\geq 0,7$. Hasil analisis menunjukkan bahwa setelah menghilangkan indikator yang tidak memenuhi kriteria, semua item memiliki nilai Outer Loading di atas 0,7. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item memenuhi persyaratan uji validitas dan dapat dianggap merepresentasikan variabel laten dalam penelitian secara memadai.

Tabel 2. Hasil analisis *outer loading* setelah eliminasi
Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM SmartPLS 4 (2024)

Lingkungan Kerja	Keamanan Pekerjaan	Konflik Kerja Keluarga	Kinerja	
WE1	0,915	JC1 0,824	WFC1 0,910	JP1 0,919
WE2	0,895	JC2 0,798	WFC2 0,901	JP2 0,901
WE3	0,915	JC3 0,869	WFC3 0,907	JP3 0,878
WE4	0,919	JC5 0,795	WFC4 0,914	JP4 0,911
WE5	0,862	JC6 0,812	WFC5 0,904	JP5 0,900
		JC7 0,887		
		JC8 0,882		
		JC9 0,827		

Uji validitas dan reliabilitas konstruk

Pengujian validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan ketepatan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur sebuah konstruk. Dalam pendekatan PLS-SEM, validitas diuji berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan nilai minimum yang disyaratkan sebesar 0,5 (Henseler, 2015). Nilai AVE pada penelitian ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Sementara itu, reliabilitas merujuk pada hasil pengukuran tetap stabil setiap kali dilakukan, pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability* (CR) nilai yang lebih tinggi 0,60 menunjukkan reliabilitas yang lebih baik. (Hair et al., 2022) nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan angka di atas (>) 0,6 yang artinya indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel latennya telah melebihi standard dan di nilai konsisten dalam pengukuran.

Tabel 3. Hasil analisis *convergent validity* dan *reliability*
Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM SmartPLS 4 (2024)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan kerja	0,942	0,944	0,813
Keamanan pekerjaan	0,939	0,943	0,701
Konflik kerja keluarga	0,946	0,947	0,823
Kinerja	0,943	0,956	0,813

Validitas diskriminan

Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki ciri khas dan berbeda dari konstruk lainnya. Dalam metode PLS-SEM, validitas diskriminan dinilai melalui *Cross Loading* dan Fornell-Larcker. *Cross Loading* mengevaluasi *outer loading* indikator terhadap konstruk laten yang diwakilinya, lalu membandingkannya dengan konstruk laten lainnya. Nilai indikator setiap variabel dalam penelitian ini pada konstruk laten yang diukur sudah lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator pada konstruk laten lain dimana hasil pengujian ini berarti dapat diterima. *Fornell-Larcker* menggunakan akar kuadrat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk laten. Nilai akar AVE ini harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk laten, baik secara vertikal maupun horizontal dan hasil pengujian dalam penelitian ini juga telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan kriteria.

Pengujian *inner model*

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai sebesar 0,763, menunjukkan bahwa 76,3% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinan (R^2)
 Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM SmartPLS 4 (2024)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,763	0,754

Effect size (f^2)

Tabel 5. Hasil uji *effect size* (f^2)
 Sumber: Hasil pengolahan data PLS SEM SmartPLS 4 (2024)

Variabel	f^2
Lingkungan kerja → Kinerja	0,112
Keamanan pekerjaan → Kinerja	0,071
Konflik kerja keluarga → Kinerja	0,186

Berdasarkan analisis *effect size* (f^2) yang disajikan pada Tabel 5, tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lain dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu kecil (0,02), moderat (0,15), dan besar (0,35). Lingkungan Kerja dan Keamanan Pekerjaan memberikan pengaruh kecil terhadap Kinerja dengan nilai 0,112, dan 0,071. Sedangkan Konflik Kerja-Keluarga memberikan pengaruh moderat terhadap Kinerja dengan nilai 0,186.

Predictive relevance (Q^2), Goodness of fit (GoF), dan uji multikolinieritas

Predictive Relevance (Q^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model penelitian mampu memprediksi perubahan pada variabel laten endogen berdasarkan variabel laten eksogen. nilai Q^2 harus lebih besar dari nol (0). Nilai Q^2 dalam penelitian ini sebesar 0,70 menunjukkan kemampuan prediksi yang baik.

Goodness of fit digunakan untuk menilai sejauh mana kelayakan model SEM dengan memvalidasi model secara keseluruhan antara *outer model* dan *inner model*. Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kecil (0,1), moderat (0,25), dan besar (0,36), nilai GoF penelitian ini sebesar 0,775 termasuk dalam kategori besar. Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah variabel eksogen yang digunakan saling mempengaruhi. Hasil uji multikolinieritas (VIF) menunjukkan bahwa seluruh nilai berada di bawah 5, yang mengindikasikan bahwa tingkat multikolinieritas antar variabel relatif rendah dan dapat dianggap tidak bias.

Pengujian hipotesis

Tabel 6. Hasil uji signifikansi dan uji *path coefficient*
 Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM SmartPLS 4 (2024)

Variabel	Original Sample	t-statistik	p-value	Keterangan
Lingkungan kerja → Kinerja	0,234	2,177	0,030	Diterima
Keamanan pekerjaan → Kinerja	0,194	1,984	0,047	Diterima
Konflik kerja keluarga → Kinerja	-0,313	4,522	0,000	Diterima

Diskusi

Hipotesis 1 (H1): Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan t-statistics 1,984 dan p-value 0,030 karena ($p < 0,05$) H1 diterima, pengaruhnya positif dengan nilai sekitar 0,234. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif karena kondisi fisik dan sosial yang nyaman, dapat mempermudah pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi stres. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Marshyono et al (2023).

Hipotesis 2 (H2): Keamanan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan t-statistics 2,177 dan p-value 0,047 karena ($p < 0,05$) H2 diterima pengaruhnya positif dengan nilai sekitar 0,194. Hasil ini menunjukkan bahwa keamanan pekerjaan yang didukung oleh kebijakan perusahaan yang transparan dan adil. memberikan stabilitas emosional yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Rahimnia et al (2019).

Hipotesis 3 (H3): Konflik Kerja Keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja, dengan t-statistics 4,522 dan p-value 0,000 karena ($p < 0,05$) H3 diterima. Pengaruhnya negatif dengan nilai sekitar 0,313. Ketika masalah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, dan timbul konflik kerja keluarga karyawan cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan etos kerja, yang akhirnya mengurangi kinerja mereka. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Moreira et al (2023).

Secara keseluruhan, semua hipotesis yang diuji diterima karena menunjukkan pengaruh signifikan berdasarkan t-statistics dan p-value yang diperoleh.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan Kerja, Keamanan Pekerjaan, dan Konflik Kerja-Keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga penting untuk memperhatikan kondisi ketiganya. Lingkungan Kerja yang kondusif dan semakin baik kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, semakin tinggi kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja, Keamanan Pekerjaan jika semakin dipersepsikan baik oleh karyawan maka akan mengurangi stres dan ketidakpuasan, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan. Sedangkan Konflik kerja-keluarga yang terjadi membawa dampak buruk yang menurunkan motivasi dan kinerja karyawan hal ini disebabkan oleh konflik yang terjadi mengganggu konsentrasi dan mengurangi kualitas hasil kerja, yang akan berimbas pada kinerja organisasi.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yang tidak dapat mewakili daerah atau industri tertentu berkemungkinan besar memiliki hasil yang berbeda, penelitian ini juga hanya berfokus pada tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak dapat menjelaskan secara penuh, serta skala kuisioner yang digunakan membuat hasil penelitian masih dipengaruhi oleh perspektif responden.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil analisis penelitian ini bagi perusahaan manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan meningkatkan fasilitas fisik (fasilitas, pencahayaan, kebisingan, ergonomi, dan udara) dan psikologis (lingkungan sosial yang positif) untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan terutama membentuk tim kerja yang mendukung dengan membuat teamwork sharing & training, dan program lain Selain itu, mereka harus memberikan rasa aman dengan menyediakan sistem kerja yang stabil, peraturan yang adil dan transparan, dan sumber daya yang dapat diandalkan dengan memperlakukan semua karyawan dengan sama secara objektif tanpa pengistimewaan individu tertentu, dan membuat desain kerja yang efisien dan tugas sesuai kapasitas yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga sehingga dapat mencegah konflik

berdampak negatif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja dan memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan subjek penelitian di skala industri untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan hasil yang lebih komprehensif

REFERENSI

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Gwadabe, Z. L. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness*, 12(3), 537-558. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2023-0014>
- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). How employee engagement mediates the training and development and work–life balance towards job performance of the private banks? *TQM Journal*, 37(7), 2015-2040. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Al Nahyan, M. T., Al Ahbabi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024). Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Al-Harazneh, R., Abu shosha, G. M., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>
- Awalia, F. Y., & Yanuar, Y. (2024). The influence of employee engagement and organizational support on employee performance mediated by organizational citizenship behavior. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(2), 3308–3317. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i2.3308-3317>
- Bakker, A. B., & Demerouti, R. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach (6th ed.)*. Boston: McGraw-Hill.
- BPS. (2024). Data Statistik Tenaga Kerja Februari 2024. BPS.Com.
- Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: emphasis on families in modern work environments. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 42(2), 139-141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, 40(15–16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Abdul Muhyi, H., & Eka Surya, D. (2023). Influence of job characteristics, work environment, and engagement on employee performance in Indonesian state-owned enterprises. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(6), 853–866. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i6.1506>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>

- Muthuswamy, V. V., & Nithya, N. (2024). Effects of Job Security, Work-Family Conflict, LMX, and Psychological Safety on Job Performance and Safety Voice: Moderating Role of Coercive Pressure. *Journal of Human Security*, 20(1). <https://doi.org/10.12924/johs2024.20101>
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920–936. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahimnia, F., Eslami, G., & Nosrati, S. (2019). Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. *Personnel Review*, 48(3), 614–630. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0348>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Wang, J. (2021). Research on the Influence of Dynamic Work Environment on Employees' Innovative Performance in the Post-epidemic Era – The Role of Job Crafting and Voice Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795218>
- Wang, Y. M., Ahmad, W., Arshad, M., Yin, H. L., Ahmad, B., & Ali, Z. (2021). Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: the moderating role of coercive pressure. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063175>
- Yenita, Y., & Tania, J. (2023). The impact of work environment and incentives on employee's job performance through mediating role of job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2075–2087. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i4.2075-2087>
- Zeidan, S., Prentice, C., & Nguyen, M. (2023). Securing jobs with individual trait and organisational support? *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2707–2728. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2021-3076>