

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT*, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SULUTGO KANTOR PUSAT

The Influence of Work Environment, Work Family Conflict, and Work Stress on Employee Productivity at the Bank SulutGo head office

Kezia Cella Sunaryo¹, Christoffel Kojo², Ferdy Roring³, Rita Norce Taroreh⁴

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: keziasunaryo54@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 183 responden karyawan Bank SulutGo Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara parsial, *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja dan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to examine and analyze the influence of Work Environment, Work-Family Conflict, and Work Stress on Employee Work Productivity at Bank SulutGo Head Office. This research uses a quantitative method with multiple linear regression analysis using SPSS version 26. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 183 employees of Bank SulutGo Head Office. The results of the study indicate that simultaneously, the three variables have a significant effect on Work Productivity. Partially, Work-Family Conflict has a positive and significant effect, while Work Environment and Work Stress have a positive but not significant effect on Employee Work Productivity at Bank SulutGo Head Office.

Keywords: Work Environment, Work Family Conflict, Work Stress, Work Productivity

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1618

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era bisnis modern, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dianggap sebagai elemen strategis yang menentukan kemajuan organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2022) MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Secara umum, MSDM meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengendalian untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dalam konteks organisasi perbankan, MSDM berperan penting karena karyawan adalah aset utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pelayanan bank. Menurut Rohim dan Irayanti (2022) Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Produktivitas

kerja adalah salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Menurut Ekawati (dalam Fitria, 2022:568) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif penuh tekanan, atau tidak nyaman akan menurunkan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja dan sistem komunikasi yang terbuka memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja.

Menurut Sisca (2022) *Work family conflict* merupakan konflik antara peran dimana peran pekerjaan dan keluarga tidak sejalan dan bertentangan. Konflik ini bisa muncul dalam bentuk waktu yang terbatas untuk keluarga atau pekerjaan yang menuntut perhatian lebih, mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi sehingga menyulitkan individu dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Menurut Asmoro (2022:13) Stres kerja merupakan penciptaan keadaan emosional pada diri karyawan berupa tekanan psikologis seperti perasaan tidak nyaman di tempat kerja, sebagai akibat dari ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi tugas dan harapan pekerjaannya. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan mental.

Bank SulutGo dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Utara dan Gorontalo. Sebagai bank daerah yang terus berkembang, Bank SulutGo memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dengan beragam tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja karyawan agar tetap optimal. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, *work family conflict*, dan stres kerja. Ketiga faktor tersebut berkaitan langsung dengan kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank SulutGo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Ekawati (2022) Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Work Family Conflict

Work Family Conflict atau dikenal dengan istilah peran ganda adalah perwujudan dari konflik antar peran, yang mana generalisasi tanggung jawab, minimnya estimasi waktu yang diberi serta ketegangan yang dipicu oleh pekerjaan mendistraksi pelaksanaan tanggung jawab yang terkoneksi dengan beban rumah tangga (Xu et al., 2020:40).

Stres Kerja

Menurut Ginanjar (2021:56) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penelitian Terdahulu

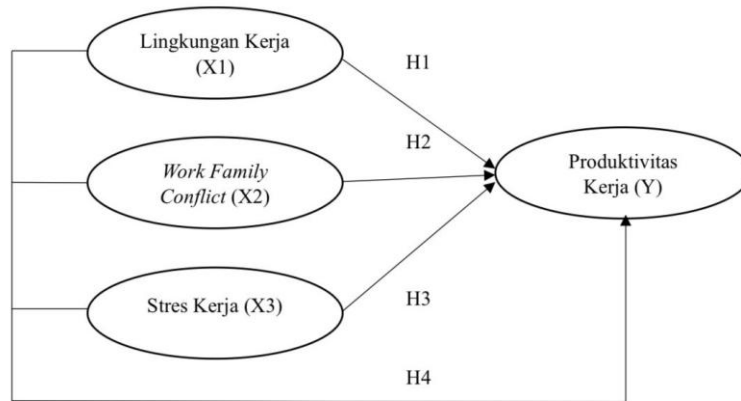
Penelitian yang dilakukan oleh Afilia Aruperes, Irvan Trang, Merinda H. Ch Pandowo (2022) mengkaji tentang pengaruh stres kerja, konflik Kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan cara saturated sampling, untuk itu sampel yang diambil dari populasi adalah 60 pegawai dan responden yang kembali adalah 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, stres kerja berpengaruh positif signifikan, konflik kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian Virga Dyah Ekasari, Anwar Bowo Leksono, Udik Jatmiko (2023) memiliki tiga variabel independen yakni budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian diambil dari beberapa karyawan produksi. Metode analisis menggunakan statistik inferensial kuantitatif meliputi validitas, reliabilitas, uji asumsi, regresi linier berganda, pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian Kevin Karauwan, Rita N. Taroreh, Rudie Y. Lumantow (2024) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan secara

simultan etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah penulis, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

H2: Diduga bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

H3: Diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

H4: Diduga bahwa Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, *Work family conflict*, dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Variabel bebas atau independent variable adalah Lingkungan kerja (X1), *Work family conflict* (X2) dan Stres kerja (X3) kemudian variabel terikat atau dependent variable (Y) adalah Produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta mencari pengaruh dan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2021).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Pada penelitian ini populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan tetap yang berjumlah 336 orang di semua divisi pada Bank SulutGo Kantor Pusat. Sampel penelitian ini

berjumlah 183 responden karyawan Bank SulutGo Kantor Pusat. Pada penelitian ini, digunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan menggunakan rumus slovin. Terdapat kriteria dalam pengambilan sampel penelitian yakni, karyawan tetap Bank SulutGo Kantor Pusat.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer & data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Bank SulutGo Kantor Pusat. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya melalui dokumen atau instansi terkait. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari informasi yang sudah tersedia pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni melalui kuesioner dan observasi. Dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang berisi pertanyaan - pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner bisa berbentuk kertas atau elektronik (seperti Google Form) yang memungkinkan pengelolaan data secara efisien dalam waktu yang relatif singkat. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert. Dalam pengumpulan data melalui observasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung pada objek yang diteliti dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang konkrit dan benar.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yakni analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Teknik analisis ini diterapkan dalam menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat digunakan dalam menguji kebenaran suatu hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini, data diolah dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel (n=183)	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0.146	0.452	Valid
	X1.2	0.146	0.675	Valid
	X1.3	0.146	0.692	Valid

Variabel	Pernyataan	r tabel (n=183)	r hitung	Keterangan
Work Family Conflict (X ₂)	X1.4	0.146	0.788	Valid
	X1.5	0.146	0.675	Valid
	X1.6	0.146	0.454	Valid
	X2.1	0.146	0.601	Valid
	X2.2	0.146	0.649	Valid
	X2.3	0.146	0.666	Valid
	X2.4	0.146	0.702	Valid
	X2.5	0.146	0.707	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X2.6	0.146	0.683	Valid
	X3.1	0.146	0.576	Valid
	X3.2	0.146	0.575	Valid
	X3.3	0.146	0.631	Valid
	X3.4	0.146	0.654	Valid
	X3.5	0.146	0.790	Valid
	X3.6	0.146	0.706	Valid
	X3.7	0.146	0.839	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X3.8	0.146	0.647	Valid
	Y.1	0.146	0.553	Valid
	Y.2	0.146	0.635	Valid
	Y.3	0.146	0.722	Valid
	Y.4	0.146	0.603	Valid
	Y.5	0.146	0.609	Valid
	Y.6	0.146	0.666	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 1 pada kolom nilai r hitung yang merupakan Pearson Correlation untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing item pernyataan positif dan nilainya lebih besar dari r tabel, product moment 0,146, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.678	Reliabel
Work Family Conflict (X_2)	0.736	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0.832	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.676	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45119828
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.054
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menuunjukkan temuan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui bahwa nilai Unstandardized Residual memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) senilai 0,061 > 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dalam hal ini persyaratan normalitas pada model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

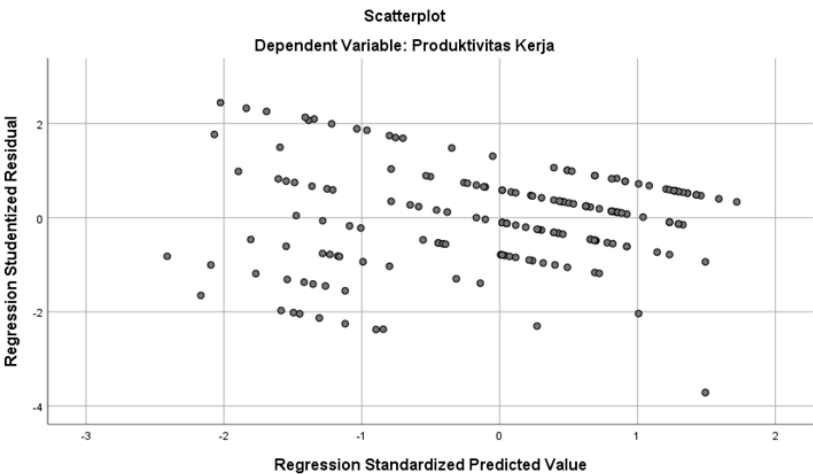
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,765	1,307	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Work Family Conflict (X ₂)	0,770	1,299	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (X ₃)	0,916	1,092	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai untuk nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel bebas atau independent di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari gambar 2, dapat ditarik kesimpulan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Pola ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.680	2.602		5.258	.000
Lingkungan Kerja	.152	.080	.142	1.909	.058
Work Family Conflict	.341	.060	.419	5.639	.000
Stres Kerja	.026	.033	.055	.803	.423

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 13.680 + 0.152 (X_1) + 0.341 (X_2) + 0.026 (X_3)$$

Dari persamaan regresi tersebut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja bernilai 0, maka Produktivitas Kerja memiliki adalah sebesar 13.680.
2. Lingkungan Kerja: Dengan nilai koefisien sebesar 0.152 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara *Work Family Conflict* dan Stres Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.152.
3. *Work Family Conflict*: Dengan nilai koefisien sebesar 0.341 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Work Family Conflict* sementara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.341.
4. Stres Kerja: Dengan nilai koefisien sebesar 0.026 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Stres Kerja sementara Lingkungan Kerja dan *Work Family Conflict* diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.026.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.226	1.46331

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Family Conflict, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 6 nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,489, angka ini menunjukkan hubungan yang sedang antar variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,239 atau 23,9%. Angka ini menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja di Bank SulutGo Kantor Pusat dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) sebanyak 23,9%, sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang diluar dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang tergolong kecil menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Meskipun demikian, hasil ini tetap menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki peran dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja, meskipun pengaruhnya belum dominan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.297	3	40.099	18.727	.000 ^b
	Residual	383.288	179	2.141		
	Total	503.585	182			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel uji F di atas, diperoleh nilai F diperoleh nilai F hitung sebesar 18,727 dan F tabel (2,66) serta nilai Sig. 0,000 yang berarti $< 0,05$, maka hasilnya signifikan secara statistik yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) di terima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.680	2.602		5.258	.000
	Lingkungan Kerja	.152	.080	.142	1.909	.058
	Work Family Conflict	.341	.060	.419	5.639	.000
	Stres Kerja	.026	.033	.055	.803	.423

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,909 < t tabel sebesar 1,653 serta nilai signifikansi 0,058 > 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

2. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,639 > t tabel sebesar 1,653 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,803 < t tabel sebesar 1,653 dan nilai signifikansi 0,423 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya, stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai t hitung 1,909 < t tabel 1,653 dengan tingkat signifikansi 0,058 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja-baik dari aspek fisik (penerangan, kebersihan, suhu ruangan) maupun nonfisik (hubungan sosial, dukungan rekan kerja) maka produktivitas kerja cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun tingkat signifikansinya bergantung pada seberapa besar peran manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Demikian pula, Penelitian Puspitasari dan Suhartini (2019) pada PT XYZ juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena faktor pribadi seperti motivasi dan kepuasan kerja lebih dominan. Menurut

Sedarmayanti (2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menumbuhkan semangat kerja dan mendorong peningkatan produktivitas. Namun, jika karyawan sudah beradaptasi dengan kondisi yang ada, peningkatan lingkungan kerja fisik mungkin tidak memberikan efek signifikan lagi terhadap kinerja mereka. Hal ini kemungkinan menjelaskan mengapa dalam penelitian ini, pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, *Work Family Conflict* (X_2) memiliki nilai t hitung 5,639 > t tabel 1,653 dan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin rendah konflik antara pekerjaan dan keluarga (artinya keseimbangan antara peran kerja dan keluarga semakin baik), maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini konsisten dengan teori Greenhaus dan Beutell (1985) dalam artikelnya "*Sources of Conflict Between Work and Family Roles*" yang menjelaskan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Ketika konflik ini berkurang, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Penelitian lain oleh Netemeyer et al. (1996) dalam *Journal of Applied Psychology* juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi konflik, semakin rendah produktivitas. Sebaliknya, organisasi yang memberi fleksibilitas terhadap tanggung jawab keluarga akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan loyal. Selain itu, Pratiwi dan Utami (2020) dalam jurnal *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* menemukan bahwa keseimbangan kerja dan keluarga (*work life balance*) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang merasa perannya di rumah dan tempat kerja seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil dan termotivasi untuk berprestasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung 0,803 < t tabel 1,653 dan tingkat signifikansi 0.423 (> 0,05), yang berarti stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun arah koefisien positif, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan tidak cukup tinggi untuk menurunkan produktivitas secara nyata bahkan mungkin berada pada tingkat eustress (stres positif) yang masih dapat memacu kinerja. Menurut Handoko (2012) dalam *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada tingkatnya. Stres yang rendah atau sedang bisa menjadi pemacu semangat kerja (eustress), tetapi jika terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan mengganggu konsentrasi (distress). Hasil penelitian ini juga didukung oleh studi Puspitasari dan Suhartini (2019) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena karyawan sudah terbiasa dengan tekanan kerja yang ada dan mampu mengelola stres dengan baik. Sebaliknya, penelitian oleh Saeed et al. (2013) dalam *International Journal of Business and Management* menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual: jika organisasi memiliki sistem dukungan sosial dan kepemimpinan yang baik, dampak stres dapat diminimalkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Namun secara parsial, hanya variabel *Work Family Conflict* yang berpengaruh signifikan, sedangkan dua variabel lainnya tidak. Hal ini menandakan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga menjadi faktor paling penting dalam meningkatkan produktivitas. Hasil ini menguatkan temuan dari Greenhaus & Powell (2006) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memberikan efek positif terhadap kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan individu. Lingkungan kerja yang mendukung dan tekanan kerja yang terkendali akan memperkuat hubungan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.
2. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.
3. Stres Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.
4. Secara keseluruhan, ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat, meskipun secara parsial hanya *Work Family Conflict* yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: perlu meningkatkan kebijakan *work life balance* agar *work family conflict* dapat diminimalkan, menjaga lingkungan kerja yang nyaman, serta membantu karyawan mengelola stres kerja melalui pelatihan dan kegiatan positif.
2. Bagi karyawan: diharapkan mampu menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga, menjaga kondisi psikologis, dan meningkatkan motivasi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja. Serta memperluas cakupan sampel dan objek penelitian ke sektor berbeda untuk hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 647-658.

- Darmawati, D. (2019). Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga).
- Ekasari, V. D., Leksono, A. B., & Jatmiko, U. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pr Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 4(1), 030-041.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 499-509.
- Khaeruman,. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA. Rizky
- NABABAN, S. I. M. B. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Nuraini Aprilia, N. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMIGITA JAYA RESOURCES UNIT RATE NORTH (RUR NORTH) KOTA DURI (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nurfitriani, M.M (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. IAIN Parepare Nusantara Press
- Pranomo, G. P (2024). Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypo Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat. WeHa Press
- RASNA, I. N. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA UD. GUNA KARYA DI KABUPATEN BANGLI (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rusydi, M., & Sulaiman, S. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 8(1), 28-39.
- Saputra, F. I. Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung dengan melalui Variabebl Intervening (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).