



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRESS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
MALANG**

Oleh :
Ayu Yuslihanah*)
Ayuyuslihanah1@gmail.com
Hadi Sunaryo***)
hadifeunisma@gmail.com
M. Khoirul ABS***)
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe dual role conflict, work stress, work environment, and employee performance and to know the influence of dual role conflict, work stress, and work environment to partially and simultaneously employee's performance. This research method using quantitative method. This type of research is survey research.

The sample of this research is employees of the Office of Population and Civil Registry of Malang Regency that is as many as 39 respondents. Methods of data collection using questionnaires. The method of analysis used in this study is multiple regression analysis with SPSS 14.0 for windows.

The results of this study indicate that dual role conflict, work stress, and work environment partially and simultaneously affect the performance of employees of the Office of Population and Civil Registry of Malang Regency.

Keywords : *Dual Role Conflict, Work Stress, Work Environment and Employee Performance.*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan konflik peran ganda, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

Sampel penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Malang yaitu sebanyak 39 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 14.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era saat ini pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan yang di cari para pekerja baik pria maupun wanita. Selain banyak pekerja pria di Indonesia, pekerja wanita juga tidak sedikit. Jumlah pekerja perempuan di Indonesia sudah mencapai 37,9 % dari sekitar 102 juta angkatan kerja (BPS 2008). Hal ini menjadikan adanya peran ganda yang di alami oleh wanita karena harus bisa membagi waktu antar pekerjaan di dalam rumah maupun pekerjaan di luar rumah.

“Peran ganda yang dialami oleh wanita dilakukan karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga” (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan.

Apabila konflik peran ini jika tidak di tangani dengan secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

“Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan” (Ivancevich dan Matteson, 1980). Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi zaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, di salah satu pihak beban kerja di satuan unit organisasi semakin bertambah.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kinerja, konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang.

-
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang.

TINJAUAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Murdiyanto (2012) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Surjosuseno (2015) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian UD pabrik ada plastik.

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2016) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dan konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Nasekhah (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita di Tempat Kerja di LPP BRI Yogyakarta”. Hasil penelitian ini adalah Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di LPP BRI Yogyakarta.

Wartomo (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)”. Dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa stres kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sibuea, (2017) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mill PT Toba Pulp Lestari”. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bagian Bagian Mill PT Toba Pulp Lestari secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2009:304) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

KONFLIK PERAN GANDA

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) “konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga”.

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008:8) :

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut (Yavas et al., 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

2. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Yavas et al., 2008:10).

STRESS KERJA

Menurut Mangkunegara (2008:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja tampak dari *symptom* (gejala), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah, meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2008:368) “stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 :Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

H3 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

H4 :Konflik peran ganda, Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok

Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang yang terletak di Jalan Trunojoyo No.4 Kadungpedaringan, Kepanjen, Malang, Jawa Timur 65163.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah hanya pada karyawan wanita Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang yang berjumlah 39 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 39 responden karyawan wanita yang merupakan keseluruhan dari jumlah populasi.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

Konsep Variabel

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2009:304).

b. Konflik Peran Ganda

Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di seajarkan dalam beberapa hal. (Triaryati, 2003:86)

c. Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108)

d. Lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati 2009:21)

Operasional Variabel

- a. Kinerja merupakan prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Adapun indikatornya adalah aspek kualitatif dan aspek kuantitatif.
- b. Konflik Peran Ganda merupakan peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik maupun di bidang karier. Adapun indikator konflik peran ganda adalah konflik pekerjaan dan aspek keluarga.
- c. Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi. Adapun indikator stress kerja adalah gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku.
- d. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang di gunakan adalah data primer, yaitu data yang di dapat dari sumber pertama, dalam hal ini berupa pengisian kuesioner mengenai pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu menggunakan data kuesioner sebagai data primer.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas



kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2.93751838
Most Extreme	Absolute	.130
Differences	Positive	.065
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.523

Berdasarkan tabel didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,523 di mana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.120	5.093		2.530	.016		
X1	-.753	.328	-.310	-2.298	.028	.186	5.368
X2	.306	.115	.410	2.656	.012	.854	1.172
X3	.809	.227	.933	2.924	.006	.199	5.013

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel konflik peran ganda (X₁) adalah sebesar 5,368 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* 0,186 > 0,1, nilai VIF variabel stress kerja (X₂) sebesar 1,172 dengan nilai *tolerance* 0,854 > 0,1 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 5,013 dengan nilai *tolerance* 0,199 > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,933	2,767		1,060	,296
X1	,209	,178	,449	1,176	,248
X2	-,015	,063	-,042	-,238	,814
X3	-,202	,150	-,496	-1,345	,184

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas diketahui tingkat signifikan variabel konflik peran ganda adalah sebesar 0,248 variabel stres kerja sebesar 0,814 , dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,184 memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel independen > 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.120	5.093		3.558	.001
	X1	-.753	.328	-.759	-2.298	.028
	X2	.306	.115	.410	2.656	.012
	X3	.809	.227	.933	2,924	.006

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 18,120 artinya jika variabel Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 18,120.
- Variabel Konflik Peran Ganda (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel konflik peran ganda tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Variabel Stres Kerja (X_2) mempunyai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.120	5.093		3.558	.001
1 X1	-.753	.328	-.759	-2.298	.028
X2	.306	.115	.410	2.656	.012
X3	.809	.277	.933	2.924	.006

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari hasil Uji t di atas dapat disimpulkan:

- Nilai signifikansi t-uji pada variabel konflik peran ganda (X_1) sebesar 0,028 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.
- Nilai signifikansi t-uji pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.

- 3) Nilai signifikansi t-uji pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05 di mana terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.

b. Uji Statistik F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.174	3	44.391	4.738	,007 ^b
Residual	327.903	35	9,369		
Total	461.077	38			

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

a. Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasekhah (2017), yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita di tempat kerja LPP BRI Yogyakarta, akan tetapi penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2016), di mana konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala.

Konflik peran ganda adalah suatu kondisi yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan atas peran yang berbeda secara bersamaan.

b. Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartomo (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby), akan tetapi penelitian ini berbanding balik dengan penelitian yang

di lakukan oleh Iqbal (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala.

Hal ini berarti bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang dapat dikelola untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik. Sesuai dengan *General Adaptation syndrome* (GAS) yang menyebutkan ada 3 tahap, yaitu tahap I: peringatan, Tahap II : Resistensi dan Tahap III: Kelelahan. Karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang berada pada tahap kedua yaitu resistensi dengan menolak pengaruh negatif dari stressor dengan menangani pekerjaan dengan tuntas dengan mengumpulkan kekuatan fisik dan atau emosional.. Namun hal ini sangat berbahaya kalau tekanan terus menerus akan menyebabkan daya tahan dimiliki tidak mampu lagi, maka akan beralih tahap tahap tiga yaitu tahap kelelahan.

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Murdiyanto (2012) dan Surjosuseno (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel konflik peran ganda yang dibentuk oleh konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang direfleksikan oleh konflik pekerjaan.
Variabel stres kerja yang dibentuk oleh gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku direfleksikan gejala fisiologis.
Variabel lingkungan kerja yang dibentuk oleh lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang direfleksikan lingkungan fisik.
Variabel kinerja karyawan yang dibentuk oleh aspek kuantitatif dan aspek kualitatif direfleksikan aspek kuantitatif.

2. Konflik peran ganda memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.
3. Stres kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.
4. Lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.
5. Konflik peran ganda, Stres kerja, Lingkungan kerja secara bersamaan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan total rata-rata jawaban responden dari item pernyataan “Tekanan darah saya meningkat apabila mendapat tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat” pada indikator stres kerja memiliki nilai rata-rata paling rendah yang mana dapat disarankan bahwa sebaiknya pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tidak melebihi batas agar karyawan tidak terlalu mendapatkan tekanan dalam bekerja supaya karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Frone & Cooper. (1994). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1, pp. 65-75.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1995) Sources of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of Manajement Review*. 10 (1). 76-88.
- Yavas, U dan Babakus, E (2008). Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover*. Vol 5 No.1. 2003.
- Rivai, Vaitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id email : e.jrm.feunisma@gmail.com

*Ayu Yuslihanah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**Dr. Hadi Sunaryo, S.E., M.M. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

**M. Khoirul ABS, S.E., M.M. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma