

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Dinoyo)

Anggun Febi Jayanti*)

Pardiman)**

Ratna Tri Hardaningtyas*)**

Email : anggunfebi08@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted on employees of Dinoyo Health Center. This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance, to analyze the effect of work stress on employee performance, to analyze the effect of work family conflict on employee performance, to analyze the effect of work environment, work stress and work family conflict on the performance of Dinoyo Health Center employees. This type of research uses quantitative methods. The sample used in this study was 55 employees using saturated samples. The data analysis method used in this study was multiple linear regression. The data testing used is simultaneous hypothesis testing (Test F) and partial hypothesis testing (Test t). The results of this study showed that the work environment was partially positive significantly on the performance of Dinoyo Health Center employees. Work stress is partially significant positive for the performance of Dinoyo Health Center employees. work family conflict is partially significant positive for the performance of Dinoyo Health Center employees. Meanwhile, simultaneously the work environment, work stress and work family conflict on the performance of Dinoyo Health Center employees.

Keyword : *Work Environtment, Work Stress, Work Family Conflict And Job Performance*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai (Rini *et al.*, 2021). Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah harapan dari semua organisasi karena apabila pegawai memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak yang baik untuk semua perusahaan ataupun organisasi, oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana kinerja pegawainya.

Sesuai hasil penelitian awal pada tanggal 3 November – 9 November 2022 yang telah dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa di lapangan menunjukkan terjadinya beban kerja yang cukup berat terhadap pegawai di (Puskesmas) Pusat Kesehatan Masyarakat Dinoyo. Untuk menyelesaikan laporan, pegawai mengerjakan laporan tersebut diluar jam kerja. Selama jam kerja, pihak instansi sudah menyediakan waktu untuk mengerjakan laporan. Pada kenyataannya waktu tersebut dipergunakan untuk melakukan pekerjaan lain (rapat, sosialisasi, posyandu dan lain-lain). Berdampak pada laporan yang seharusnya dikerjakan pada jam tersebut menjadi terbengkalai karena pegawai dituntut untuk mengikuti kegiatan lain. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya penumpukan laporan dan harus dikerjakan diluar jam kerja serta berimbas pada waktu yang seharusnya dipergunakan bersama keluarga. Masalah tersebut akan memunculkan konflik yang ada dalam dirinya karena tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai kepada keluarga. Peneliti juga menemukan fenomena lain yang terjadi di Puskesmas Dinoyo bahwasannya perawat yang berada di poli tidak sebanding dengan pasien yang datang untuk berobat ke Puskesmas. Pasien yang datang berobat ke

Puskesmas setiap harinya kurang lebih 100 – 150 orang (Sumber: Data Kunjungan Pasien Puskesmas Dinoyo). Kondisi ini berpotensi mengakibatkan timbulnya stres kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, dan berpotensi menimbulkan *work family conflict*. Muara dari masalah tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai.

Stres kerja menurut Rivai (2014) adalah keadaan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis yang berdampak terhadap kestabilan emosi, performa karyawan dan proses berfikir dan ketika stres tersebut berlangsung terus menerus akan menyebabkan penurunan ketrampilan menghadapi masalah di lingkungannya. Menurut Supardi & Anwar S, (2001) lingkungan kerja merupakan tempat dan kondisi disekitar pekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang membangun kesan menyenangkan, aman dan menenangkan, sehingga nyaman untuk bekerja. *Work family conflict* merupakan pertentangan peran yang dijalankan oleh seseorang yang muncul dari tekanan pekerjaan atau keluarga. Apabila seorang pegawai menghadapi *work family conflict* akan mengalami kelelahan, depresi dan kecemasan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati *et al.*, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh (Trisnawati *et al.*, 2021) dan (Sapitri & Nidya, 2020) mengatakan bahwa adanya korelasi antara *work family conflict* dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak dijaga dan diperhatikan akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu diperhatikan aspek lingkungan kerja dan manajemen stres pada Pegawai Puskesmas Dinoyo. Hal lain yang perlu diperhatikan pegawai Puskesmas Dinoyo adalah memperhatikan dan mengelola perannya sebagai pekerja serta tanggung jawabnya didalam keluarga.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Peneliti mengangkat judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Puskesmas Dinoyo)**”. Penelitian ini dilakukan pada bulan Noverember 2022 – Februari 2023 di Puskesmas Dinoyo dan yang akan menjadi responden adalah pegawai Puskesmas Dinoyo. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan data primer dan dalam mengelola data menggunakan SPSS.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimanakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah lingkungan kerja, stres kerja, *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Kasmir (2019) adalah situasi disekeliling lingkungan lokasi kerja, lingkungan kerja dapat diwujudkan dalam bentuk ruang, batasan, fasilitas serta kondisi sosial dalam sesama rekan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut (Heruwanto *et al.*, 2020) yaitu:

1. Kebersihan
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Variabel Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011) merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator stres kerja menurut (Hariandja, 2002) yaitu:

1. Cepat marah
2. Kebosanan kerja
3. Kegelisahan

Variabel *Work Family Conflict*

Work family conflict menurut Novrandy (2022) merupakan pertikaian yang ada dalam diri yang terjadi dikarenakan adanya peran ganda baik peran dalam keluarga dan pekerjaan. Indikator *work family conflict* menurut Dewanta (2018) yaitu:

1. Kurang waktu bersama keluarga
2. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
3. Penggunaan hari libur untuk bekerja

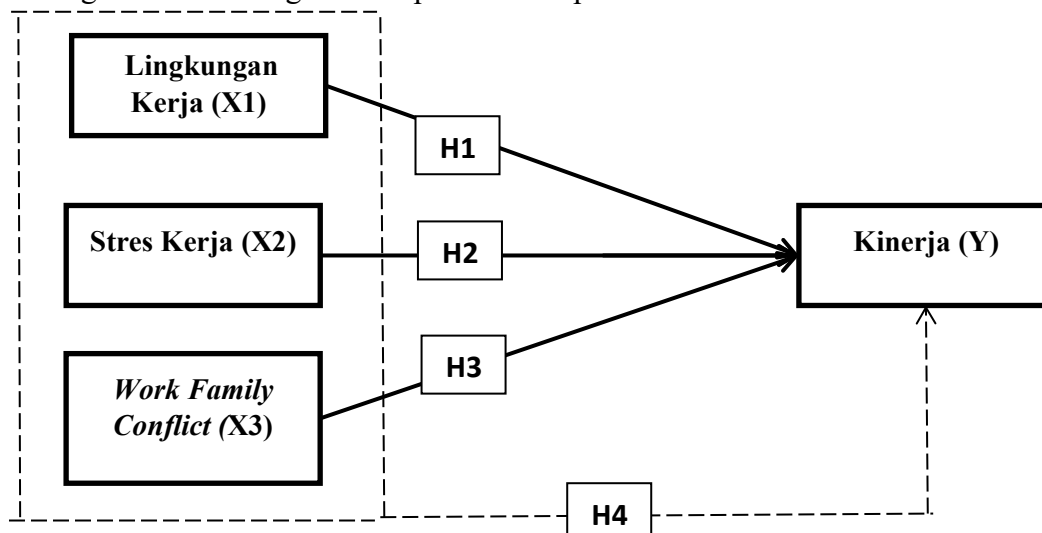
Variabel Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil dari pekerjaan kuantitatif dan kualitatif yang berhasil dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Efisiensi

Pengembangan Hipotesis

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Berdasarkan kerangka konseptual maka peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

H3 : *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

H4 : Lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Dinoyo.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan November 2022 – Februari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Dinoyo dengan jumlah populasi sebanyak 55. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sensus atau sampling total. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Urutan	r _{hitung} Uji	r _{546able} Uji	Hasil
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0.882	0.2656	Valid
	Y2	0.902	0.2656	Valid
	Y3	0.917	0.2656	Valid
	Y4	0.826	0.2656	Valid
	Y5	0.837	0.2656	Valid
	Y6	0.569	0.2656	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.839	0.2656	Valid
	X1.2	0.865	0.2656	Valid
	X1.3	0.887	0.2656	Valid
	X1.4	0.905	0.2656	Valid
	X1.5	0.785	0.2656	Valid
	X1.6	0.758	0.2656	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.768	0.2656	Valid
	X2.2	0.731	0.2656	Valid
	X2.3	0.742	0.2656	Valid
	X2.4	0.624	0.2656	Valid
	X2.5	0.772	0.2656	Valid
	X2.6	0.694	0.2656	Valid
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	X3.1	0.612	0.2656	Valid
	X3.2	0.748	0.2656	Valid
	X3.3	0.776	0.2656	Valid
	X3.4	0.522	0.2656	Valid
	X3.5	0.620	0.2656	Valid
	X3.6	0.686	0.2656	Valid

Diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,2656. Didapatkan dari R tabel= df (55-2)= 53, dengan r tabel sebesar 0,2656. Dapat dilihat bahwa r_{hitung} > r tabel dan dinyatakan data tersebut lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Kinerja pegawai (Y)	0.899	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.916	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.817	Reliabel
Work Family Conflict (X3)	0.724	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), *work family conflict* (X3) terindikasi reliabel. Dengan nilai cronbach alpha Y $0.899 > 0.60$, X1 $0.916 > 0.60$, X2 $0.817 > 0.60$, X3 $0.724 > 0.60$.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00629259
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.077
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi 0.2. Sehingga data dinyatakan normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.624	2.646		1.369	.177		
	Lingkungan Kerja	.839	.089	.790	9.472	.000	.943	1.061
	Stres Kerja	.222	.072	.274	3.087	.003	.830	1.204
	Work Family Conflict	-.204	.100	-.185	-2.033	.047	.791	1.265
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0.943 dan VIF 1.061, stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.830 dan VIF 1.204, *work family conflict* memiliki nilai *tolerance* 0.791 dan VIF sebesar 1.265. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.075	1.367		2.250
	Lingkungan Kerja	.038	.046	.113	.841
	Stres Kerja	-.072	.037	-.279	-1.944
	Work Family Conflict	-.046	.052	-.131	-.887

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0.404, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0.057 dan variabel *work family conflict* memiliki nilai signifikansi 0.379. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.624	2.646		1.369
	Lingkungan Kerja	.839	.089	.790	9.472
	Stres Kerja	.222	.072	.274	3.087
	Work Family Conflict	-.204	.100	-.185	-2.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji analisis linier berganda menunjukkan persamaan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 3.624 + 0.839X_1 + 0.222X_2 - 0.204X_3 + e$$

- Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 3.624. Tanda positif artinya menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwasannya jika semua variabel independen meliputi lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja pegawai 3.624.
- Lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0.839. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.
- Stres kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.222. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *work family conflict* (X_3) memiliki nilai negatif sebesar -0.204. Hal ini menunjukkan bahwa berlawanan arah, artinya jika *work family conflict* mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan menurun.

Uji t**Tabel 7 Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.624	2.646		1.369
	Lingkungan Kerja	.839	.089	.790	9.472
	Stres Kerja	.222	.072	.274	3.087
	Work Family Conflict	-.204	.100	-.185	-2.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja (X_1)
Dapat dilihat dari nilai signifikansi senilai 0.000 maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Stres kerja (X_2)
Dapat dilihat dari nilai signifikansi senilai 0.003 maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Work family conflict
Dapat dilihat dari nilai signifikansi senilai 0.047 maka dapat dikatakan bahwasannya variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F**Tabel 8 Uji F**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	432.166	3	144.055	33.800
	Residual	217.361	51	4.262	
	Total	649.527	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Syarat untuk lolos uji F adalah nilai signifikansi < 0.05 . Hasil uji F ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00, maka dapat dinyatakan lolos uji F. Sehingga semua variabel independennya berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.646	2.064

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

Dari hasil uji yang sudah dilakukan diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0.646. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 64.6% sedangkan 35.4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo

Hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel X1 yaitu lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. Menjaga kebersihan lingkungan merupakan salah satu aspek kesehatan. Hal itu diwajibkan pada pegawai Puskesmas Dinoyo untuk ikut serta menjaga kebersihan lingkungan sekitar. Lingkungan yang bersih akan membuat pegawai merasa nyaman. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan antar rekan kerja di Puskesmas Dinoyo juga terjalin dengan baik, terjaga keharmonisannya, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang meningkat. Sesuai hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif sehingga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian lain dilakukan oleh (Suryawan *et al.*, 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat. Seperti yang terjadi di Puskesmas Dinoyo, selain harus melayani pasien yang berobat, pegawai Puskesmas Dinoyo juga harus mengerjakan pekerjaan lain seperti pembuatan laporan dan adanya kegiatan di luar Puskesmas. Pegawai Puskesmas dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta sesuai dengan SOP yang berlaku, sehingga stres yang dirasakan oleh pegawai Puskesmas Dinoyo dapat memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pada penelitian ini peningkatan stres kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan pegawai mampu manajemen stres dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diketahui pada teori stres yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu *eustress* (stres yang berfungsi untuk membangkitkan seseorang untuk meningkatkan kinerja serta dapat memberikan dampak yang baik untuk pegawai sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik) dan *distress* (stres yang memberikan efek negatif pada kesehatan dan kinerja pegawai sehingga dapat mengambat) (Zafar, Qadoos. *et al*, 2015). Hal tersebut menyebabkan pegawai Puskesmas Dinoyo mampu mengelola stres dengan baik. Penelitian ini diperkuat dengan teori Dilapanga & Mantiri (2021) bahwa stres dapat dikatakan positif apabila stres tersebut memotivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Davis & Newstrom (2008) juga mengatakan bahwa stres dapat membantu atau menurunkan kinerja pegawai, dilihat dari seberapa besar tingkat stres kerja tersebut. Apabila seorang pegawai tidak mengalami stres, maka pegawai tidak merasakan adanya tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan

dan membuat prestasi cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung meningkat, karena stres dapat membantu pegawai untuk mengarahkan seluruh sumber dayanya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika *work family conflict* menurun maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Puskesmas Dinoyo memiliki pegawai yang didominasi pegawai yang berstatus menikah. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang mendukung terjadinya *work family conflict*, karena pegawai tidak bisa membagi peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. *Work family conflict* tidak hanya terjadi pada pegawai yang sudah menikah, akan tetapi juga terjadi pada pegawai yang belum menikah. Menurut teori peran, *work family conflict* terjadi karena *interrole conflict* (Tsai, 2008). *Interrole conflict* disebabkan karena adanya tekanan yang muncul dari salah satu peran berlawanan dengan tekanan dari peran lainnya. *Work family conflict* bukan merupakan sebuah situasi khusus bagi seorang yang sudah memiliki keluarga sendiri, suami, istri maupun anak. Menurut (Choi dan Kim, 2012). Hal tersebut dikarenakan baik seseorang yang masih sendiri maupun pasangan yang belum mempunyai anak keduanya memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang berarti bahwa mereka memiliki kesulitan yang sama untuk menyamaratakan kebutuhan kerja dengan keluarga ataupun tanggung jawab lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khursheed *et al.*, (2019) bahwa *work family conflict* menjadi masalah serius bagi wanita dengan status menikah. Wanita yang sudah menikah merasa bersalah ketika memiliki peran ganda sebagai pekerja dan seorang ibu. Masalah utama yang mereka hadapi adalah mengelola peran pekerjaan dan keluarga. Tuntutan jam kerja yang panjang, tuntutan keluarga yang tinggi, jadwal kerja yang tidak fleksibel, pasangan yang tidak mendukung meningkatkan pekerja perempuan rentan mengalami *work family conflict*. Menurut Agustina & Sudibya (2018) apabila seseorang merasakan terjadinya *work family conflict* dalam dirinya yang membuat dirinya merasa dituntut untuk bisa menjalankan dua peran sekaligus dapat menjadi sumber masalah dan mengakibatkan terjadinya stres.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen adalah lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* serta variabel dependen kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo pada uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R sebesar 64.6%. Sedangkan sisanya 35.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang sudah dijelaskan pada teori (Handoko, 2012) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu tingkat stres. Selain itu juga dikatakan bahwa lingkungan kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ditinjau dari teori yang dikatakan (Sunnyoto, 2013) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dan hasil dari penelitian ini juga mendapatkan bahwa selain dua variabel tersebut, *work family conflict* juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga terdapat pengaruh secara simultan terhadap pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict*, maka yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.
2. Bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.
3. Bahwa *work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.
4. Bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di Puskesmas Dinoyo, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Puskesmas Dinoyo sebaiknya memperhatikan pegawainya dalam manajemen stres dan memberikan lingkungan yang nyaman untuk pegawai Puskesmas Dinoyo.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel baru.

Referensi

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ambreen Khursheed, Mustafa , Faisal, Arshad , Iqra, & Gill , Sharoon. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems*, 4(2), 123–130. <https://doi.org/10.12816/0052919>
- Choi, H. J., & Kim, Y. . (2012). Work-family Conflict, work- family facilitation, and job outcomes in the Korean Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(1), 1–5.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi VII). Yogyakarta. Erlangga.
- Dilapanga, & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2012). Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *LPFE-UI, Jakarta*. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompesasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement

- Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430.
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Rini, Chandra, W., Lan, W. P., Wilinny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 453–457. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/619>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Sapitri, C. F., & Nidya, D. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita di rs medika dramaga bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Supardi, & Anwar S. (2001). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. UII Press.
- Suryawan, I Wayan Pasek, Suardhika, I Nengah, Suarjan, I. W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa*. 4(1), 88–100.
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1146>
- Tsai, H.-Y. (2008). *Work Family Conflict, Positive Spillover, and Emotions Among Asian American Working Mothers*.
- Zafar, Qadoos. et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*.

Anggun Febi Jayanti*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma