

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerjaan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prigen Kabupaten Pasuruan

Linda Fuji Ruliyanti*)

Abd. Kodir Djaelani **)

Rahmawati ***)

Email : lindafuji07@gamil.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to identify how much influence the work environment, work stress, and work family conflict have on employee performance (case study of Prigen Health Center). Sampling using saturated sampling technique and the results obtained 45 respondents. Data obtained by distributing questionnaires to employees of the Prigen Health Center. Data analysis in this study using SPSS. Data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, f test, t test and multiple determination coefficient test (R²). The results of this study indicate that the work environment and work family conflict have no effect on employee performance. While work stress has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Effect of Work Environment, Work Stress, and Work Family Conflict on Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapainya tujuan visi misi yang diprogramkan oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat berperan aktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor-faktor lain tidak dapat mencapai tujuan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Oktavia & Fernos, 2023).

Pada penelitian ini terdapat fenomena stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prigen. Pada pra survey yang saya amati menurut beberapa karyawan dan pimpinan Puskesmas Prigen, tingginya angka pasien perharinya mencapai kisaran 300 pasien sedangkan jumlah total pegawai puskesmas prigen adalah 45 orang, tentu menjadi beban bagi para pegawai Puskesmas Prigen dalam menjalankan tugas dan menjadi tuntutan bagi mereka untuk tetap melakukan pelayanan, menurut pimpinan Puskesmas Prigen setiap pegawai dituntut untuk membuat lapor kegiatan lapangan setiap harinya untuk dilaporkan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. Dimana setiap pegawai membuat laporan minimal tiga kegiatan yang berbeda yaitu (laporan posyandu, laporan kunjungan pasien, dan laporan kunjungan rumah). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan jam kerja yang berlebihan juga dapat berpengaruh pada keluarga mereka. beberapa pegawai berpendapat bahwa waktu untuk bersama keluarga menjadi kurang. Pimpinan puskesmas seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas akan selalu melibatkan pegawai, karena merupakan pendukung yang akan mewujudkan tujuan utama dalam pelayanan di Puskesmas Prigen. Dari permasalahan tersebut terkait dengan peningkatan kinerja

maka, diperlukan dengan adanya penelitian mengenai faktor lingkungan kerja dan stres kerja guna menyelesaikan permasalahan pada puskesmas yang tetap menjalankan kegiatannya, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan tujuannya dapat tercapai. Jadi kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh bebrapafaktor anatara lain adalah lingkungan kerja, stres kerja, dan *work family conflict*.

Kinerja pada umumnya bisa dikatakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik mampu mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas maka karyawan akan baik dan positif dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena mereka memiliki motivasi dan pengembangan yang memadai Suwinda & Wati Ni Nyoman Kurnia, (2021). Kinerja pegawai juga akan dipantau oleh pihak lembaga agar tujuan perusahaan segera tercapai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari tiga hal yaitu, kemampuan individu, keinginan dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik adalah dimana karyawan akan merasa aman, tentram, bersih, tidak bising dan bebas dari berbagai ancaman dari karyawan lain atau dari atasan sendiri dan gangguan yang dapat menghambat pekerjaan karyawan sehingga menjadi tidak optimal Presilawati et al., (2022). Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan rasa kebersamaan, dan menurunkan stres kerja.

Selain itu tingkat stres kerja yang di alami oleh karyawan. Linton *et al* (2020) Menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat beberapa faktor ditempat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja itu akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya, sehingga yang harus dilakukan adalah meningkatkan mutu organisasi bagi karyawan oleh perusahaan. Pengendalian terhadap stres kerja yang disfungsi akan membantu jalannya organisasi yang lebih efektif. Stres kerja harus diproses dengan baik karena pegawai akan merasa frustrasi dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal tersebut dapat memicu kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu dalam mengerjakann tugas. Seperti *work family conflict* karean ketidak seimbangan peran ini dapat memicu timbulnya konflik peran ganda.

Work family conflict ialah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja dan keluarga yang disebut *work family conflict*. Perilaku individu yang tidak sesuai ketika bekerja dan ketika dirumah menyebabkan perbedaan aturan perilaku, biasanya wanita karier sulit untuk mengatur waktunya antara satu peran yang dijalani dengan yang lain Goudarzi, (2021). Hal lain yang harus diperhatikan di Puskesmas Prigen yaitu memperhatikan perannya sebagai karyawan serta mempunyai tanggung jawab didalam keluarga.

Berdasarkan uraian sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dari Kasus Pada Puskesmas Prigen)**. Pada penelitian ini objek yang dituju adalah karyawan Puskesmas Prigen, penelitian ini akan dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada Karyawan Puskesmas Prigen.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Juliyanti, (2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan efesiensi dan efektivitasnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan. Aspek kualitas menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, sedangkan aspek mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan

dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Lerik & Kupang, (2021) faktor-faktor yang meliputi hal-hal yang dimaksud sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah adalah suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung baik tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Sihalohe & Siregar, (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumawan, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan indikator yang terdapat dilingkungan kerja meliputi sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Hubungan pegawai

Stres Kerja

Pemberdayaan & Adiawaty, (2023) stres kerja adalah dimana situasi yang dirasakan menekan atau membuat ketegangan ketika menyelesaikan tugas kerja sehingga membuat seseorang menunjukkan perilaku yang *negative* serta merasa terbebani saat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan kepada karyawan. Beberapa dimensi dan indikator stres kerja antara lain Fauzi et al., (2022) yaitu :

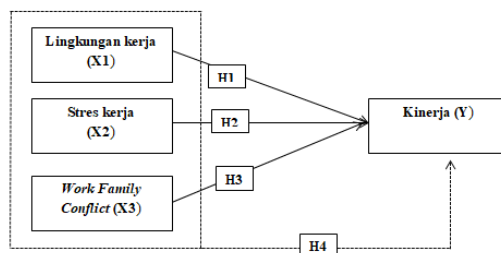
1. Ketidak pastian peran
2. Kemajuan karir
3. Hubungan ditempat kerja

Work Family Conflict

Woruntu *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana mereka harus melakukan pekerjaan kantor dan mengurus keluarga secara utuh. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amstrong dan Baron, (2008:16) mengemukakan bahwa adanya indikator meliputi sebagai berikut :

1. Faktor personal
2. Faktor tim
3. Faktor sistem

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen
H3: *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

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

Metode Penelitian

Populasi

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu adanya populasi agar penelitian mendapatkan data yang sesuai. Menurut Handayani (2020) , populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti dan memiliki cara yang sama, bisa berupa individu dari satu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Puskesmas Prigen yang berjumlah 54 pegawai, yang peneliti dapat dari data Puskesmas Prigen

Sampel

Sampel ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, menurut Sihaloho, (2019:81) semua populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi penelitian adalah pegawai Puskesmas Prigen yang berjumlah 54 pegawai. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampelnya diambil secara keseluruhan (Arikunto 2012:104)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	711	0,2940	Valid
	Y2	764	0,2940	Valid
	Y3	849	0,2940	Valid
	Y4	843	0,2940	Valid
	Y5	725	0,2940	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,824	0,2940	Valid
	X1.2	0,821	0,2940	Valid
	X1.3	0,767	0,2940	Valid
	X1.4	0,659	0,2940	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,806	0,2940	Valid
	X2.2	0,883	0,2940	Valid
	X2.3	0,786	0,2940	Valid
Work Family Conflict (X3)	Y1	0,911	0,2940	Valid
	Y2	0,924	0,2940	Valid
	Y3	0,852	0,2940	Valid

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan data pada tabel bahwa seluruh item kuesioner menghasilkan tabel *correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2940, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,771	Reliabel
Stres Kerja	0,780	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	0,873	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Y atau dependen sebesar 0,834 lebih besar dari 0,60, yang artinya variabel Y dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X1 sebesar 0,771. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,771 lebih dari 0,60 yang artinya variabel X1 dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's Alpha* pada variabel X2 sebesar 0,780, juga lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X3 yaitu 0,873 lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel X3 dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.70037876	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.060	
	Negative	-.089	
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a			.200 ^a
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^a	Sig.		.490
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.477
		Upper Bound	.503

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict*. Memiliki nilai sig > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,767	1,303	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,931	1,074	Bebas Multikolinieritas
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	0,799	1,251	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen terbebas dari multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai tolerance pada variabel X1 0,767 > 0,01 dan nilai VIF nya 1,303 < 10. Lalu pada nilai tolerance variabel X2 0,931 > 0,01 dan nilai VIF nya 1,074 < 10. Nilai tolerance pada variabel X3 0,799 > 0,01 dan nilai VIF nya 1,251 < 10. Maka dapat disimpulkan

bahwa ketiga variabel independen tersebut terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas tersebut.

Uji Heterokedasitas

Tabel 5. Hasil Heterokedasitas

Variabel Independent	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,459	Bebas heterokedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,12	Bebas heterokedastisitas
Work Family Conflict(X3)	0,799	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Data Primer 2024

Dengan merujuk pada tabel 4.10, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1,X2,X3 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan terbebas dari heterokedasitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.232	4.639		.007
	x1	.077	.231	.055	.741
	x2	.528	.235	.339	.030
	x3	.098	.209	.076	.641

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan koefisien yang terdapat dalam tabel regresi linier berganda, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 13.232 + 0,077X_1 + 0,528X_2 + 0,098X_3$$

1. Konstata yang memiliki nilai positif dalam suatu model persamaan menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang digunakan dalam model tersebut memiliki nilai positif, maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung memiliki nilai positif juga.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Stres Kerja (X2) bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X2) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisiensi regresi *Work Family Conflict* (X3) bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel *Work Family Conflict* (X3) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.217	3	7.739	2.077	.118
	Residual	152.783	41	3.726		
	Total	176.000	44			
a. Dependent Variable: y						

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan dari tabel 7 diatas mengenai uji F dapat diuraikan, dimana nilai signifikansi sebesar 0,118 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu sebesar 0,05 atau singkatnya $0,118 > 0,05$. Dengan kata lain H4 tidak diterima dan variabel lainnya seperti (X1), dan (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap (Y) sedangkan variabel variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y)

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.232	4.639		2.852	.007
	x1	.077	.231	.055	.332	.741
	x2	.528	.235	.339	2.245	.030
	x3	.098	.209	.076	.470	.641
a. Dependent Variable: y						

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan dari tabel 7 di atas, di uraikan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,741, maka dapat di simpulkan bahwa H1 di tolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel Stres Kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030, maka bisa disimpulkan bahwa H2 diterima artinya variabel Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel *Work Family Conflict* (X₃) memiliki nilai sebesar 0,641, maka bisa disimpulkan bahwa H3 tidak diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.068	1.930
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil variabel tabel 9, bisa dilihat bahwa nilai R Square lebih besar 0,132. Hasil tersebut telah menginterpretasikan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan *Work Family Conflict* (X₃) dapat menjelaskan variasi variabel terikat dan memiliki kontribusi

terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,2%. Sedangkan 86,8% merupakan variabel pengaruh lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya motivasi, dukungan dan kerja sama antar karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena, karyawan di puskesmas lebih fokus untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dari pada terpengaruh oleh lingkungan kerja mereka. penelitian ini variabel Lingkungan Kerja (X1), dinyatakan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dan didukung penelitian yang pernah dilakukan oleh (Shilma et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tunggak Kab.Karawang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja di puskesmas Prigen merupakan fenomena yang kompleks dengan berbagai efek, dan tidak selalu berakibat negatif terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh (Kurniati et al., 2022) ” Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan yang “ menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Dalam konteks ini dan fakta lapangan di Puskesmas Prigen dengan tingkat intensitas yang terukur, stress kerja justru dapat berperan positif dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi, fokus, kreatifitas, dan kemampuan dalam memecahkan masalah. Selain harus melayani pasien di puskesmas, karyawan harus menyelesaikan laporan dan adanya kegiatan di luar puskesmas. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan yaitu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dengan tingkat signifikansi.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun dengan adanya peran ganda, tidak menjadikan pengaruh dalam pekerjaan seorang dokter, bidan maupun perawat. Karena pada dasarnya pekerjaan mereka adalah sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan dengan cara yang profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan. Dengan adanya pembinaan berupa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan masing-masing maka pelayanan berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Sulisetyawati et al., 2023) yang berjudul “ Hubungan *Work Family Conflict* Dengan Kinerja Perawat Wamita Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan” hasil menunjukkan bahwa variabel *Work family conflict* secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif tidak signifikan. Hal ini berarti dengan meningkatnya *work family conflict* maka kinerja karyawan tidak berpengaruh.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai Maret 2024 ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prigen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial positif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Puskesmas Prigen

2. Bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Prigen
3. Bahwa *work family conflict* secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen
4. Lingkungan kerja dan *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen. Sedangkan stres kerja positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai Puskesmas Prigen. Adapun saran yang diajukan, antara lain :

1. Pihak Puskesmas Prigen sebaiknya memperhatikan pegawainya dalam manajemen stres kerja seperti pengaturan beban kerja, melakukan evaluasi dan menyesuaikan beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa tidak ada pegawai yang terlalu kewalahan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Memberikan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, memberikan ventilasi yang baik di ruang kerja sangat penting untuk kesehatan dan produktivitas karyawan untuk pegawai Puskesmas Prigen.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel baru contohnya motivasi kerja dan *team work*.

Referensi

- Amaliya, R., Psikologi, M., & Malang, U. M. (2015). A Literature Review Work Family Conflict And Subjective Well Being Inworking Woman Factors Related To Both Variable. C, 978–979.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: RinekaCipta
- Armstrong, M. And Baron, A. 2008. Performance Management–The New Realities. London: Institute Of Personnel And Development.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2), 199–214.
- Ayu, I., & Bintang, K. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Villa Griya Bun Sari Di Kabupaten Badung. 3(12), 2445–2456.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMA, 5(1), 34–40. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i1.44>
- Danendra, A. A. N. B., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. Journal Of Business Management And Economic Research, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.58258/Jisip.V7i1.5837/Http>
- Dwi Sulisetyawati, S., Giatmi, G., & Murharyati, A. (2023). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kinerja Perawat Wanita Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. Jurnal Kesehatan Kusuma Husada, 14(2), 58–69. <https://doi.org/10.34035/Jk.V14i2.1046>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 1(1), 11–18.
- Employee Performance Through Job Satisfaction Of PT Muara Alam Sejahtera Employees. International Journal Of Scientific And Research Publications, (8)8, 1-5. [Doi:10.29322/IJSRP.8.8.2018.P8002](https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.8.2018.P8002)

- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2), 229–241.
- Fauziek, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. III(3), 680–687.
- Goudarzi. (2021). Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen. 10(April), 24–38.
- Halin, H., & Veronica, M. (2023). Eksis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .
- Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Publications, (8)8, 1-5. doi:10.29322/IJSRP.8.8.2018.p8002
- Hermawati, A., Suwitho, S., Hendarto, T., & Bahri, S. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, 13(2), 77–89.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., & Nurpatria, E. (2020). Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang (The Influence Of Work Environment And Work Stress On Employees Performance In Pt . Nusamulti Centralestari TANGERANG). 17(01), 69–78.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ibrahim, M., Taroreh, R. N., Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). M . Ibrahim ., B . Tewal ., R . N . Taroreh . Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat) The Effect Of Work Family Conflict And Work Involvement. 9(1), 1134–11
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang, 19(1), 87. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa), 1(1), 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI), 18210047, 1–12.
- Jessie, H., & Partono, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 78–88.

Linda Fuji Ruliyanti *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Rahmawati ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA