



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN *WORK*
FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Dinoyo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Anggun Febi Jayanti

NPM. 21901081405



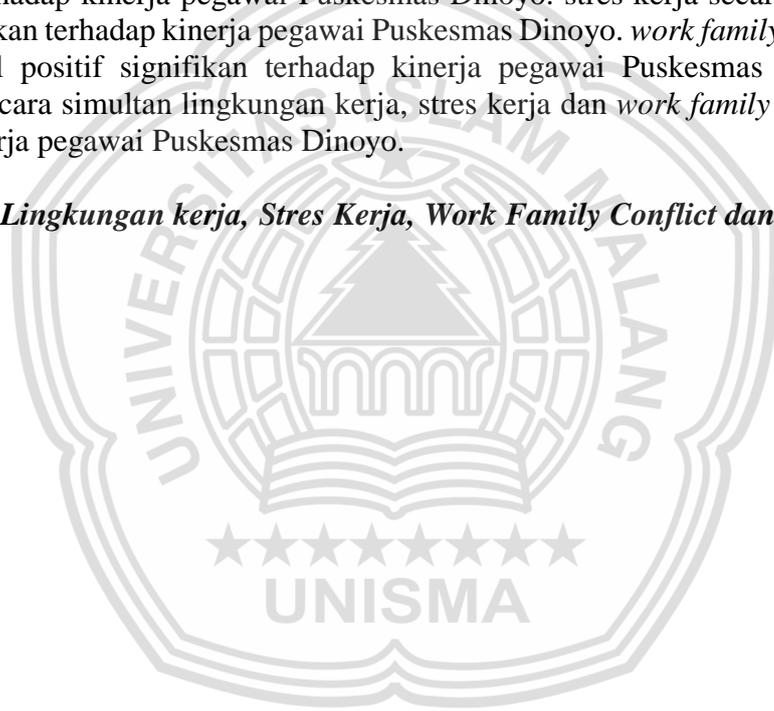
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Dinoyo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis parsial (Uji t). Pada hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. stres kerja secara parsial positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. *work family conflict* secara parsial positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

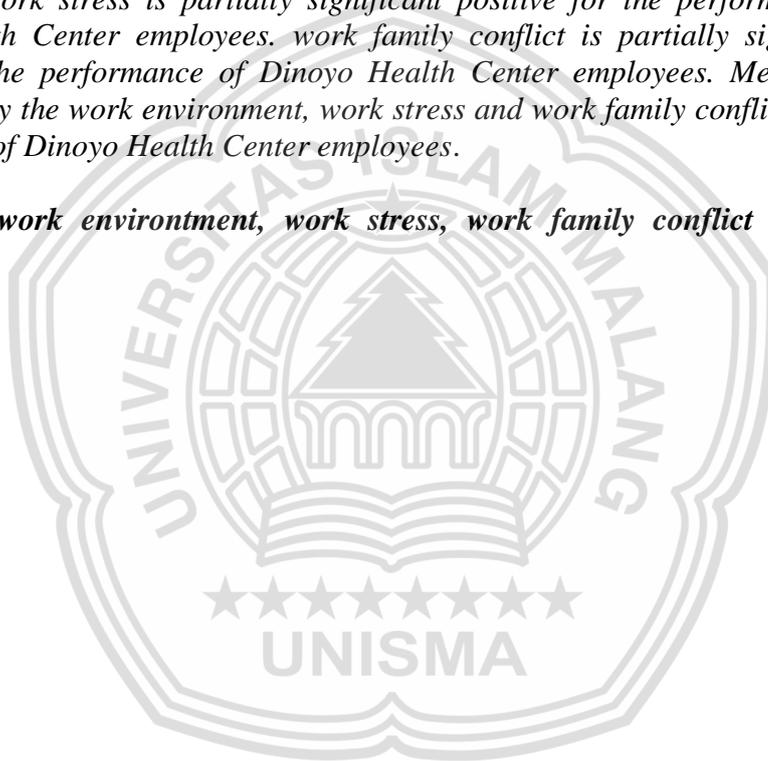
Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Stres Kerja, Work Family Conflict dan Kinerja Pegawai.*



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 environment, work stress, work family conflict and job performance.*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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, hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi 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 digunakan 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 untuk 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 Veithzal Rivai (2014) adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dan hal ini mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai, apabila stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Ketika seseorang tidak mampu mengelola atau memanajemen stres dalam dirinya hal tersebut dapat berdampak buruk pada kinerjanya. Hal itu juga terjadi pada pegawai yang mengalami *work family conflict*. *Work Family Conflict* adalah konflik peran dalam diri seorang yang muncul akibat dari adanya tekanan dari pekerjaan maupun dalam keluarga. Jika 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. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Baidowi, (2021) bahwa stres kerja tidak berkorelasi dengan kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh

(Trisnawati *et al.*, 2021) dan (Sapitri dan Nidya, 2020) mengatakan bahwa adanya korelasi antara *work family conflict* dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan semangat pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supardi dan Anwar S, (2001) bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati *et al.*,(2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkorelasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak dijaga dan diperhatikan akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu diperhatikan aspek lingkungan kerja dan manajemen stres kerja pada pegawai Puskesmas Dinoyo. Hal lain yang perlu diperhatikan pegawai Puskesmas Dinoyo adalah memperhatikan dan mengelola perannya sebagai pekerja serta tanggung jawabnya didalam keluarga. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azka Fajri, dkk (2022) menjelaskan bahwa masalah *work family conflict* menjadi penghambat pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karatepe (2012) juga menjelaskan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan terlalu banyak, namun pegawai tersebut tidak bisa mengatur antara keluarga dan pekerjaan, sehingga akan merasakan

tekanan dan ketidakstabilan emosi yang mengakibatkan menurunnya performa dalam bekerja.

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 November 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.

1.2 Rumusan Masalah

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 dan *work family conflict* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi praktis

Untuk tambahan pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dinoyo.

2. Bagi institusi

Untuk masukan pihak Puskesmas Dinoyo dalam manajemen dan mengevaluasi sumber daya manusia agar lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan adanya penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan informasi bagi peneliti lain selanjutnya, dan dapat ditemukan dengan hasil lainnya dengan metode lain.

BAB V

Commented [O1]:

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.
2. Bahawa 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* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

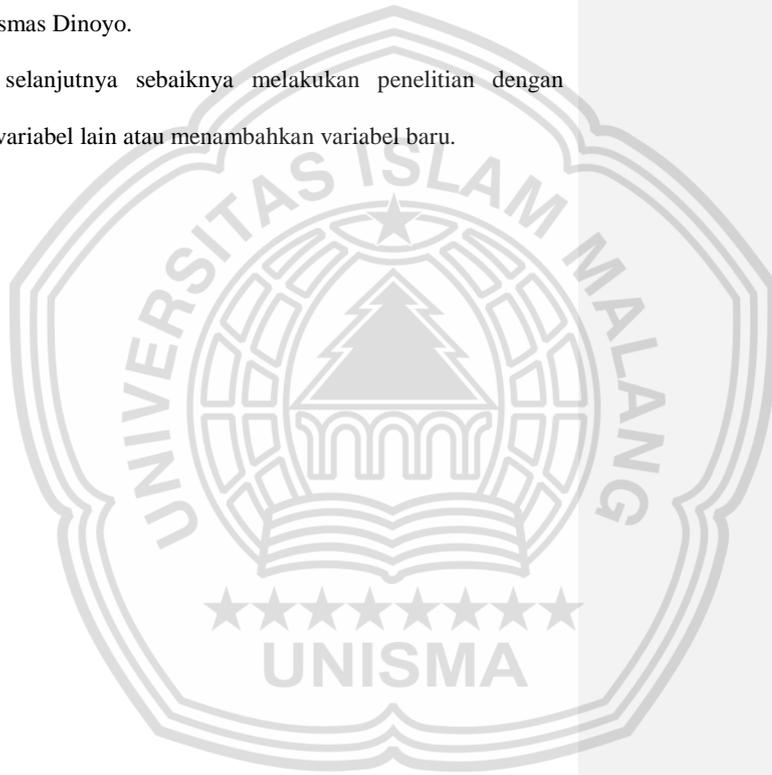
Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict*. Sedangkan masih banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian hanya dilakukan di Puskesmas Dinoyo sehingga populasi terbatas dan hasil penelitian ini hanya didapatkan di Puskesmas Dinoyo.

5.3 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.



DAFTAR PUSTAKA

- 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. ., Tewel, 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>
- Baidowi, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 99–107. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/download/1406/420>
- 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.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Enterpirse, J. (2018). *SPSS Komplet Untuk Mahasiswa*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Ghayyur, M., & Waseef, J. (2012). Work Family Conflict : A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Cetakan Ke). Yogyakarta. Badan Penerbit Univ. Diponegoro.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta. Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta. Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS* (1st ed.). Yogyakarta. Deepublish.
- Gunawan, C. (2019). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengelola Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2012). Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *LPFE-UI, Jakarta*. BPFE Yogyakarta.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); 1st ed.). Yogyakarta. Pustaka Ilmu.
- 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.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- 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>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Michael T. Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Ed.7). Erlangga.
- Jane. (2021). Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaerana, & Amri. (2020). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada puskesmas kecamatan malangke barat kabupaten luwu utara. *Jurnal Konseling*, 6(1), 80–85.

- Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (2017). *The Work-Family Interface in Global Contet*. Routledge.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- 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*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 (ed.)). Jakarta. Salemba Empat.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention Pada the Samaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 841. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p02>

- 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.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). Bandung. PT. Revika Aditama.
- Simanjutak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmara. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Sudarnoto, L. F. . (2014). *Psikologi Organisasi Tinjauan Perspektif Individual*. Jakarta. Percetakan Desa Putera.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). Jakarta. ALFABETA, cv.
- 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*.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah data Manual dan SPSS Versi 25* (1st ed.). Yogyakarta. CV. Bintang Surya Madani.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Zafar, Qadoos. et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*.