

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, WORK FAMILY
CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS



Oleh:

Welhelmus Haria
NPM: 1810102121

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

Halaman Pengesahan Tesis

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIAKAN KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS

**Diajukan Kepada Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas HKBP Nommensen**

Oleh :

**Nama : WELHELMUS HARIA
NPM : 1810102121**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing,**

**Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi
Pembimbing Utama**

**Dr. Drs. Marlan Hutahaean, M.Si.
Pembimbing Pendamping**

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana,

Ketua Program Studi,

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIAKAN KABUPATEN NIAS BARAT**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : WELHELMUS HARIA

NPM : 1810102121

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 19/10/2020
dan telah dinyatakan “**LULUS**”

Tim Penguji :

- | | | |
|--|-----------------------------------|---------|
| 1. Ketua/Pembimbing Utama | : Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi | 1. |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
Pendamping | : Dr. Marlan Hutahaeen, M.Si | 2. |
| 3. Penguji I | : Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA | 3. |
| 4. Penguji II | : Dr. Kornel Munthe, SE.,M.Si | 4. |

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIAKAN KABUPATEN NIAS BARAT". Adapun maksud dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dalam pembuatan tesis ini tidak sedikit bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Haposan Siallagan, SH., MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.

4. Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi, selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, masukan dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
5. Dr. Drs. Marlan Hutahaean, M.Si. selaku Anggota Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, masukan, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
7. Seluruh staf dan Karyawan Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
8. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang telah memberi ijin dan seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga tercinta, istri Vivi Julianti Gulo dan anak-anak Ellane Lainia Sogaale Haria dan Elclairin Delania Sogaena Haria yang selalu mendukung saya selama mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Kedua Orang Tua dan Mertua terkasih serta seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian serta doanya.
11. Teman-teman Se-angkatan di Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen yang selalu mensupport dan memberikan bantuan, dan spiritnya kepada penulis.

Penulis hanya dapat mendoakan mereka yang telah membantu dalam

segala hal yang berkaitan dengan pembuatan tesis ini semoga diberikan balasan dan rahmat dari Tuhan. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I	
PENDAHULUAN1	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kinerja	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Indikator Kinerja	13
2.1.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4. Penilaian Kinerja.....	16
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja	19
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.2.5. Efek Lingkungan Kerja.....	23

2.1.3. <i>Work-family conflict</i>	24
2.1.3.1. Pengertian <i>Work-family conflict</i>	24
2.1.3.2. Jenis <i>Work-family conflict</i>	25
2.1.3.3. Indikator <i>Work-family conflict</i>	26
2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-family conflict</i>	27
2.1.3.5. Dampak <i>Work-family conflict</i>	28
2.1.4. Stres Kerja	29
2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja.....	29
2.1.4.2. Indikator Stres Kerja	30
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	31
2.1.4.4. Dampak Stres Kerja	34
2.2. Penelitian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Pikir	37

BAB III

METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.4. Definisi Operasional	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6. Instrumen Penelitian	46
3.7. Uji Instrumen	47
3.8. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Karakteristik Responden	53
4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	56
4.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	59
4.4. Uji Asumsi Klasik.	68

4.5. Uji Hipotesis	71
4.6. Pembahasan	77
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran dan Implikasi.....	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR DAN DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	41
Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data SKP Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat Periode 2017-2019.	3
Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen penelitian Dari Ketiga Variabel.....	46
Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.2. Karakteristik Usia Responden	54
Tabel 4.3. Karakteristik Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja Responden	56
Tabel 4.5 Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian	57
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Untuk Tiap Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan kerja	59
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap <i>Work-family conflict</i> (X2).....	62
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Stres kerja (X3).....	64
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.11. Hasil analisis Collinearity Statistics	71
Tabel 4.12. Rekapitulasi Analisis Regresi Parsial dan Korelasi Parsial.....	72
Tabel 4.13. Hasil Analisis Anova.....	76
Tabel 4.14. R Square	76

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, WORK FAMILY CONFLICT DAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan informasi tentang: 1. Pengaruh Lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai, 2. Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kinerja pegawai, 3. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pegawai, 4. Pengaruh simultan dari Lingkungan kerja, *Work-family* dan stres kerja *conflict* terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan alat uji statistik IBM SPSS 22, hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai, 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Work-family conflict* terhadap Kinerja pegawai, dan 3) Pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap Kinerja pegawai, dan 4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja, *Work-family conflict* dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, *Work-family conflict*, stres kerja Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan

ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di Pendidikan. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien. Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja.

Penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui kemajuan kinerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP sendiri dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan

selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang akan menghasilkan output kinerja yang nantinya hasil kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Penilaian perilaku kerja pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangatbaik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berdasarkan data pra survei:

Tabel 1.1.
Data SKP Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat Periode 2017-2019.

Tahun	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2017	82,91	Baik
2018	84,25	Baik
2019	83,03	Baik

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil

penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil kinerjanya cenderung naik dari tahun 2017 hingga tahun 2019 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, lingkungan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Putro (2003), Suharti (2004) dan Lingga (2008) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, reward dan sikap rekan kerja merupakan determinan motivasi dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya (Sinaga & Hutabarat, 2019). Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat

mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 1982:182). Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2)

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja yang lengkap di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor., perlengkapan, kendaraan dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama seperti jumlah dan kondisi toilet yang kurang memadai, ruang rapat yang terlalu sempit, dan area parkir yang kurang tertata.

Untuk fasilitas kerja lain seperti suhu udara, tingkat keamanan sudah cukup baik. Namun penerangan belum memadai untuk membuat kantor menjadi kondusif. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan Air Conditioner sebagai penyejuk, namun jumlah satpam untuk menjaga keamanan belum banyak.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013:23), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor *work-family conflict* juga memiliki presentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor *work-family conflict* ini menjadi faktor penghambat pegawai untuk bekerja tepat waktu. Hal ini menyebabkan pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, karena harus menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/istri dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, dan tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini memicu *work-family conflict* atau yang sering disebut dengan istilah konflik keluarga-pekerjaan. *Work-family conflict* dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti banyak pegawai yang terlambat masuk kerja karena harus menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu/urusan di rumah, kurang tanggap dalam melayani pasien karena tidak konsentrasi di tempat kerja, kurang baik dalam memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama pegawai maupun pimpinan.

Menurut Frone (2000) dalam Triaryati (2003), *work-family conflict* terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, dan sebaliknya. Hal tersebut biasanya terjadi pada seorang wanita yang sudah berumah tangga, karena para wanita tersebut

harus menyelesaikan urusan rumah sebagai ibu dan seorang istri setelah itu menyelesaikan tuntutan pekerjaan di tempat kerja. *Work-family conflict* berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang dirasakan oleh wanita dibandingkan oleh pria. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila masalah seperti ini terjadi pada pegawai pria dimana di satu sisi pegawai pria bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya dan di sisi lain pegawai pria berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Hal semacam ini dapat menghambat kinerja pegawai dan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Selain lingkungan kerja dan *Work-family conflict*, stress kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat terjadi karena beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, tuntutan pekerjaan/tekanan dari atasan yang diberikan kepada pegawai terlalu berlebihan hingga di luar batas, keadaan di ruang inap yang pekerjaannya terlalu monoton. Stres kerja yang dialami pegawai dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas. Tuntutan dari atasan yang terlalu banyak untuk menyelesaikan banyak pekerjaan juga membuat pegawai harus bekerja lebih keras dengan peran saat itu. Beberapa pegawai mengaku kurang berkomunikasi dengan pegawai lain mengenai informasi yang diberikan, sehingga pegawai di shift kerja yang lain tidak mengetahui informasi

tersebut. Ada juga pegawai yang kesulitan dalam berkomunikasi sesama rekan kerjanya, sehingga menimbulkan konflik.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai, selain berdampak bagi diri sendiri, juga akan berdampak bagi kualitas Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Stres kerja menjadi aspek yang penting bagi Dinas terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional (Riza dan Noermijati, 2015). Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi. Hal tersebut menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal dan berdampak pada kinerja pegawai. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan stres kerja tidak akan mampu lagi bekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan mengatasi *work-family conflict* serta stress kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja pegawai. Juga untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi/organisasi seperti masalah lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajer SDM Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan masalah lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu organisasi terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu

aktivitas atau kegiatan. Organisasi biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun. Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya (Dinahaji, 2012). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Maulizar, 2012).

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004 dalam Maharani, 2013). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan

yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja (Potu, 2013).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi/organisasi (Corporate Performance). Dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan Skill yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam organisasi. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya skill yang dimiliki pegawai tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dorongan yang berasal dari organisasi berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawai tersebut sehingga pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika sekelompok pegawai memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas organisasi, yakni berupa pencapaian tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Dimensi atau kriteria kinerja merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang dijadikan dasar dalam melakukan penilaian kinerja (Rudianti, 2011). Lebih lanjut dinyatakan oleh Wirawan dalam Rudianti (2011), ada 3 kriteria kinerja yaitu:

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan dihitung kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti kerja keras, dan ramah terhadap pelanggan.
- 3) Sifat pribadi. Sifat individu yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian dinyatakan lebih rinci lagi bahwa kriteria-kriteria di atas menjadi indikator-indikator. Pertama, indikator hasil kerja yaitu kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber, dan efektivitas melaksanakan tugas. Kedua, indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku sesuai peraturan organisasi, disiplin, ketelitian, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan memanfaatkan waktu. Ketiga, indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, kesabaran dan semangat kerja (Wirawan dalam Rudianti 2011).

2.1.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa kinerja pegawai baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek- aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam pegawai merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan Internal organisasi

Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/organisasi dimana pegawai berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Moh. As'ad (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

- 1) Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.

- 2) Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.
- 3) Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- 4) Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi pegawai. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2.1.1.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun, 2012). Penilaian kinerja adalah pemberian umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut dikatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 langkah (Dessler, dalam Suryoadi, 2012):

1. Mendefinisikan pekerjaan yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.

2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di tempat tugas. Pada gilirannya, pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja pegawai meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex S. Nitisemito 2002). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut para ahli. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) :

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut Alex S. Nitisemito (1992) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.1.2.5. Efek Lingkungan Kerja

Efek lingkungan kerja, Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1) Kenyamanan pegawai

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan pegawai telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka pegawai akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku pegawai

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika pegawai mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku pegawai saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja pegawai

Jika kondisi kerja pegawai terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menurun ketika organisasi tidak memperhatikan fasilitas pendukung pegawainya dalam

bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja pegawai agar semakin baik.

4) Tingkat stres pegawai

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai. Ketika pegawai tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan pegawai.

2.1.3. *Work-family conflict*

2.1.3.1. Pengertian *Work-family conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Frone, Rusell & Cooper (1992) dalam Indriyani (2009) *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada pegawai, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja

lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Menurut Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria.

2.1.3.2. Jenis *Work-family conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), ada 3 macam jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. Time-based Conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. Strain-based conflict

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya

3. Behaviour-based conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga)

Kossek dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) membagi work family conflict menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu:

- 1) Work Interfering with the Family (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.
- 2) Family Interfering with the Work (FTW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

2.1.3.3. Indikator *Work-family conflict*

Menurut Netemeyer, dkk (1996), indikator work family conflict adalah:

1. Tekanan pekerjaan (work demand)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2. Tekanan keluarga (family demand)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-family conflict*

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam Indriyani (2009), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak

2. Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu tidak adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.1.3.5. Dampak *Work-family conflict*

Work-family conflict dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi/organisasi. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi, apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. *Work-family conflict* berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.

Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan pegawai yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Pegawai yang mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan tinggi, melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh keluarganya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Frone, Rusell dan Cooper, 1992)

Menurut Amstad, dkk (2011) *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan pegawai. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kinerja yang menurun, kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan organizational citizenship behaviour.

- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, tetapi sebaliknya juga dapat menghambat kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh para pegawai. Stres kerja mengakibatkan kinerja rendah apabila tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan -tantangan pekerjaan. Dan sebaliknya stres kerja mengakibatkan kinerja tinggi apabila stres kerja tersebut membantuk pegawai untuk mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai perysratan atau kebutuhan pekerjaan (Handoko, 2001).

Stres Kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendaknya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins dan Timothy, 2008). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik

seseorang (Keith Davis dan John W. Newstrom, 2008). Dari kedua pengertian tersebut disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tidak seimbang antara karakteristik kepribadian seseorang dengan karakteristik aspek- aspek pekerjaan, dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980). Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

2.1.4.2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).
- 2) Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung,

gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Pegawai sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

- 3) Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012). Pegawai yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai pegawai ditempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

Menurut Handoko (2001), mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi pegawai adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai
- 10) Berbagai bentuk organisasi.

Mengenai penyebab stres, Robbins (2006) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:

- 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

- 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila pegawai diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila

harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan pegawai tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pegawai merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat pegawai yang tidak dapat mengikuti.

6) Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap

ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para pegawai. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

2.1.4.4. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun organisasi. Arnold (1986) dalam Waluyo (2013) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

- 1) Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat mood sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- 2) Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.
- 3) Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja pegawai. Banyak pegawai yang tidak masuk

kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

- 4) Mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap pegawai Bappeda. Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Madiun. Penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian Tjokro dan Jean (2015) dengan Judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum DR. M.

Haulussy Ambon” menunjukkan bahwa konflik pekerjaan- keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin besar konflik peran dan stres kerja yang dihadapi, maka kinerjanya akan semakin menurun.

Penelitian Atmaji (2011) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai RSI Sultan Agung Semarang. Pengaruh ini merupakan pengaruh yang negatif karena nilai t yang didapat bertanda negatif, artinya jika Stres Kerja bertambah maka kinerja pegawai semakin menurun.

Penelitian Wang dan Tsai (2014) dengan judul “*Work-family conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support*” menunjukkan bahwa work family conflict mempunyai efek negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam jurnal ini disebutkan bahwa dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja.

2.3. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan

membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisno & Suwarti (2004), tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran antara tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang mempunyai karir/pekerjaan, sekaligus mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga atau dengan kata lain orang yang sudah berumah tangga. Ia mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai istri/ibu atau suami/bapak dan sebagai pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya di organisasi/organisasi.

Konflik ini muncul karena adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu itu juga (deadline), sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ada, dan kurang mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres Kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins dan Timothy, 2008). Stres kerja mempunyai dua dampak yaitu positif (fungsional) dan negatif (disfungsional) (Handoko, 2008). Secara sederhana, stres kerja mempunyai potensi untuk mengganggu atau

mendorong pelaksanaan pekerjaan tergantung pada seberapa tingkat stres yang dialami. Pegawai dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres kerjanya, sehingga menjadikan mereka untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Akibat paling ekstrim dari stres kerja yang tidak bisa dikendalikan adalah kinerja pegawai menurun. Dari pengertian di atas, mengindikasikan bahwa ada kaitan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Pada tingkat tertentu, apabila stres kerja pegawai masih dalam kapasitas pegawai diindikasikan akan meningkatkan output kerjanya. Sebaliknya, apabila stres kerja melampaui kapasitas pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja.

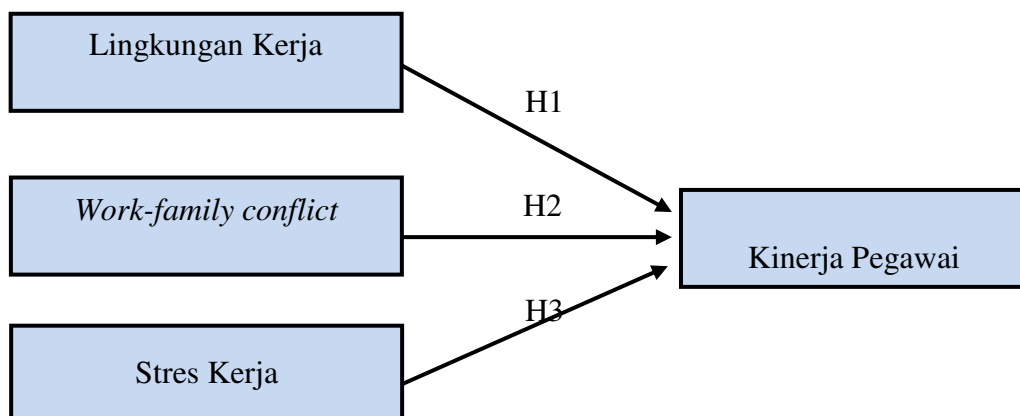
4. Pengaruh Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik. Pegawai yang sudah berkeluarga akan memiliki banyak tugas diantaranya yaitu tuntutan pekerjaan di lingkungan keluarga dan tuntutan pekerjaan di lingkungan organisasi. Tuntutan pegawai yang sudah berumah tangga/memiliki peran ganda memiliki banyak kesulitan dalam mengatur waktunya untuk keluarga dan pekerjaan. Terlebih ketika banyak beban kerja/pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, mereka akan menghabiskan waktunya di tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena, dari sinilah timbul berbagai

masalah yang dirasakan oleh pegawai terutama oleh pegawai yang sudah menikah/berkeluarga. Masalah ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pada tingkat tertentu stres kerja diindikasikan akan meningkatkan output kerja, apabila masih dalam kapasitas pegawai. Sebaliknya, apabila stres kerjanya sudah melampaui kemampuan dan kapasitas pegawai akan menyebabkan penurunan output kerja pegawai. Stres kerja ini ditimbulkan karena banyaknya beban pekerjaan yang berlebihan, yang harus diselesaikan tepat pada waktunya. Peneliti, dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tingkat kualitas kantor.

Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.1. berikut ini



Gambar 2.1.

Model Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

H2: *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

H4: Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu

mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan organisasi yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand dalam Astuti 2010). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100-200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator diestimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 27 Item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah 27×5 yaitu 135 Sampel. Sehubungan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Kinerja diartikan sebagai capaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

1) Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman adalah lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang mempengaruhi setiap pegawai yang bekerja didalamnya. Indikator lingkungan kerja yang digunakan di dinas tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman berdasarkan pada teori Alex S Nitisemito (2002) yakni: 1) Hubungan dengan atasan dan bawahan, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja

2) *Work-family conflict* (X2)

Work-family conflict merupakan konflik peran yang dialami pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, dimana para pegawai harus memenuhi tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat adalah tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga.

3) Stres Kerja (X3)

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu. Stres kerja pegawai dalam

penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Terry dan John yang meliputi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan- pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list () pada kolom jawaban yang disediakan.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat empat variabel yaitu lingkungan kerja, work-family conflict dan stres kerja, dan kinerja pegawai. Peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan dalam jurnal internasional. Kinerja diukur dengan angket

yang telah dikembangkan oleh (Riordan dalam Christi 2010) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5. Stres kerja diukur dengan angket yang telah dikembangkan oleh Terry dan John dalam Salmawati (2014). Sedangkan *work-family conflict* diukur berdasarkan angket yang dipergunakan oleh Netemeyer (1996).

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen penelitian Dari Ketiga Variabel.

No	Variabel	Indikator	No
1	Kinerja Riordan (2005) dalam Christi (2010)	1. Kuantitas	1
		2. Kualitas Pekerjaan	2, 3
		3. Deskripsi Pekerjaan	4
		4. Ketepatan Waktu	5
2	Lingkungan Kerja (Nitisemito)	1. Fasilitas Kerja	2, 3, 4, 5
		2. Hubungan Rekan Kerja	1
		3. Hubungan Pimpinan dan bawahan	6
3	Stres Kerja Pegawai Terry dan John dalam Salmawati (2014)	1. Gejala psikologi	1,2
		2. Gejala fisik	3,4
		3. Gejala perilaku	5,6,7
4	Work-Family Conflict Netemeyer, dkk (1996)	1. Tekanan Pekerjaan (<i>work demand</i>)	1, 2,
		2. Tekanan Keluarga (<i>family demand</i>)	3, 4, 5, 6

3.7. Uji Instrumen

Agar data yang diukur bisa dikatakan valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan kendala (reliability). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan

reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Uji coba dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji Validitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan SPSS 20.00 for Windows. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988)

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Realibilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah intrumen yang bilamana dicobakan serta berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis

terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dalam ilmu statistik Cronbach Alpha adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21.0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau diskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data tersebut adalah :

- a. Tinggi = $\text{mean} + 1\text{SD} \leq X$
- b. Sedang = $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji Prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah dengan melihat probabilitas asymp.sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika probabilitas asymp.sig(2-tailed) $< 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang tidak normal (Ghozali, 2006).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya variabel yang saling berkorelasi antar variabel bebas. Jika variabel independen saling berhubungan maka variabel tersebut tidak orthogonal. Kemungkinan terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel dependen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinieritas antar variabel dalam regresi (Ghozali, 2006).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, work-family conflict dan stres kerja. Pengujian pengaruh lingkungan kerja, work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + R$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

β_2 = Koefisien regresi dari *work-family conflict*

β_3 = Koefisien regresi dari stres kerja

X1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

X2 = Koefisien regresi dari *work-family conflict*

X3 = Koefisien regresi dari stres kerja

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5 %. Apabila tingkat signifikansinya diperoleh dari hasil lebih dari 5 % maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5 % maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2013).

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai adjusted R-square

semakin kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai adjusted R-square mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Akan tetapi, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R-square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai adjusted R-square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Semakin besar nilai adjusted R-square atau mendekati 1 maka besar pula kemampuan modal menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebanyak 40 orang.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap jenis kelamin responden menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	Laki-laki	25	62.5
2	Perempuan	15	37.5
	Jumlah	40	100,0%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut di atas, berdasarkan jenis kelamin, responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62.5%), sedangkan perempuan hanya sebanyak 15 orang (37.9%) .

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap rentang usia responden menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	20 – 30	16	40.0
2	31 – 40	22	55.0
3	41 – 50	1	2.5
4	> 50	1	2.5
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut rentang usia responden terdistribusi sebagai berikut : responden yang memiliki usia antara 20 – 30 tahun sebanyak 16 orang (40%), antara usia 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (55 %), antara usia 41 – 50 tahun sebanyak 1 orang (2.5%), dan terakhir usia diatas 50 tahun sebanyak 1 orang (2.5%).

3. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap pendidikan terakhir para responden menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	SMA	9	22.5
2	Diploma	2	5.0
3	Sarjana (S-1)	27	67.5
4	Pasca Sarjana (S-2)	2	5.0
5	Lainnya	0	0.0
	Jumlah	40	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut pendidikan responden terdistribusi sebagai berikut: yang paling banyak adalah Sarjana (S-1) sebesar 27 orang (67.5%), berikutnya pendidikan SMA sebanyak 9 orang (22.5%) selanjutnya Diploma dan Pascasarjana/ Magister (S2) sama-sama sebanyak 2 orang (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), artinya pegawai saat ini telah memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni. Sehingga akan menunjang kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan meningkat.

4. Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap masa bakti atau lamanya mereka bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja (Th)	Jumlah (orang)	Prosen (%)
1	1 – 5	18	45.0
2	6 – 10	14	35.0
3	11 – 15	7	17.5
4	16 – 20	1	2.5
5	> 20	18	45.0
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut lama bekerja yang paling banyak berada pada range 1 - 5 tahun sebanyak 18 orang (45%), 6 - 10 tahun sebanyak 14 orang (35%), kemudian secara berurutan 11 - 15 tahun sebanyak 7 orang (17.5%) dan disusul dengan diatas 20 tahun sebanyak 18 orang (45%).

4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah data items tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tiap items memberi pengukuran secara konsisten. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran

tentang variabel yang dimaksud. Rekapitulasi hasil analisis validitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja dan kinerja pegawai, seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Lingkungan kerja	1	0.709	0.3120	Valid
		2	0.609		Valid
		3	0.664		Valid
		4	0.329		Valid
		5	0.425		Valid
		6	0.328		Valid
2	<i>Work-family conflict</i>	1	0.639	0.3120	Valid
		2	0.714		Valid
		3	0.703		Valid
		4	0.306		Valid
		5	0.640		Valid
		6	0.486		Valid
3	Stres kerja	1	0.631	0.3120	Valid
		2	0.512		Valid
		3	0.721		Valid
		4	0.556		Valid
		5	0.632		Valid
		6	0.689		Valid
		7	0.713		Valid
4	Kinerja pegawai (Y)	1	0.438	0.3120	Valid
		2	0.386		Valid
		3	0.725		Valid
		4	0.633		Valid
		5	0.546		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 semua variabel dinyatakan valid. Data diatas dikatakan valid jika koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} , karena pada data di atas semua r_{hitung} > r_{tabel} , maka semua item dapat diikuti sertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga dapat dikatakan semua variabel pada angket dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian yaitu Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja serta Kinerja pegawai .

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari alpha cronbach lebih besar dari r_{tabel} maka variabel tersebut sudah reliabel/handal (Arikunto, 1998 : 181). Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item–total statistik untuk item-item dari variabel Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja, nampak sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Uji Reliabilitas Untuk Tiap Variabel Penelitian

Koefisien Alpha			
No	Variabel	Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0.767	Reliabel
2	<i>Work-family conflict</i>	0.824	Reliabel
3	Stres kerja	0.864	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0.765	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Nilai alpha pada Tabel 4.6 menunjukkan variabel Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja, dan variable Kinerja pegawai mempunyai koefisien $\alpha > r$ tabel, maka data di atas adalah Reliabel. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

4.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Data penelitian yang diolah adalah hasil pengisian angket mengenai Lingkungan kerja, *work-family conflict*, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Deskripsi data angket Lingkungan kerja, *work-family conflict*, stres kerja dan kinerja pegawai yang merupakan uraian tentang sebaran jawaban hasil penyebaran kuesioner tersebut secara lebih jelas dan lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Lingkungan kerja (X1)

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan kerja(X₁)

Butir Pertanyaan	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan dinas.	-	-	1	2.5	9	22.5	28	70.0	2	5.0
Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	-	-	2	5.0	6	15.0	30	75.0	2	5.0
Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	-	-	1	2.5	3	7.5	34	85.0	2	5.0
Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh dinas sudah cukup lengkap dan memadai	-	-	1	2.5	6	15.0	30	75.0	3	7.5
Ruangan yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan	3	7.5	5	12.5	10	25.0	19	47.5	3	7.5
Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian	-	-	1	2.5	9	22.5	29	72.5	1	2.5

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan dinas, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (70%).
2. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, dapat diketahui sebagian besar responden

memberikan pernyataan setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).

3. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 34 responden (85%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh dinas sudah cukup lengkap dan memadai, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Ruang yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 19 responden (47.5%).
6. Frekuensi tanggapan responden tentang Lingkungan kerja untuk indikator Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 responden (72.5%).

2. *Work-family conflict* (X₂)

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan *Work-family conflict* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap *Work-family conflict* (X₂)

Butir Pertanyaan	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.	6	15.0	23	57.5	11	27.5	-	-	-	-
Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.	2	5.0	26	65.0	12	30.0	-	-	-	-
Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.	5	12.5	27	67.5	8	20.0	-	-	-	-
Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah	4	10.0	21	52.5	9	22.5	6	15.0	-	-
Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur	7	17.5	26	65.0	7	17.5	-	-	-	-
Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait	5	12.5	29	72.5	6	15.0	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk indikator Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban

tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 23 responden (57.5%).

2. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan pernyataan tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk indikator Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 27 responden (67.5%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk indikator Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 21 responden (52.5%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk indikator Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).

6. Frekuensi tanggapan responden tentang *Work-family conflict* untuk indikator Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait, dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 responden (72.5%).

3. Stres kerja (X₃)

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Stres kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9.
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Stres kerja (X₃)

Butir Pertanyaan	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	2	5.0	23	57.5	15	37.5
Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya	-	-	-	-	1	2.5	31	77.5	8	20.0
Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan	-	-	-	-	-	-	22	55.0	18	45.0
Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan	-	-	-	-	-	-	14	35.0	26	65.0
Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga	-	-	-	-	-	-	25	62.5	15	37.5
Saya tetap peduli dengan teman sekerja meskipun teman saya tidak menghargai saya	-	-	-	-	2	5.0	30	75.0	8	20.0
Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya	-	-	-	-	-	-	25	62.5	15	37.5

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 23 responden (57.7%).
2. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 31 responden (77.5%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 22 responden (55%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (62.5%).

6. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya tetap peduli dengan teman sekerja meskipun teman saya tidak menghargai saya, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).
7. Frekuensi tanggapan responden tentang Stres kerja untuk indikator Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (62.5%).

4. Kinerja pegawai (Y)

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10.
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan	-	-	-	-	-	-	32	80.0	8	20.0
Saya memiliki sikap kerja yang positif	-	-	-	-	1	2.5	36	90.0	3	7.5
Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah	-	-	-	-	3	7.5	33	82.5	4	10.0
Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan	-	-	-	-	4	10.0	32	80.0	4	10.0
Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja	-	-	-	-	9	22.5	27	67.5	4	10.0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

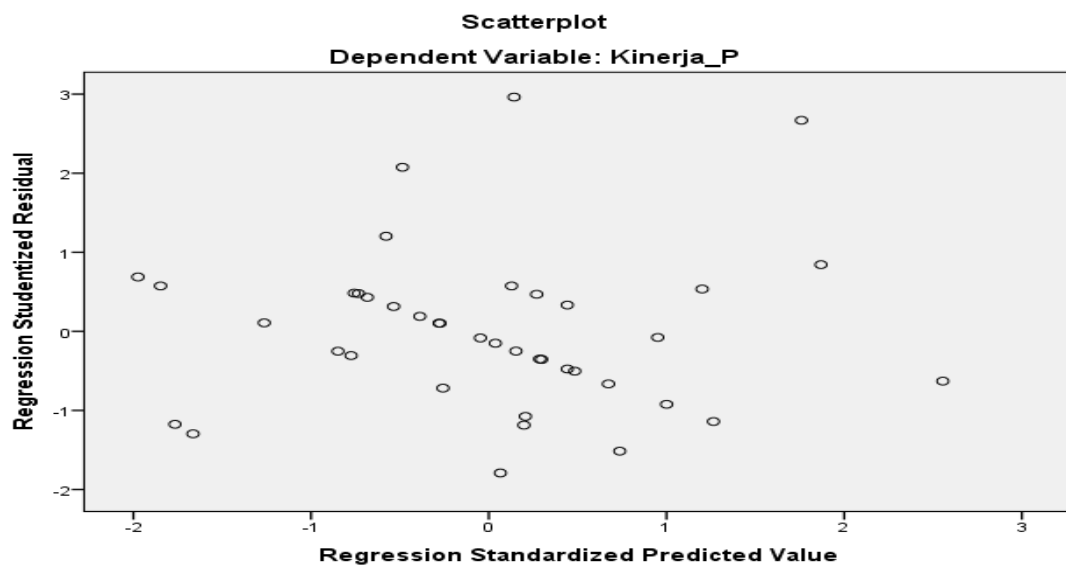
1. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja untuk indikator Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 32 responden (80.0%).
2. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja untuk indikator Saya memiliki sikap kerja yang positif, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 36 responden (90%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja untuk indikator Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 33 responden (82.5%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja untuk indikator Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 32 responden (80%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja untuk indikator Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 27 responden (67.5%).

4.4. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan untuk melakukan pengujian dengan statistik regresi ganda yang meliputi uji Heteroskedastisitas, Normalitas, Autokorelasi dan Multikolinearitas.

1. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized* (Santoso, 2000). Hasil analisis sebagai berikut :

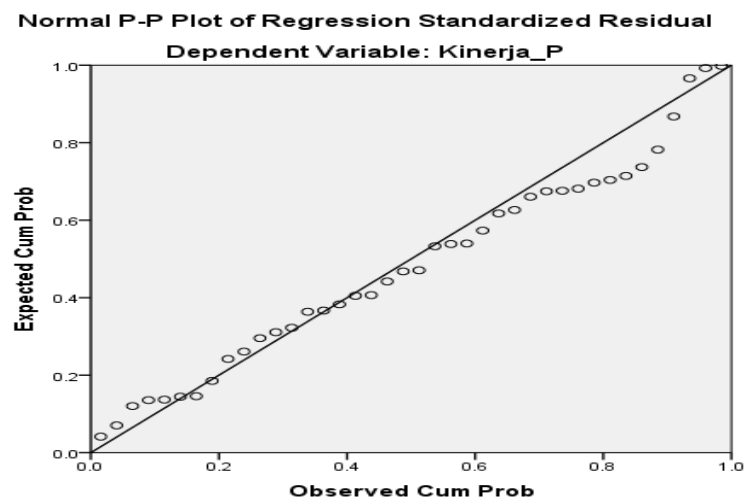


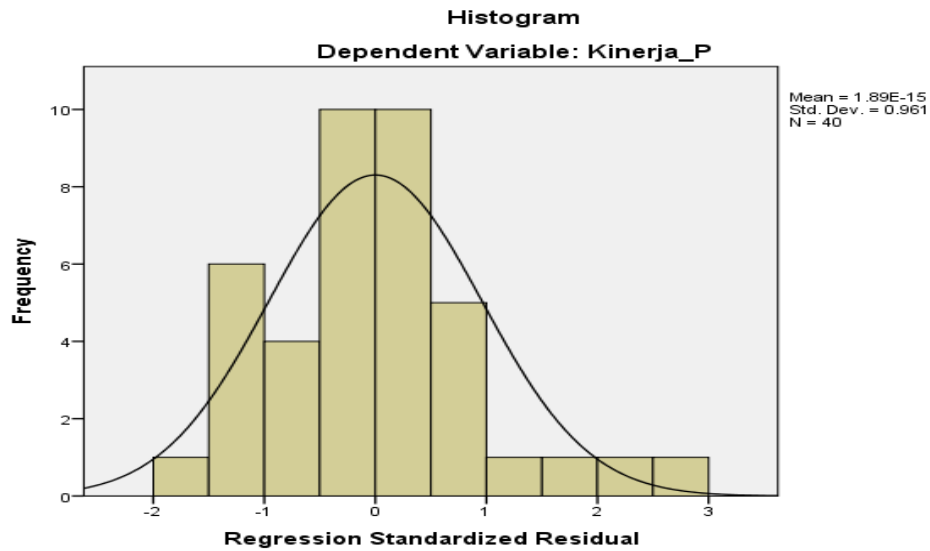
Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas tampak bahwa grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian disimpulkan model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal yakni jika datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2000). Pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas, jika data menyebar di sekitar gari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut :





Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik, dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel keberhasilan kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Sehubungan dengan hal itu, Algifari (1997) mengatakan bahwa apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 5, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil analisis kondisinya sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Hasil analisis Collinearity Statistics
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingk_K	.939	1.065
	Stres_K	.929	1.076
	Work FC	.989	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja_P

Sumber : Hasil analisis data primer, 2020

Dari tabel tersebut di atas diketahui bahwa nilai koefisien VIF masih di bawah = 10, hal ini memenuhi syarat non multikolinieritas sesuai dengan Hair et al. (1992:48) yang mengemukakan bahwa dengan nilai toleransi = 10 % maka nilai VIF = 10 (karena $T \times VIF = 1$) yang berarti bahwa jika nilai VIF di bawah 10 dijamin tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan pendapat tersebut maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.5. Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menguji hipotesis yang dinyatakan dan yang akan diuji dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda dikemukakan pada lampiran 2. Dari lampiran tersebut diketahui model regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan melalui formulasi sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Rekapitulasi Analisis Regresi Parsial dan Korelasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.869	3.658		5.979	.000
1					
Lingk_K	.262	.081	.430	3.216	.003
Stres_K	-.171	.082	-.280	-2.083	.044
Work_FC	-.185	.076	-.316	-2.425	.020

a. Dependent Variable: Kinerja_P
Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat ditetapkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 21.869 + 0.262 \text{ Lingk_K} - 0.185 \text{ WF} - 0.185 \text{ SK} + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Lingkungan kerja pegawai sebesar 0.262 (b_1), menunjukkan bahwa koefisien regresi bertanda positif yang berarti bahwa Lingkungan kerja pegawai berpengaruh searah terhadap Pengembangan Kinerja. Hal ini memberi arti bahwa Lingkungan kerja bila diperbaiki dan ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
2. Koefisien regresi *Work-family conflict* sebesar (-) 0.185 (b_2), menunjukkan pengaruh *Work-family conflict* terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat bertanda negatif yang memberi arti bahwa *Work-family conflict* berpengaruh berlawanan arah terhadap peningkatan Kinerja, yang berarti apabila pegawai banyak mengalami *Work-family conflict* akan menurunkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
3. Koefisien regresi Stres kerja sebesar (-) 0.171 (b_3), menunjukkan pengaruh Stres kerja terhadap Pengembangan Kinerja bertanda negatif. Artinya bahwa Stres kerja berpengaruh berlawanan arah terhadap Pengembangan Kinerja Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hal ini memiliki arti bahwa apabila pegawai banyak mengalami Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja para Pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Seperti pada lampiran analisis regresi linier dapat dijelaskan bagaimana hasil uji masing-masing hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama, Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hasil analisis uji-t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = 3.216$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.216 > 2.021$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.003. Nilai signifikansi ini berada dibawah α yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,003 < 0,05$) artinya bahwa Lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Sementara nilai koefisien regresi Lingkungan kerja pegawai sebesar 0.262 (b_1), menunjukkan bahwa koefisien regresi bertanda positif yang berarti bahwa Lingkungan kerja pegawai berpengaruh searah terhadap Pengembangan Kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama, Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat **diterima**.

- 2) Hipotesis kedua, *work-family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hasil analisis uji-t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = -2.425$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2.425 > 2.021$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.020. Nilai signifikansi ini berada dibawah α yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,020 < 0,05$) artinya bahwa *work-family conflict* berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi *Work-family conflict* sebesar (-) 0.185 (b_2), menunjukkan pengaruh *Work-family conflict* terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat bertanda negatif yang memberi arti bahwa *Work-family conflict* berpengaruh berlawanan arah terhadap peningkatan Kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua, *work-family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat **diterima**.

- 3) Hipotesis ketiga, Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hasil analisis uji-t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = -2.083$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($-2.083 > 2.021$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.044. Nilai signifikansi ini berada dibawah α yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,044 < 0,05$) artinya bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi Stres kerja sebesar (-) 0.171 (b_3), menunjukkan pengaruh Stres kerja terhadap Pengembangan Kinerja bertanda negatif. Artinya bahwa Stres kerja berpengaruh berlawanan arah terhadap Pengembangan Kinerja Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis ketiga, Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat **diterima**.

- 4) Hipotesis keempat, Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis varian dengan uji F, hasil dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.13.
Hasil Analisis Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.430	3	12.810	7.860	.000 ^b
	Residual	58.670	36	1.630		
	Total	97.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_P

b. Predictors: (Constant), Work_FC, Lingk_K, Stres_K

Dari tabel 4.13 tersebut, menunjukkan bahwa jika diuji secara bersama sama variabel Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung = 7.860 dengan signifikansi = 0,000 membuktikan bahwa model regresi tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 5 %. Dengan demikian hipotesis keempat, **diterima**.

Selanjutnya hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS tipe 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.345	1.27661

a. Predictors: (Constant), Work_FC, LingK_K, Stres_K

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien multiple korelasi $R = 0.629$, berarti Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat adalah **kuat**, yaitu tepatnya 62.9%. Sedangkan hasil adjusted R Square = 0.345, berarti Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja, mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebesar 34.5%.

Hal ini memiliki arti bahwa masih ada 65.5% kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Asumsi peneliti kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat disamping dipengaruhi oleh Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, seperti: komitmen organisasi, disiplin kerja, kemauan untuk maju, sarana dan prasarana pendukung kerja, ketelitian kerja pegawai, dan kecerdasan pegawai dll.

4.6. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada pada tempat seseorang bekerja baik kondisi internal maupun kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mampu mempengaruhi kinerja orang tersebut. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, juga akan menumbuhkan rasa dari dalam diri seseorang untuk bisa bekerja secara maksimal.

Suasana kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sudah cukup kondusif. Suasana kerja tersebut meliputi tempat kerja yang ideal dengan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan yang sudah mendukung kerja pegawai. Meskipun lokasi ruang bekerja berada dekat dengan tempat pelayanan yang cukup bising, namun tidak mengganggu pegawai dalam bekerja. Hubungan kerja antar pegawai pun sudah sangat baik.

Hubungan kerja yang cukup baik ini mendukung pencapaian kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sehingga menimbulkan kerjasama diantara mereka untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Jika ada pegawai yang membutuhkan bantuan, maka pegawai yang lain akan dengan cepat memberikan layanan bantuan yang dibutuhkan dalam menyempurnakan kualitas kerja rekannya. Sementara jika ada pegawai yang belum selesai

mengerjakan tugasnya tepat waktu, maka rekan kerja akan membantu mempercepat penyelesaian pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menggunakan sebagian besar jam kerjanya di dalam ruangan sehingga kondisi ruang kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun demikian lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat belum mencerminkan keadaan yang ideal. Hal ini bisa dilihat dari lingkungan kerja fisik yang mengalami beberapa masalah.

Permasalahan pada lingkungan kerja fisik misalnya berupa bangunan yang sudah tua, penataan ruang kerja yang terlalu sempit, ruang rapat dan toilet yang jumlahnya terbatas serta jumlah kursi yang kurang saat masyarakat yang datang meningkat. Padahal melalui kelengkapan fasilitas tersebut akan mendukung efektivitas kerja pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas kerja yang bagus dengan kuantitas pekerjaan yang optimal.

Dalam teori milik Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil dari *ability* atau kemampuan dikalikan dengan *effort* atau usaha dikalikan dengan *support* atau dukungan. Jika lingkungan kerja dalam teori ini dikategorikan sebagai *support* atau dukungan untuk tercapainya suatu kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain *support* yakni *ability* dan juga *effort*.

2. Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work-family conflict* terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada pegawai, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain

Pengaruh *Work-family conflict* terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel *work-family conflict* terdapat pada indikator tekanan pekerjaan (*work-demand*). Hal ini dapat dilihat dari indikator pertanyaan keempat “Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya” yang memiliki jawaban tertinggi dari responden.

Tekanan pekerjaan/work demand merupakan hal yang mengacu tekanan pada pekerjaan seseorang seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu bekerja (Netemeyer, 1996). Hal ini lebih mengarah pada kurangnya seorang pegawai untuk keluarganya baik suami/istri maupun anak karena permintaan pekerjaan yang ada.

Bekerja sebagai pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat mewajibkan pegawai yang sudah berumah tangga untuk membagi waktunya dalam keluarga dan menyelesaikan pekerjaan rumah. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai ditemukan terlambat dalam bekerja karena beberapa pegawai harus mengantarkan dan menjemput anaknya di sekolah sehingga kinerja pegawai tersebut kurang maksimal karena sebagian jadwalnya tidak terpenuhi dengan adanya waktu yang terbuang. Hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. Adanya tekanan dalam keluarga inilah yang dapat menurunkan kinerja pegawai

Dengan adanya tekanan pekerjaan yang terjadi, pegawai akan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pegawai dan tanggung jawabnya sebagai orang tua, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja. Apabila pegawai tidak mampu memenuhi tanggung jawabnya dipekerjaan, maka kinerjanya pun akan semakin menurun. Dengan skor work family conflict ini, disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan yang ada mampu menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hal ini diperkuat dengan

penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa tekanan yang terjadi pada salah satu peran akan mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Dalam hal *behavior-based conflict* dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Dalam hal ini kadang kala timbul persepsi jika keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimah (2013) tentang “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Artinya dengan adanya tugas, peran dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh pegawai terkadang membuat pegawai mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat. Sejalan dengan teori Handoko (2012) yang menyatakan bahwa akibat dari stres kerja dapat berupa membangun ataupun merusak prestasi kerja. Luthan (2006) stres kerja tidak secara otomatis bersifat buruk bagi pegawai perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Hal ini juga sejalan dengan teori Robbins (2009) bahwa stres yang tingkatannya rendah sampai sedang justru menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Mereka kemudian kerap kali mempertunjukkan tugas-tugas yang dikerjakan secara lebih baik, lebih intens dan lebih cepat.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi menuntut pegawai untuk memberikan kemampuan lebih demi tercapainya target pekerjaan. Kemampuan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dalam menghadapi beban kerja berbeda-beda. Tidak semua pegawai mampu mengatasi

beban kerja sama, kondisi demikian dapat memicu terjadinya stres kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator stres kerja terdapat pada indikator gejala fisik. Hal ini diperoleh dari item pertanyaan pada indikator keempat “Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan” yang memperoleh jawaban yang tertinggi. Responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden dan 14 responden memberi jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada diberikan oleh responden. Gejala fisik yang dimaksud seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Hal tersebut mengarah pada kondisi kesehatan pegawai karena terlalu fokus pekerjaan.

Stres kerja yang dialami pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai akan sulit dalam mengerjakan tugas-tugas yang belum terselesaikan. Apabila pegawai tidak mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, maka dapat dikatakan kinerjanya menurun. Dengan skor stres kerja ini, disimpulkan bahwa gejala fisik mampu menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Stres kerja ditinjau dari indikator waktu kerja dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas menyebabkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan terburu-buru dan dengan hasil yang tidak maksimal. Adanya waktu yang

terbatas inilah yang dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Stres kerja ditinjau dari indikator kondisi fisik (gelisah dan mudah lelah) juga dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Tanggung jawab yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai karena kehilangan kemampuan untuk mengendalikan seluruh pekerjaan yang menjadi wewenangnya, pegawai menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat yang lebih ekstrim adalah kinerja pegawai mejadi turun karena pegawai menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, dan bahkan melarikan diri dari pekerjaan.

Hal ini didukung dengan penelitian oleh Tjokro dan Jean (2015) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja akan semakin menurun.

4. Pengaruh bersama antara Lingkungan kerja pegawai, *Work-family conflict* dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel Stres kerja terdapat pada indikator gejala fisik, sedangkan skor tertinggi variabel *Work-family conflict* terdapat pada indikator tekanan pekerjaan.

Gejala fisik yang timbul pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ini biasanya seperti pusing, badan pegal-pegal, gangguan lambung akibat makan yang tidak teratur, dan mudah lelah fisik. Hal ini timbul karena tuntutan tugas/beban pekerjaan mereka yang terlalu banyak. Apabila para pegawai sudah mengalami gejala seperti ini, biasanya mereka tidak konsentrasi untuk bekerja akibatnya kinerja mereka menurun. Ketika para pegawai berusaha memenuhi tanggung jawab pekerjaannya tetapi fisik mereka tidak mendukung maka ia akan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab mereka di kantor dan tugas sebagai suami/istri dalam keluarganya. Apabila kedua hal tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka akan muncul suatu konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. Pegawai yang sedang memiliki konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) akan lebih merasa sensitif dan mudah marah.

Tuntutan pegawai yang sudah berumah tangga/memiliki peran ganda memiliki banyak kesulitan dalam mengatur waktunya untuk keluarga dan pekerjaan. Terlebih ketika banyak beban kerja/pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, mereka akan menghabiskan waktunya di tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena, dari sinilah timbul berbagai masalah yang dirasakan oleh pegawai terutama oleh pegawai yang sudah menikah/berkeluarga. Masalah ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruswanti dan Osteви (2013), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* dan stres kerja akan mengurangi

kinerja pegawai. Dengan adanya *work-family conflict* tidak menutup kemungkinan akan terjadinya stres kerja terhadap pegawai dan sebaliknya. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahawa lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima dan didukung oleh bukti empiris.
2. Hasil penelitian membuktikan *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Apabila pegawai mengalami *work-family conflict* maka kinerjanya akan semakin menurun. *Work-family conflict* akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh pegawai diantaranya pegawai mudah marah, kelelahan, regangan pada pekerjaan dan absensi sehingga kinerjanya pun tidak akan dilakukan secara maksimal. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima dan didukung oleh bukti empiris..
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima dan didukung oleh bukti empiris. Stres kerja akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh pegawai diantaranya pegawai mudah lelah fisik, badan

pegal-pegal, pusing, gangguan lambung/pencernaan akibat makan yang tidak teratur. Adanya gangguan tersebut biasanya disebabkan karena beban kerja yang berlebihan. Sehingga kinerjanya pun akan tidak dapat dilakukan secara maksimal.

4. Secara bersama-sama, Lingkungan kerja pegawai, *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

5.2. Saran dan Implikasi

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut ini diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat,
 - a. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebaiknya perlu memberikan dukungan dan perhatian yang besar untuk seluruh pegawai agar tidak stres saat terjadi *date line* pekerjaan (indikator waktu menyelesaikan pekerjaan).
 - b. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebaiknya perlu memberikan dukungan dan motivasi yang besar untuk seluruh pegawai agar tidak merasa tertekan dalam bekerja. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan/ *work-family conflict* pada pegawai.
 - c. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat perlu mengadakan *outbond*/ piknik bersama dengan keluarga untuk seluruh pegawai, supaya

waktu yang diberikan untuk keluarga dapat dimanfaatkan dengan baik. Sehingga akan terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan keluarga.

- d. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebaiknya perlu mengawasi dan menegakkan peraturan, agar pegawai dapat lebih disiplin, ulet, rajin dan efektif menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai bisa lebih optimal dan kinerjanya bisa meningkat dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham & Shanley. 1997. Psikologi Sosial Untuk Pegawai. Jakarta: EGC.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. 2011. A Meta
- Analysis of *Work-family conflict* and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach. *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Astuti, Yuyun Fitri. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pamella Supermarket 7. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Atmaji, Luthfan. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10. hal 89-101.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2008. Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1-2. Jakarta: PT. Erlangga
- Departemen Kesehatan RI. 2001. Rencana Strategi Pembangunan Kesehatan 2001-2004. Jakarta : Departemen Kesehatan RI
- Dinahaji, Haminati Sharikha. 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan* No.2 Vol 1.
- Fornell & Larcker. 1981. "Evaluating Structural Equation Model with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18(February), 39-50.
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, No.1 Vol. 10 : Hal.76-88.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey
- Handoko, Hani T. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. 1980. *Stres and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Maharani, Puspa. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Semarang,
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. AA. Anwar, Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Maulizar, Said Musnadi Dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No. 1.
- Moh. As'ad. 2001. *Psikologi Industri: Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Munandar, Ashar S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UIPress.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. 1996. Development and Validation of *Work-family conflict* and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan*

- Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jurnal EMBA, No. 4 Vol.1 : Hal. 1208-1218.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. 2010. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum ManajemenIndonesia, Management: Future Challenge
- Riza, M.M dan Noermijati. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, No.2 Vol.2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, edisi ke-10. Jakarta : PT. Indeks.
- Rudianti, Yulistiana. 2011. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya. Tesis. FIK Universitas Indonesia.
- Ruswanti, Endang dan Ostevi Adolfin J. 2013. Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Jurnal Forum Ilmiah, No.1 Vol 10 : Hal 81-89.
- Salmawati, Lusia. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai di RSUD Anutapura Palu. Tesis. UGM, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, D., Hutabarat, N.R.Q. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Toba Samosir. URL: <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4767>
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang

- Tjokro, Cythia Imelda dan Jean Rosa Asthenu. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. Jurnal. Politeknik Negeri Ambon.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, No.1 Vol. 5 : Hal.85-96.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, No.1 Vol. 1
- Waluyo, Minto. 2013. Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata
- Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. 2014. *Work-family conflict* and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. Nurses Research: Vol. 22 (3): 200.
- Zulfan, Y. 2012. Psikologi Kepegawaian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT

Kepada Yth.: Para responden
(pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat)
Di
Tempat .

Dalam rangka untuk menyelesaikan studi di Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan; memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, agar berkenan menjadi responden penelitian dan mengisi kuesioner yang telah saya sajikan (terlampir). Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Bapak/ibu dimohon dengan jujur untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu saat ini, apa adanya.

Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini secara bebas. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa dana dan akan dirahasiakan.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga untuk keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata, Atas dukungan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Welhelmus Haria

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tesis.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang saudara anggap paling sesuai
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan **SEMUA TERISI** (tidak ada jawaban yang dikosongkan)
4. Mohon juga mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis seperti data responden.
5. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

STS = Sangat Tidak Setuju	(SKOR 1)
TS = Tidak Setuju	(SKOR 2)
KS = Kurang Setuju	(SKOR 3)
S = Setuju	(SKOR 4)
SS = Sangat Setuju	(SKOR 5)

II. DATA RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : (1). Laki-laki (2).Perempuan
- Usia : () 1. 20 – 30 Tahun () 3. 41 – 50 Tahun
 () 2. 31 – 40 Tahun () 4. > 50 Tahun
- Lama Bekerja : () 1. 1 – 5 Tahun () 4. 15 – 20 Tahun
 () 2. 6 – 10 Tahun () 5. > 20 Tahun
 () 3. 11 – 15 Tahun
- Pendidikan Terakhir : () 1. SMA () 4. Magister (S2)
 () 2. Diploma () 5. Lainnya
 () 3. Sarjana (S1)
- Status : () 1. Menikah () 2. Single () 3. Duda/Janda

LINGKUNGAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan dinas.					
2	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
4	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh dinas sudah cukup lengkap dan memadai					
5	Ruangan yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
6	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian					

STRES KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya					
3	Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan					
4	Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan					
5	Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga					
6	Saya tetap peduli dengan teman sekerja meskipun teman saya tidak menghargai saya					
7	Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya					

WORK FAMILY CONFLICT						
No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah					
2	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.					
3	Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
4	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.					
5	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur					
6	Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait					

KINERJA						
No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan					
2	Saya memiliki sikap kerja yang positif					
3	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja					