

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KONFLIK
PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA SDM**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat**

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh :
Muhammad Naufal Mutashim Billah
NIM:**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KONFLIK
PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA SDM**

Disusun Oleh :
Muhammad Naufal Mutashim Billah
MM

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
Kehadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Semarang, Januari 2022

Pembimbing



Nurhidayati, SE.,MSi, Ph.D

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA**

Disusun Oleh :

Muhammad Naufal Mutashim Billah

NIM : 20402100056

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 08 Juli 2022

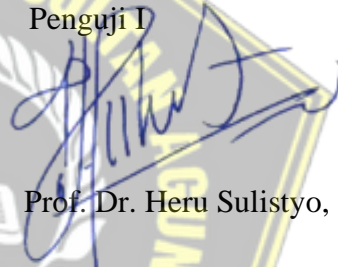
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



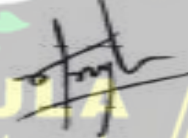
Nurhidayati, SE.,M.Si., Ph.D

Penguji I



Prof. Dr. Heru Sulisty, SE. M.Si

Penguji II



Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar magister manajemen
Semarang, 08 Juli 2022

Kepala Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Heru Sulisty, SE.,M.Si

NIK 210493032

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Naufal Mutashim Billah
NIM	: 20402100056
Program Studi	: Magister Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Tesis dengan judul :

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA SDM

menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **sungguh-sungguh**. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 Juli 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Naufal Mutashim Billah

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berjumlah 350 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 187 pegawai dengan data sampel yang dapat diolah berjumlah 150 pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap *stress kerja*. Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stress kerja, kinerja sumber daya manusia

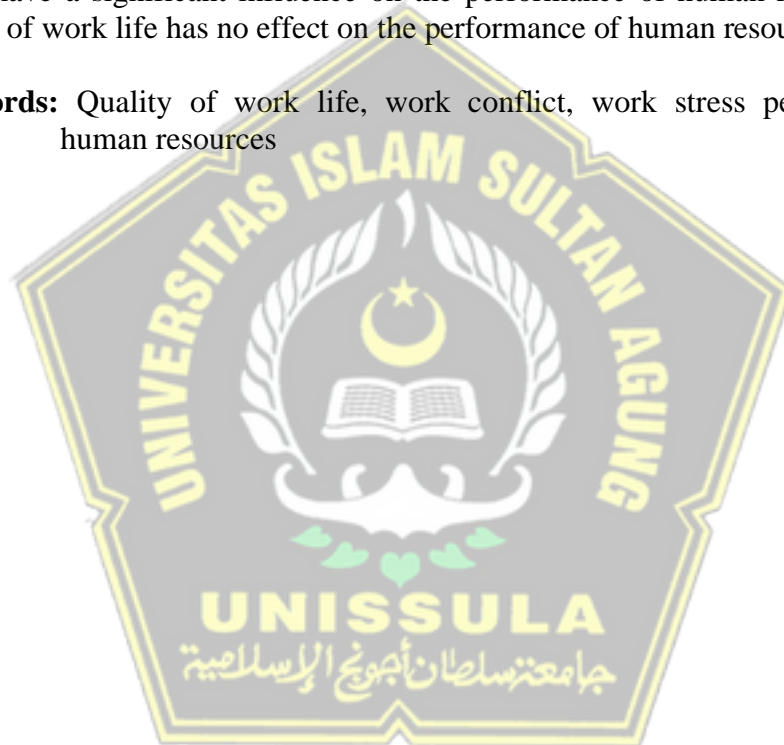


ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of quality of work life, work conflict and work stress on the performance of human resources. The population of this study were all employees of the Administrative Affairs Agency of the Supreme Court of the Republic of Indonesia, totaling 350 employees. The sampling method used purposive sampling method with a sample of 187 employees with sample data that can be processed amounting to 150 employees.

The results of hypothesis testing indicate that the quality of work life and work conflict have a significant effect on work stress. Work conflict and work stress have a significant influence on the performance of human resources. The quality of work life has no effect on the performance of human resources.

Keywords: Quality of work life, work conflict, work stress performance of human resources

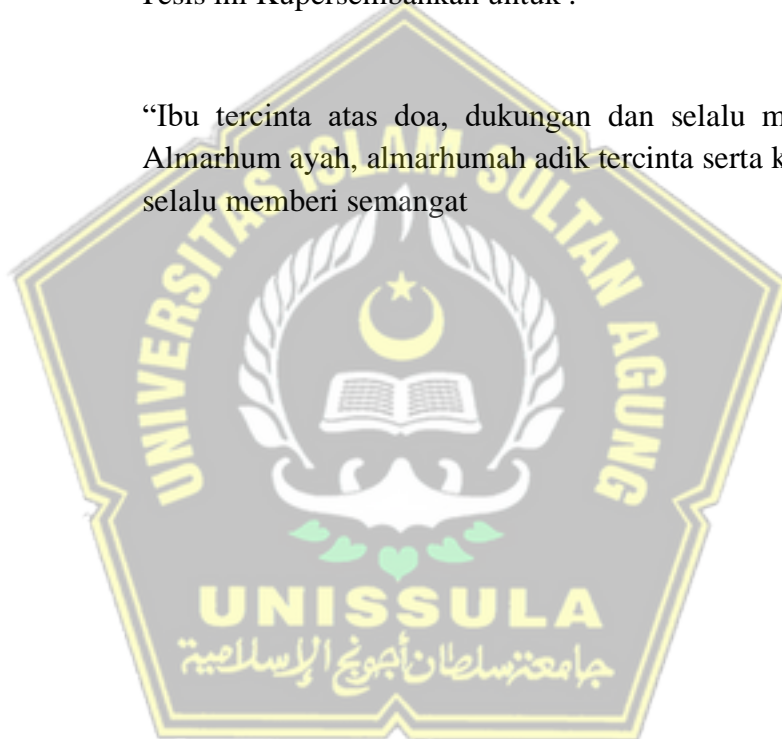


MOTTO :

PERSEMBAHAN

Tesis ini Kupersembahkan untuk :

“Ibu tercinta atas doa, dukungan dan selalu memotivasi.
Almarhum ayah, almarhumah adik tercinta serta kakak yang
selalu memberi semangat



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA SDM”**. yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar kesarjanaan Strata 2 (S2) Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terimakasih ini disampaikan kepada :

1. Ibu Nurhidayati, SE., MSi, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan tesis hingga selesai.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., MSi., Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., MSi selaku ketua program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister, Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.
5. Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian hingga selesai.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Januari 2022

Penulis,

Muhammad Naufal Mutashim Billah



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN TESIS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTARTABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
Bab I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah.....	5
Tujuan Penelitian.....	5
Manfaat Penelitian.....	6
Bab II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1. Kajian Pustaka.....	7
2.1.1. Kualitas Kehidupan Kerja.....	7
2.1.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	8
2.1.3. Stress Kerja.....	14
2.1.4. Kinerja SDM.....	16
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	18
2.2.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan terhadap Stres Kerja....	18
2.2.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja	18
2.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja SDM	19

2.2.4. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja SDM	19
2.2.5. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja SDM.....	20
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	20
Bab III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.3. Sumber Data	22
3.4. Metode pengumpulan Data.....	23
3.5. Variabel dan Indikator	23
3.6. Teknik Analisis.....	25
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Gambaran Umum Responden.....	30
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	30
4.1.2. Uji Validitas.....	31
4.1.3. Deskripsi Variabel	34
4.1.4. Hasil Penelitian.....	39
4.2. Pembahasan	43
Bab V PENUTUP	47
5.1. Simpulan.....	47
5.2. Implikasi Kebijakan	48
5.3. Implikasi Manajerial	48
5.4. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang....	49
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kinerja Pegawai 2021	3
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	30
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas	32
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Reliabilitas	33
Tabel 4.4. Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja	35
Tabel 4.5. Deskriptif Konflik Pekerjaan-Keluarga	36
Tabel 4.6. Deskriptif Stress Kerja	37
Tabel 4.7. Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia	38
Tabel 4.8. Uji R Square	39
Tabel 4.9. Pengujian Hipotesis	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian.....	20
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	55
---------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini terjadi persaingan yang kompetitif karena adanya pengaruh globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menghadapi hal tersebut, perusahaan yang ingin mempertahankan keunggulan bersaingnya harus memperhatikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Zin, 2004).

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, perlu ditumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Rethinam dan Ismail, 2008)

Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia. Kualitas kehidupan kerja (*quality work*

life) dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Raduan *et al.*, 2006) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Quality of Work Life (QWL) merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Ada empat dimensi di dalam *Quality of Work Life* (QWL) yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, system imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja (Kalayane *et al.*, 2009).

Ketika karyawan merasa tidak mempunyai peluang karir, karyawan mungkin merasakan ketidakpastian tentang masa depannya di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat menimbulkan konflik. Lebih lanjut Nasurdin dan Kumaresan, (2006) mengemukakan bahwa persaingan (*alienation*) mempunyai hubungan positif dengan stres kerja. Kelebihan beban kerja (*work overload*) baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif mempunyai hubungan empiris dengan fisiologi, psikologi dan stress yang dapat memunculkan adanya konflik. Begitu halnya dengan persoalan yang dihadapi oleh karyawan di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Melihat permasalahan tersebut, maka banyak faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya kinerja Pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berikut ditampilkan data ketidakhadiran

karyawan karena faktor stress kerja yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan.

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai
Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia
Periode Tahun 2019-2021

NO	Sasaran Kinerja Pegawai	Tahun		
		2019 %	2020 %	2021 %
1	Orientasi Pelayanan	97	95	93
2	Integritas	95,7	93,5	92
3	Komitmen	96,7	94,5	92,5
4	Disiplin	93,5	89	82
5	Kerjasama	95	93	91
6	Kepemimpinan	96	93	92

Sumber: Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari Tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan. Penurunan tersebut dapat dilihat dari prosentase pencapaian kinerja pegawai dari setiap tahunnya. Indikator kinerja ASN dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan juga kepemimpinan. Indikator kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting bagi organisasi, sehingga manajemen perlu memperhatikan indikator kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penurunan kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh stress kerja dan konflik pekerjaan keluarga. Selain itu pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja didukung adanya research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya, dimana Rethinem dan Ismail, (2008) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja, namun Peters (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan

kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja.

Pengaruh konflik pekerjaan terhadap stress kerja didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Nasrudin dan Kumaresan, (2006) menyatakan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap stress kerja, namun Anafarta (2011) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan terhadap stress kerja, sedangkan pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Yang, (2000) menyatakan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun Anafarta (2011) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Shahzad (2011) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun Peters, (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi riil dan kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, memberikan indikasi bahwa kinerja Pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga dalam penelitian ini akan diuji kembali dengan mengacu pada penelitian sebelumnya yang masih inkonsisten. Berdasarkan research gap di atas, maka

penelitian ini menguji kembali “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik pekerjaan, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan dan stress kerja. Kemudian diperkuat adanya inkonsistensi penelitian terdahulu. Oleh karena itu pertanyaan penelitiannya sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja?
- 2) Bagaimana konflik pekerjaan terhadap stress kerja?
- 3) Bagaimana kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 4) Bagaimana konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan?
- 5) Bagaimana stress kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

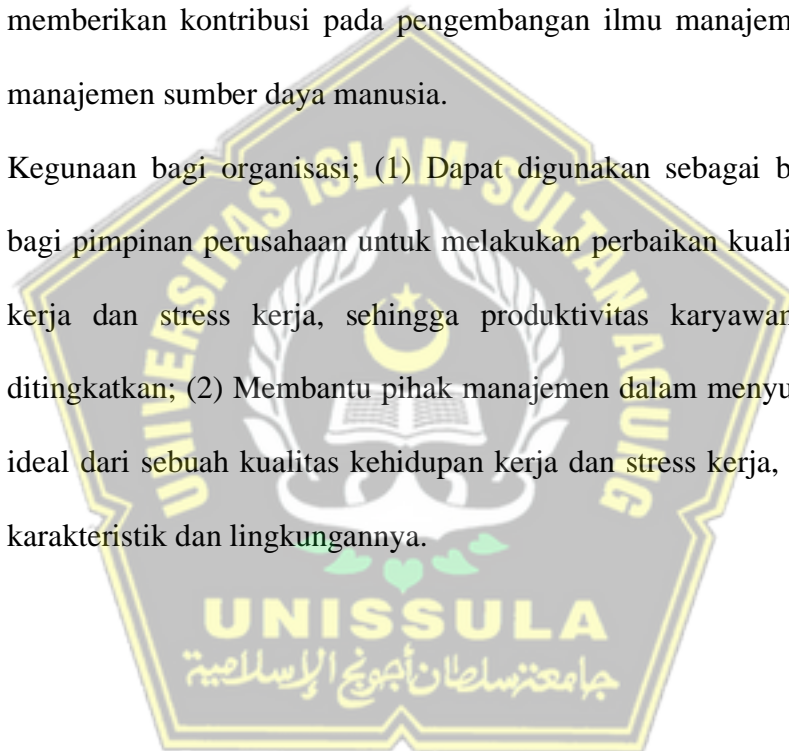
- 1) Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja.
- 2) Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan terhadap stress kerja.
- 3) Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 1) Kegunaan bagi akademik, dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2) Kegunaan bagi organisasi; (1) Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja dan stress kerja, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan; (2) Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah kualitas kehidupan kerja dan stress kerja, sesuai dengan karakteristik dan lingkungannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, QWL merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Rethinam dan Ismail, 2008).

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Bird, 2006). Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Rethinam dan Ismail, 2008).

Zin, (2004) mengungkapkan bahwa indikator kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
- 2) Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
- 3) Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja
- 4) Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

2.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama (Robbins dan Judge, 2017). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam sebuah organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena memiliki perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Zaenal et al., 2015). Konflik pekerjaan-keluarga dapat diartikan sebagai persaingan yang kurang sehat berdasarkan

ambisi dan perilaku emosional dalam mendapatkan kemenangan (Hasibuan,2016). Konflik pekerjaan-keluarga akan mengakibatkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi tidak dapat diselesaikan. Konflik pekerjaan-keluarga juga dedefinisikan oleh Mangkunegara (2017) sebagai pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap diri, orang lain, organisasi dengan realitas yang diharapkannya.

Bentuk-bentuk konflik pekerjaan-keluarga menurut Zaenal et al., (2015) dikategorikan menjadi tiga:

a. Berdasarkan pelakunya

Konflik dapat bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalami

b. Berdasarkan penyebabnya

Konflik disebabkan karena seorang yang mengalami pertentangan ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena perbedaan pendapat, penilaian norma.

c. Berdasarkan akibatnya

Konflik ini dapat bersifat baik maupun buruk

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa bentuk-bentuk konflik pekerjaan-keluarga dalam organisasi adalah:

a. Konflik hierarki (hierarchical conflict)

Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi

b. Konflik fungsional (functional conflict)

Konflik yang terjadi bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi

c. Konflik staf dengan kepala unit (Line staf conflict)

Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang kerja

d. Konflik formal-informal (formal-informal conflict)

Konflik yang terjadi berhubungan dengan norma yang berlaku dalam organisasi informal dengan organisasi formal

Jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga menurut Zaenal et al., (2015) adalah:

a. Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya

b. Konflik antar individu

Konflik ini terjadi karena perbedaan isu tertentu, tindakan, dan tujuan di mana hasil bersama sangat menentukan

c. Konflik antar anggota kelompok

Dalam kelompok dapat terjadi konflik substantif dan afektif. Konflik substantif merupakan konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian berbeda sedangkan konflik afektif merupakan konflik yang terjadi atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

d. Konflik antar kelompok

Konflik ini terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing

Robbins dan Judge (2017) membagi proses konflik menjadi lima tahapan:

a. Pertentangan yang berpotensi atau ketidak sesuaian

Tahap pertama konflik adalah penampilan kondisi-penyebab atau sumber yang menciptakan peluang bagi konflik untuk timbul seperti: komunikasi, struktur dan variabel pribadi

b. Kesadaran dan personalisasi

Tahap pertama konflik apabila memiliki pengaruh negatif maka akan memiliki potensial ketidaksesuaian diwujudkan dalam tahap II yaitu kesadaran dan personalisasi. Poin pertama adalah permasalahan konflik didefinisikan dan poin kedua adalah emosi memegang peranan yang besar dalam membentuk persepsi

c. Niat

Niat mempengaruhi antara persepsi dan emosi serta perilaku terbuka seseorang. Niat merupakan tahapan berbeda karena harus mengambil kesimpulan atas maksud orang lain untuk mengetahui bagaimana memberikan tanggapan atas perilakunya

d. Perilaku

Dalam tahap ini konflik menjadi terlihat, tahap perilaku meliputi pernyataan, tindakan dan reaksi yang dibuat oleh para pihak yang sedang berkonflik. Tahap ini merupakan proses interaksi yang dinamis

e. Hasil

Aksi dan reaksi yang saling mempengaruhi di antara pihak yang sedang berkonflik menciptakan konsekuensi, hasil ini adalah: hasil fungsional jika dapat meningkatkan kinerja dan hasil disfungsional jika menghambat kinerja

Metode penyelesaian konflik menurut Zaenal et al.,(2015) adalah:

1. Dominasi atau penekanan

Dominasi atau penekanan dapat dilakukan melalui:

a. Kekerasan (forcing)

Cara ini bersifat penekanan otokratik

b. Penenangan (smoothing)

Merupakan cara yang lebih diplomatis

c. Penghindaran (avoidance)

Manajer menghindari untuk mengambil posisi yang tegas

d. Aturan mayoritas (majority rule)

Mencoba untuk menyelesaikan konflik antar kelompok dengan melakukan pemungutan suara melalui prosedur yang adil

2. Kompromi

Manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak yang bertikai. Bentuk kompromi ini adalah:

a. Pemisahan

Pihak yang mengalami konflik dipisahkan sampai mencapai persetujuan

b. Perwasitan

Pihak ketiga diminta untuk memberikan pendapat

c. Kembali kepada peraturan yang berlaku

Ketentuan tertulis yang berlaku sebagai aturan awal memutuskan konflik

d. Penyuapan

Salah satu pihak menerima kompensasi dalam pertukaran untuk tercapainya penyelesaian konflik

3. Pemecahan masalah integratif (secara menyeluruh)

Konflik antar kelompok dirubah menjadi situasi pemecahan masalah melalui teknik pemecahan masalah. Kedua pihak yang mengalami konflik mencoba menemukan penyelesaian yang dapat diterima semua pihak. Penyelesaian konflik ini terbagi menjadi tiga macam:

a. Konsensus

b. Konfrontasi

c. Penggunaan tujuan-tujuan yang lebih tinggi

Indikator konflik pekerjaan-keluarga menurut Robbins dan Judge (2017) adalah

a. Konflik tugas (task conflict)

Konflik tentang kandungan dan tujuan pekerjaan

b. Konflik hubungan (relationship conflict)

Konflik yang didasarkan pada hubungan interpersonal

c. Konflik proses (process conflict)

Konflik yang berhubungan dengan bagaimana proses penyelesaian pekerjaan

2.3. Stress Kerja

Stress dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negative (Wincent dan Ortqvist, 2008). Selain itu, Jagaratnam dan Buchanan (2004) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Nasurdin dan Kumaresan (2006) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul.

Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2003) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

Banyak faktor dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat persaingan, keterbatasan waktu, adanya faktor-faktor yang tidak terkontrol, keterbatasan ruang, perkembangan teknologi yang terjadi terus menerus, adanya konflik kepentingan dari *stakeholder* organisasi (Nasurdin dan Kumaresan, 2006), meningkatnya peran partisipasi manajemen dan

adanya komputerisasi (Wincent dan Ortqvist, 2008), semakin meningkatnya ketidakpastian dan hal-hal lain dapat menimbulkan semakin tingginya tingkat stres ditempat kerja.

Konflik peran (*role conflict*) mempunyai hubungan yang positif dengan stress kerja (Wincent dan Ortqvist, 2008). Lebih lanjut Nasurdin dan Kumaresan, (2006) mengemukakan bahwa persaingan (*alienation*) mempunyai hubungan positif dengan stres kerja. Kelebihan beban kerja (*work overload*) baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif mempunyai hubungan empiris dengan fisiologi, psikologi dan stress.

Ferijani dan Rahutami (2001) mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yakni definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Lelah
- 2) Gelisah
- 3) Khawatir
- 4) Mudah marah

2.4. Kinerja Sumber Daya Manusia

Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mas'ud (2004) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Menurut Raduan *et al.*, (2006) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut

dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standard kinerja (Robbins, 2006).

Indikator kinerja (*job performance*) menurut Hasibuan (2016) adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan

Merupakan kualitas yang dapat dihasilkan pegawai dari uraian pekerjaannya

2. Kuantitas

Merupakan kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai dari uraian pekerjaannya

3. Kedisiplinan

Merupakan disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya

4. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerjasama

Merupakan kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal dan horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Komunikasi,

Merupakan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Stress Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Kualitas kerja yang baik maka akan membuat stress kerja menurun, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elmuti, (2003); Rethinem dan Ismail (2008), dan Sardzoska (2010) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menurunkan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap stress kerja

2.5.2 Pengaruh Konflik pekerjaan terhadap Stress Kerja

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama (Robbins dan Judge, 2017). Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Nasrudin dan Kumaresan, 2006).

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Konflik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap stress kerja

2.5.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Bird, 2006). Kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan membuat kinerja semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rethinem dan Ismail (2008) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk, pendapatan yang tidak memadai dan kurangnya otonomi serta kurangnya stabilitas kerja berakibat pada rendahnya kinerja di kalangan pekerja Afrika-Amerika. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia

2.5.4 Pengaruh Konflik pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa konflik adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap diri, orang lain, organisasi dengan realitas yang diharapkannya. Rendahnya konflik yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang (2000); Raduan *et al.*, (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan akan meningkatkan stress kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Konflik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

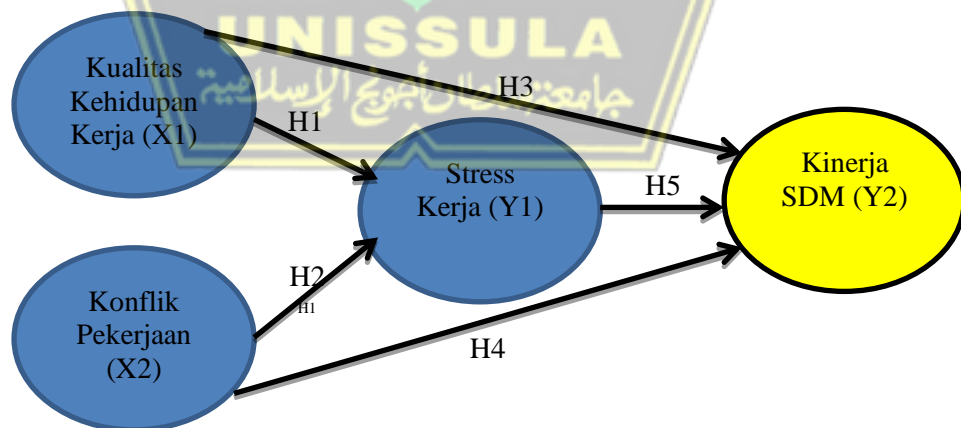
2.5.5 Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stress dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negative (Wincent dan Ortqvist, 2008). Stress kerja yang rendah maka akan membuat kinerja pegawai menjadi tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sullivan dan Bhagat (1992); Sarooj dan Maad, (2008); Wincent dan Ortqvist, (2008); dan Shahzad (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja mampu menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 5 : Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka model empirik yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta metode analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan hipotesis yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian yang sifatnya menjelaskan dan/atau menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi namun fokus terhadap hubungan antar variabel (Singarimbun, 1995).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berjumlah 350 pegawai.

Melihat jumlah populasi sebesar 350 orang, penelitian ini merupakan penelitian purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel dengan purposive sampling, dengan pertimbangan

bahwa responden memiliki pendidikan minimal Sarjana. Dengan demikian peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu, (Arikunto, 2012).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

e = persen kolonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidak telitian sebesar 5%.

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= 350/(1+350(0,05)^2) \\ &= 350/(1+350(0,0025)) \\ &= 187 \text{ responden} \end{aligned}$$

3.3. Sumber Data Penelitian

3.3.1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari langsung dari kuesioner yang diajukan kepada Pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa:

- 1) Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian

2) Literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian

3.4. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2013):

1. Kuesioner

Langkah awal dalam menyusun desain instrumen adalah membuat kuesioner, yaitu daftar pertanyaan – pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban para responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara mendapatkan data melalui literatur – literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

NO	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	<p>Kualitas Kehidupan Kerja Merupakan persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir • Gaji • Lingkungan Kerja 	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>
2	<p>Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam sebuah organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena memiliki perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik tugas • Konflik hubungan • Konflik proses 	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>
3	<p>Stress Kerja Merupakan kondisi yang dirasakan pegawai, ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan • Tidak Fokus • Emosional 	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>

4	<p>Kinerja Sumber Daya Manusia</p> <p>Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Kedisiplinan • Kreatif • Bekerjasama 	<p>Skala Likert:</p> <p>1= Sangat Tidak Setuju</p> <p>2= Tidak Setuju</p> <p>3= Ragu-ragu</p> <p>4= Setuju</p> <p>5= Sangat Setuju</p>
----------	---	---	--

Sumber : dari berbagai jurnal

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2012). Dalam hal ini akan menjelaskan gambaran responden dan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

3.5.2 Analisis SEM dengan Metode *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square adalah salah satu metode statistika *The Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran

sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas.

PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Menurut Ghozali (2013) *Partial Least Square (PLS)* mempunyai keunggulan sebagai berikut :

- 1) Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
- 2) Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
- 3) Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
- 4) Menghasilkan variabel lain independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel lain dependen sebagai kekuatan prediksi.
- 5) Dapat digunakan untuk pada sampel kecil
- 6) Tidak dapat mensyaratkan data berdistribusi normal
- 7) Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda yaitu nominal, ordinal dan kontinu.

Adapun persamannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 : b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \quad \text{persamaan(1)}$$

$$Y_2 : b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e_1 \quad \text{persamaan(2)}$$

Keterangan :

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi partial

Y_1 : Variabel intervening (Stress Kerja)

Y_2 : Variabel Endogen (Kinerja Karyawan)

X_1 : Variabel Eksogen (Kualitas Kehidupan Kerja)

X_2 : Variabel Eksogen (Konflik Pekerjaan)

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

1. Spesialisasi Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik kontruk dengan variabel manifestnya.
- 2) *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
- 3) *Weight Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*.

2. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi para meter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau *outer model* dengan

indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

1) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model dengan indikator refleksif masing – masing diukur dengan :

- (1) *Convergent Validity* yaitu koerlasi koerlasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
- (2) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran inidikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap kontruk, dengan korelasi antar kontruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai kontruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang

baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

(3) *Composit Reliability* adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi *commont laten (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standart absolut.

(4) *Interaction Variable*, pengukuran untuk variabel moderator dengan teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standart indikator laten dengan variabel moderator, baru dikalikan iterasi ulang.

2) Inner Model

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi *Qsquare predictive relevante* untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square > 0* menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square ≤ 0* menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square test* untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sebanyak 187 kuesioner yang dibagikan hanya terdapat 150 data yang bisa diolah disajikan dalam data diskriptif sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	92	61,33
	Wanita	58	38,67
Jumlah		150	100
Umur Responden	17-25	25	16,67
	26-35	51	34,00
	36-45	54	36,00
	➤ 45	20	13,33
Jumlah		150	100
Pendidikan	SMA	25	16,67
	Diploma	51	34,00
	Sarjana	54	36,00
	Pasca Sarjana	20	13,33
Jumlah		150	100
Masa Kerja	1-10	29	19,33
	11-20	48	32,00
	21-30	55	36,67

>30	18	12,00
Jumlah	150	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Jenis kelamin responden, umur responden, pendidikan responden dan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.1. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki jenis kelamin pria dengan prosentase 61,33%. Jenis kelamin pria yang mendominasi dalam penelitian ini karena pekerjaan di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia lebih banyak ke sector hokum jadi jenis kelamin pria lebih cocok dalam bidang pekerjaan ini. Umur responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 36-45 tahun dengan persentase 36%, karena usia 36-45 merupakan yang matang sebagai ASN. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki pendidikan Sarjana dengan persentase 36%. Karena pendidikan sarjana memiliki kompetensi yang unggul dalam knowledge, skill dan kompetensi dalam bidang hokum ini. Masa kerja responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun dengan persentase 36,67% karena masa kerja ini pegawai sangat mengenal betul bidang pekerjaan ini.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3.1. Uji Validitas

Pengujian instrumen menggunakan analisis faktor konfirmatori atau (*Confirmatory Factor Analysis*) yang digunakan untuk menguji dimensional

suatu konstruk. Pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dengan melakukan analisis faktor konfirmatori (CFA). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis terhadap nilai outer model dengan indikator refleksif melalui *validitas covergent* dari indikator pembentuk konstruk laten (Ghozali, 2015).

Hasil pegujian validitas indikator dari variabel kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stress kerja dan kinerja pegawai dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas

Indikator dan Variabel	Nilai Loading Factor	>/<	Ketentuan	Keterangan
X1 <- Kualitas Kehidupan Kerja	0.886	>	0.50	Valid
X2 <- Kualitas Kehidupan Kerja	0.791	>	0.50	Valid
X3 <- Kualitas Kehidupan Kerja	0.832	>	0.50	Valid
X4 <- Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.855	>	0.50	Valid
X5 <- Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.846	>	0.50	Valid
X6 <- Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.805	>	0.50	Valid
X7 <- Stress Kerja	0.857	>	0.50	Valid
X8 <- Stress Kerja	0.583	>	0.50	Valid
X9 <- Stress Kerja	0.837	>	0.50	Valid
X10 <- Kinerja SDM	0.767	>	0.50	Valid
X11 <- Kinerja SDM	0.775	>	0.50	Valid
X12 <- Kinerja SDM	0.707	>	0.50	Valid

X13<- Kinerja SDM	0.614	>	0.50	Valid
X14 <- Kinerja SDM	0.697	>	0.50	Valid

Sumber: Data primer (2021)

Tabel 4.2 menggambarkan uji validitas dengan uji *confirmatori analysis* dimana menunjukkan bahwa nilai semua indikator memiliki nilai validitas diatas 0,50.

5.3.2. Pengujian Reliabilitas konstruk

Evaluasi terhadap nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach alpha* semua konstruk harus diatas 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator konsisten dalam mengukur konstraknya.

Tabel 4.3

Hasil Pemeriksaan Reliabilitas konstruk berdasarkan *Covergent Validity*

Construct	Cronbac h's Alpha	rho_ A	Reliabilit as Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kualitas Kehidupan Kerja	0.763	0.787	0.838	0.510
Konflik Pekerjaan- Keluarga	0.783	0.785	0.874	0.698
Stress Kerja	0.750	0.706	0.809	0.591
Kinerja Pegawai	0.797	0.856	0.875	0.701

Sumber: Data Output PLS,2021

Tabel 4.3 di atas memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua konstruk di atas 0,70 artinya semua variabel adalah reliabel. Hasil pemeriksaan *construct reliability* berdasarkan *composite reliability* dapat

dilakukan dengan melihat nilai *Composite reliability* untuk menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh konstruksinya. Dimana nilai batas *Composite reliability* $\geq 0,5$. Hasil nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel adalah di atas 0,5 jadi semua variabel adalah reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dari sampel yang diperoleh. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau pendeskripsian sederhana terkait data. Statistik deskriptif umumnya terdiri dari nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi, dan total data/responden. Akan tetapi pada penelitian ini lebih difokuskan pada nilai rata-rata, nilai minimal dan nilai maksimal data dari jawaban-jawaban responden.

Pada analisis deskriptif, persepsi responden yang diteliti dapat menggunakan kriteria rentang dengan rumus nilai maksimal skala *semantic differential* yang digunakan dikurangi nilai minimal skala *semantic differential* yang digunakan, kemudian dibagi 3 jenis interpretasi (rendah, sedang, dan tinggi) (Sugiyono, 2012). Adapun perhitungan rentang pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$(5-1):3 = 1,33$$

Maka interpretasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$1,00 - 2,33 = \text{rendah}$$

$$2,34 - 3,66 = \text{sedang}$$

$$3,67 - 5,00 = \text{tinggi}$$

4.3.1. Variabel *Kualitas Kehidupan Kerja*

Hasil perhitungan variabel *Kualitas Kehidupan Kerja* (X1) di refleksikan dengan 3 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel *Kualitas Kehidupan Kerja*

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	SD	Min	Max
1	X1.1 Pengembangan karier	2.630	1,007	1.00	4.00
2	X1.2 Gaji	2.240	0,929	1.00	5.00
3	X1.3 Lingkungan kerja	2.590	1,059	1.00	5.00
Rata-rata total		2.49			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa ke tiga konstruk penyusun kualitas kehidupan kerja berada pada nilai rata-rata sedang yaitu antara 2,34 sampai dengan 3,66. Maka dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan respon yang cukup positif dan cukup baik terhadap kualitas kehidupan kerja yang ada dalam organisasi.

Indikator ke pertama rotasi merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi dengan nilai mean 2,630. Hal tersebut dapat di artikan bahwa respon cukup merasakan bahwa pengembangan karier memberikan dampak yang cukup tinggi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai.

Indikator kedua yaitu gaji memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,240. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa gaji juga memberikan dampak terhdap kualitas kehidupan kerja yang ada dalam organanisasi.

4.3.2. Variabel *Konflik Pekerjaan-Keluarga*

Hasil perhitungan variabel konflik pekerjaan-keluarga (X2) di refleksikan dengan 3 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	SD	Min	Max
1	X2.1 Konflik tugas	3.75	0,712	2.00	5.00
2	X2.2 Konflik hubungan	4.16	0,504	2.00	5.00
3	X2.3 Konflik proses	3.97	0,556	2.00	5.00
Rata-rata total		3.96			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa tiga konstruk konflik pekerjaan-keluarga berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 3,67 – 5,00. Maka dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan respon yang cukup positif dan cukup baik terhadap konflik pekerjaan-keluarga pegawai yang ada dalam organisasi.

Indikator ke kedua konflik hubungan merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi dengan nilai mean 4,16. Hal tersebut dapat di artikan bahwa responden cukup merasakan bahwa konflik hubungan menjadikan faktor utama konflik pekerjaan-keluarga pegawai.

Indikator pertama yaitu konflik tugas yang dimiliki memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,75. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa konflik tugas yang dimiliki juga menjadikan faktor penting konflik pekerjaan-keluarga bagi pegawai.

4.3.3. Variabel *Stress Kerja*

Hasil perhitungan variabel *Stress kerja* (Y1) di refleksikan dengan 4 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel *Stress Kerja*

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	SD	Min	Max
1	Y1.1 Tidak fokus	3.890	0,691	2.00	5.00
2	Y1.2 Waktu kerja	4.250	0,555	2.00	5.00
3	Y1.3 Beban kerja	3.880	0,752	2.00	5.00
Rata-rata total		4.00			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, diketahui bahwa ketiga konstruk penyusun *stress kerja* berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 3,67 – 5,00. Maka dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan respon yang cukup positif dan cukup baik terhadap *stress kerja* pegawai yang ada dalam organisasi.

Indikator ke dua waktu kerja merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi dengan nilai mean 4,250. Hal tersebut dapat di artikan bahwa responden cukup merasakan bahwa waktu dalam menjalankan pekerjaan merupakan faktor utama *stress kerja* yang dialami oleh pegawai.

Indikator ketiga yaitu beban kerja memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,880. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa salah satu bentuk *stress kerja* yang dialami pegawai adalah beban kerja selama menjalankan pekerjaan.

4.3.4. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan variabel kinerja pegawai (Y2) di refleksikan dengan 4 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	SD	Min	Max
1	Y2.1 Kualitas	3.880	0,752	2.00	5.00
2	Y2.2 Kuantitas	4.190	0,523	2.00	5.00
3	Y2.3 Kedisiplinan	4.420	0,494	4.00	5.00
4	Y2.4 Kreativitas	3.730	0,882	1.00	5.00
5	Y2.5 Kerjasama	4.280	0,471	3.00	5.00
Rata-rata total		4.100			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa empat konstruk penyusun kinerja pegawai berada pada nilai rata-rata tinggi yaitu 3,67 – 5,00. Maka dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan respon yang cukup positif dan cukup baik terhadap kinerja pegawai yang ada dalam organisasi.

Indikator ke ke tiga kedisiplinan merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi dengan nilai mean 4,420. Hal tersebut dapat di artikan bahwa responden cukup merasakan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Indikator ke empat yaitu kerjasama memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,370. Hal tersebut mengidentifikasikan pegawai dalam menjalankan pekerjaan masih kurang memiliki kreativitas

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian R Square

Tabel 4.8
Uji *R Square*

Variabel	R Square
Pengaruh <i>qualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga</i> terhadap <i>stress kerja</i>	0.476
Pengaruh <i>qualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja</i> terhadap <i>kinerja pegawai</i>	0.755

Sumber : Hasil olahan PLS, 2020

Berdasarkan Tabel bahwa nilai R Square untuk model pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja diperoleh nilai sebesar 0,476, dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga mampu memberikan pengaruh terhadap stress kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square untuk model pengaruh kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,755, dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja mampu memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.9
Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample Estimate	Standar Deviation	t Statistic	t Tabel	P Value	Ket
Kualitas Kehidupan Kerja	Stress Kerja	-0.158	0.066	2.048	1.96	0.016	H1 diterima
Konflik Pekerjaan-keluarga	Stress Kerja	0.643	0.054	1,913	1.96	0.000	H2 diterima
Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja pegawai	0.045	0.051	0.886	1.96	0.376	H3 ditolak
Konflik Pekerjaan-keluarga	Kinerja pegawai	0.179	0.078	2.287	1.96	0.023	H4 diterima
Stress Kerja	Kinerja pegawai	0.750	0.063	11.974	1.96	0.000	H5 diterima

Sumber: Hasil Output PLS, 2021

1) Hipotesis 1 (H1): $\beta_1 = 0$

$H_0: \beta_1 = 0$: *Kualitas kehidupan kerja* tidak berpengaruh terhadap *stress kerja*

$H_a: \beta_1 > 0$: *Kualitas kehidupan kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *Kualitas kehidupan kerja* terhadap *stress kerja* diperoleh nilai sebesar $2,048 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *kualitas kehidupan kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja*. Semakin baik *kualitas kehidupan kerja* maka

semakin baik stress kerja pegawai. Sehingga hipotesis *Kualitas kehidupan kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja* (H1) terbukti.

2) Hipotesis 2 (H2):

Ho: $\beta_2=0$: Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap stress kerja

Ha: $\beta_2>0$: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *stress kerja*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga terhadap *stress kerja* diperoleh nilai sebesar $11,913 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *stress kerja*. Semakin tinggi Konflik pekerjaan-keluarga semakin tinggi *stress kerja*. Sehingga hipotesis Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *stress kerja* (H2) terbukti.

3) Hipotesis 3 (H3):

Ho: $\beta_3=0$: *Kualitas kehidupan kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Ha: $\beta_3>0$: *Kualitas kehidupan kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai T statistik pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *kinerja pegawai* diperoleh nilai sebesar $0,886 < 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *kualitas kehidupan kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*. Sehingga hipotesis *kualitas kehidupan kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM* (H3) tidak terbukti.

4) Hipotesis 4 (H4):

Ho: $\beta_4=0$: Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Ha: $\beta_4>0$: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *kinerja pegawai* diperoleh nilai sebesar $2,287 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*. Semakin baik konflik yang ada maka semakin tinggi kinerja pegawai Sehingga hipotesis konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* (H4) terbukti.

5) Hipotesis 5 (H5):

Ho: $\beta_5=0$: *Stress kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Ha: $\beta_5>0$: *Stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *stress kerja* terhadap *kinerja pegawai* diperoleh nilai sebesar $11,974 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*. Semakin baik *stress kerja* pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sehingga hipotesis *stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* (H5) terbukti.

4.4.3. Pengujian Path Analysis (Analisis Jalur)

Berdasarkan persamaan jalur tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *original sample estimate* pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *stress kerja* sebesar $-0,158$ (negatif), artinya semakin tinggi *kualitas kehidupan kerja* semakin rendah *stress kerja*
- 2) Nilai *original sample estimate* pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *stress kerja* sebesar $0,643$ (positif), artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga semakin tinggi *stress kerja*

- 3) Nilai *original sample estimate kualitas kehidupan kerja* terhadap *kinerja pegawai* sebesar 0,045 (positif) tetapi tidak signifikan
- 4) Nilai *original sample estimate Konflik pekerjaan-keluarga* terhadap *kinerja pegawai* sebesar 0,179 (positif), artinya semakin baik konflik pekerjaan-keluarga yang ada jika dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
- 5) Nilai *original sample estimate stress kerja* terhadap *kinerja pegawai* sebesar 0,750 (positif), artinya semakin baik stress kerja jika mampu dikelola maka akan semakin tinggi kinerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Langsung

1. Pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *stress kerja*

Berdasarkan pengujian *kualitas kehidupan kerja* terhadap *stress kerja* mempunyai pengaruh negatif dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *kualitas kehidupan kerja* maka semakin rendah *stress kerja*. *Kualitas kehidupan kerja* yang tinggi akan menurunkan *stress kerja*

Kualitas kehidupan kerja berdasarkan item kuesioner berada pada kategori sedang artinya adalah *pegawai* merasa bahwa Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia memiliki *kualitas kehidupan kerja* yang tinggi sehingga mampu menurunkan *stress kerja*.

Kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh *pegawai* Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia pada kategori sedang hal ini karena *pegawai* merasa Badan Urusan Administrasi Mahkamah

Agung Republik Indonesia belum mampu memberikan gaji yang diinginkan pegawai sehingga meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja adalah kepedulian manajemen perusahaan mengenai pengelolaan kehidupan kerja yang berkualitas dan nyaman bagi karyawannya (Rethinam dan Ismail, 2008). Kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karier, gaji dan lingkungan kerja akan menurunkan stress kerja pegawai. Hasil Penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Elmuti, (2003); Rethinem dan Ismail (2008), dan Sardzoska (2010) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menurunkan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga terhadap Stress Kerja

Berdasarkan pengujian konflik pekerjaan-keluarga terhadap *stress kerja* mempunyai pengaruh positif dan dapat diintepetasikan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin tinggi *stress kerja*. Tingginya konflik pekerjaan-keluarga akan meningkatkan *stress kerja*

Konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan item kuesioner konflik hubungan berada pada kategori tinggi artinya adalah *pegawai* merasa bahwa konflik hubungan di Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia memiliki konflik yang tinggi sehingga menciptakan stress kerja yang tinggi.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki oleh pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia pada kategori tinggi hal ini karena pegawai merasa bahwa konflik hubungan dalam melaksanakan

pekerjaan dan konflik proses dalam menjalankan pekerjaan masih tinggi sehingga meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone dan Cooper, 1994). Hasil Penelitian ini didukung oleh Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap stress kerja

3. Pengaruh *Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja pegawai*

Berdasarkan pengujian *kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai* tidak mempunyai pengaruh signifikan. Karena tidak signifikan maka tidak dapat diinterpretasikan.

4. Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga *terhadap Kinerja pegawai*

Berdasarkan pengujian konflik pekerjaan-keluarga terhadap *kinerja pegawai* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konflik pekerjaan-keluarga adalah terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan (Frone dan Cooper, 1994). Hasil penelitian ini didukung oleh Yang (2000); Raduan *et al.*, (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan meningkatkan stress kerja dan menurunkan kinerja karyawan..

5. Pengaruh *Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai*

Berdasarkan pengujian *stress kerja terhadap kinerja pegawai* berpengaruh signifikan. Semakin baik pengelolaan stress kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Stress kerja adalah kondisi yang dirasakan pegawai, ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sullivan dan Bhagat (1992); Sarooj dan Maad, (2008); Wincent dan Ortqvist, (2008); dan Shahzad (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja mampu menurunkan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini akan di bahas lima sub bab utama, yaitu simpulan (masalah penelitian dan hipotesis), implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

5.1. Simpulan

5.1.1. Simpulan Atas Masalah Penelitian

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Peningkatan kinerja pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dilakukan melalui kualitas kehidupan kerja yang baik
- 2) Peningkatan kinerja pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dilakukan melalui pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga yang baik
- 3) Peningkatan kinerja pegawai Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dilakukan melalui pengelolaan stress kerja pegawai yang baik

5.1.2. Simpulan Hipotesis

Pada penelitian ini, dianalisis apakah kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stress kerja, apakah kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari lima (5) hipotesis pada penelitian ini, terdapat satu (1) hipotesis yang ditolak:

- 1) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja
- 2) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap stress kerja
- 3) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 4) Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 5) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

5.2. Implikasi Teoritis

Adapun sumbangan ilmiah untuk penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai
- 2) Ada pengaruh signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai
- 3) Ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai

5.3. Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang dihasilkan oleh penelitian ini ialah sebagai berikut;

- 1) Konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan nilai original sample estimate menunjukkan nilai 0,643 hal ini berarti konflik yang tinggi akan meningkatkan stress kerja yang tinggi maka organisasi harus membuat pengelolaan konflik agar konflik yang ada tidak menyebabkan stress pegawai.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengelolaan kualitas kehidupan kerja yang baik

- 3) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengelolaan Konflik pekerjaan-keluarga yang baik.
- 4) Secara actual kebijakan dari instansi pun memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja. Akan tetapi masih kurangnya pemahaman SDm kinerja yang baik menyebabkan gap berupa kinerja pegawai. Hal tersebut membuat manajerial sangat diperlukan untuk memberikan edukasi kepada sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga kinerja sumber daya manusia tersebut tidak hanya menjadi budaya namun karena pemahaman yang baik dari sumber daya manusia tersebut.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang masih sangat jauh dari kesempurnaan, diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Responden pada penelitian ini bersifat homogen, artinya hanya berasal dari satu organisasi atau satu perusahaan sehingga memiliki kebijakan dan aturan yang sama untuk setiap respondennya.
- 2) Pada hasil *R-Square*, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih relatif kecil, sehingga perlu adanya penambahan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil operasional variabel kualitas kehidupan kerja pada indikator gaji, indikator konflik tugas pada konflik pekerjaan keluarga. Pada indikator tidak fokus dan beban kerja pada stress. Pada indikator kualitas dan juga kreativitas masih

dobawah nilai rata-rata, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali dimasa datang.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan analisis dari jawaban-jawaban responden, maka dapat diusulkan beberapa rencana penelitian mendatang sebagai berikut.

- 1) Apabila hendak melakukan penelitian yang sejenis, maka responden pada penelitian ini dapat di-diversifikasi, yakni adanya responden dari lintas industri sehingga sampel tidak bersifat homogen. Fenomena tersebut menjadi lebih kompleks disebabkan karena tentu ada kebijakan-kebijakan yang berbeda oleh masing-masing industry
- 2) Menambahkan variabel-variabel independen lain yang dapat dihubungkan dengan kinerja pegawai dengan variabel *stress kerja* tetap sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International journal of business and management*, 6(4), 168-177.
- Arikunto, S. (2012). *Penelitian tindakan kelas*.
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment relations today*, 33(3), 21-30.
- Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), "The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan," National Changhua University
- Drnovsek, M., Örtqvist, D., & Wincent, J. (2008). Who, what and when to cope with role stress?: coping strategies used by entrepreneurs in new ventures. In Babson College Entrepreneurship Research Conference: 07/06/2007-09/06/2007. Babson College Center.
- Elmuti, Dean, 2003, "Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance", *Journal of Business Strategies*, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 1019-1030.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, BP UNDIP, Semarang

- Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro :Semarang
- Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan. (2004). "Balancing The Demands of School and Work: Stress and Employed Hospitality Students". International Journal of Contemporary Hospitality Management. Vol. 16, No.4, pp.237-245.
- Kalayanee, Koonme; Anusorn Singhapakdi; Busaya Virakul; dan Dong Jin Lee; (2009), "Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and employee job related outcomes: A survey of human resources managers in Thailand," Journal of Business Research
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (2006) "Organisational Stressor", Singapore Management Review, Vol. 27, No.2
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. International journal of Business and Management, 3(11), 93-102.
- Peters, S., Slattery, D. A., Flor, P. J., Neumann, I. D., & Reber, S. O. (2013). Differential effects of baclofen and oxytocin on the increased ethanol consumption following chronic psychosocial stress in mice. *Addiction biology*, 18(1), 66-77.
- Raduan Che Rose; LooSee Beh; Jegak Uli; dan Khairuddin Idris, 2006, "Quality of work life: Implications of career dimensions," *Journal of Social Sciences*

- Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2008), “Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals“
European Journal of Social Sciences
- Robbins, S.P., 2006, Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications, New York, Prentice Hall
- Sardzoska, Elisaveta, (2010), “Realtionship among perceptions of quality of work life and job satisfaction,” Skopje Institute of Psychology
- Setiawan, Wiwiko dan Ahyar Yuniawan, (2012), “Analisis pengaruh work family interface dan stress kerja terhadap niatan keluar karyawan,” Seminar Nasional Manajemen Bisnis
- Shahzad, K., M. Sarmad, M. Abbas,danM. A. Khan.(2011)“Impact of EmotionalIntelligence (EI) on employee’sperformance in telecom sector of Pakistan”.AfricanJournal of Business Management. 5 (4) (February),1225-1231
- Singarimbun, Masri. Sofian Efendi (1995). Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta
- Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat (1992), “Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?”, Journal Of Management, Vol.18, No.2,353-374
- Umar, H. (2012). Penelitian Kuantitatif (Langkah demi langkah). Pelatihan Metodologi Penelitian Kopertis III, 1(2).
- Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, (2001), “Perception of QWL : a Study of Singaporean Employees Development”, Management Memo, p.8-17

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management journal*, 43(1), 113-123.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, Willy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zin, Razali Mat, (2004) “ Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment”, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334

