

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gejolak dan perubahan lingkungan yang antara lain tercermin dalam globalisasi pasar, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perubahan demografi, dan perubahan sosio-kultural, telah menyebabkan perubahan drastis berbagai aspek kehidupan masyarakat diseluruh dunia. Tak terelakan pula, gejolak dan perubahan itu akan mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk berkompetisi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kemampuan itu akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu gejolak yang muncul yaitu perubahan demografi sumber daya manusia saat ini bisa memperlihatkan bahwa tidak selalu pekerja di dominasi oleh laki-laki melainkan pekerja wanita mulai berpartisipasi mengambil dominasi tersebut dikarenakan pada perkembangannya kebutuhan hidup terus meningkat setiap waktunya, apalagi bila hidup di kota-kota besar seperti kota Bandung yang dimana kebutuhan hidupnya lebih tinggi dibandingkan dengan kota-kota kecil. Dengan keadaan tersebut dapat menyebabkan terjadinya perubahan demografi seperti gender, partisipasi angkatan kerja dan lain-lain.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Bandung (2009-2014)



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandung

Berdasarkan data dari Badan pusat statistik kota bandung (BPS) tahun 2009-2014 jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di tahun 2009 sebesar 43.770 jiwa dan tingkat angkatan kerja laki-laki di tahun yang sama sebesar 78.420 jiwa dan jika dibandingkan dengan tahun 2014 tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mengalami peningkatan signifikan menjadi 47.970 jiwa sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mengalami penurunan menjadi 77.900 jiwa. Peningkatan jumlah partisipasi angkatan kerja wanita beberapa tahun belakangan ini otomatis meningkatkan jumlah partisipasi kerja pasangan suami istri terutama pada partisipasi istri atau ibu yang bekerja, dimana telah membuat perubahan yang terjadi dalam interaksi pekerjaan dan kehidupan keluarga sehari-hari membuat meningkatnya hubungan antara pekerjaan

dan keluarga yang berujung pada timbulnya konflik antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga dalam sebuah rumah tangga yang dimana konflik tersebut dapat berhubungan kuat dengan kegiatan organisasi, secara singkat berujung pada dampak negatif yang ditimbulkan diantaranya stres kerja, penurunan kinerja dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi pada instansi Kementerian Agama Kota Bandung dikarenakan terdapat berbagai macam aspek yang menarik untuk diteliti selain aspek konflik antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga, Permasalahan-permasalahan yang ada di Pemerintahan daerah khususnya pada instansi Kementerian Agama Kota Bandung dan yang menaungi lembaga-lembaga Pendidikan Islam yang di bawah naungan Kementerian Agama, bahwa permasalahan yang ada di dalam lembaga tersebut banyak sekali bahkan sangat kompleks, misalnya : para pegawai sebagian kurang disiplin dalam hal waktu dimana para pegawai masuk kerja kurang tepat waktu, para pegawai dalam hal kinerja sebagian kinerjanya tidak sesuai dengan bidangnya yang mumpuni, misalnya : dalam penanganan masalah umrah, haji, bidang yang di ambil oleh pegawai tersebut bidang umum, bukan bidang syariah, kemudian dalam bidang pendidikan, yang menangani dalam urusan pendidikan bidang hukum, seharusnya bidang pendidikan pula, agar permasalahan-permasalahan bisa di tangani Pegawai yang di mumpuni, oleh karena itu semua tidak lepas dari Kinerja Pegawai yang ada dalam Kementerian Agama tersebut terutama Kementerian Agama Kota Bandung. Itu

disebabkan karena sebagian para pegawai dalam bekerja kurang disiplin, masuk tidak tepat waktu dan masalah-masalah yang lainnya.

Selain hal itu, beberapa faktor hal yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya *work family conflict* atau konflik keluarga-pekerjaan, lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi. Untuk melihat keadaan di lapangan, dilakukan *pra-survey* dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung sebagai sampel. *Pra-survey* dilakukan dengan menanyakan kepada pegawai untuk menyebutkan dua faktor yang paling berpengaruh pada kinerja mereka. Hasil wawancara ini menggambarkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.2 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Kementerian Agama Kota Bandung**

No	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	(%) Pegawai
1	Konflik keluarga-pekerjaan	33.4 %
2	Lingkungan kerja	41.6 %
3	Stres kerja	8.4 %
4	Kompensasi	16.6 %

Sumber : Hasil Pra-Survey pada 12 Pegawai Kementerian Agama

Kota Bandung

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa pada faktor *work-family conflict* sebagian besar pegawai mengalami kesulitan mengatur waktu pekerjaan dan keluarganya atau disebut juga dengan *time-based conflict*

(konflik berdasarkan waktu) dan menyatakan bahwa faktor ini menjadi faktor penghambatnya untuk bekerja tepat waktu. Hal ini menyebabkan mereka tidak mampu menyelesaikan jadwal pekerjaan mereka sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya adalah membawa anak ke tempat kerja, menyelesaikan tanggung jawab sebagai ayah/ibu maupun suami/istri dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi mereka masing-masing, serta tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga muncul konflik keluarga-pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work-family conflict*. Faktor-faktor tersebut diindikasikan dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti banyak pegawai terlambat dalam bekerja, kurang tanggap dalam melayani masyarakat dan timbulnya sifat posesif dengan pegawai lain maupun dengan pimpinan.

Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Triaryati (2003:86) mengungkapkan “hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.” Dalam faktor *work-famliy conflict* biasanya terjadi pada wanita yang sudah berumah tangga dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja organisasi maupun instansi menyebabkan keseimbangan antara keluarga dan kehidupan pekerjaan menjadi suatu tuntutan. Namun bukan berarti jika masalah tersebut terjadi pada pria, dimana satu sisi ia berusaha

memenuhi kewajibannya dalam bekerja, dan di sisi lain ia bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya. Seperti yang terjadi di Kementerian Agama Kota Bandung, karena beberapa pegawai pria mengalami konflik keluarga-pekerjaan atau *work-family conflict*. Beberapa pegawai pria harus merubah perencanaan keluarga dikarenakan kewajiban pekerjaannya di instansi tersebut. Dari hal semacam ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik itu menurunkan maupun menghambat kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung. hal tersebut terjadi sesuai dengan tinjauan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Triyati (2003) dan Indriyani (2009) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja.

Selain faktor *work-family conflict* diketahui bahwa diantara faktor – faktor yang lain faktor lingkungan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2001:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” lingkungan kerja yang dominan mempengaruhi ialah lingkungan kerja non- fisik, seperti kurangnya komunikasi dengan sesama pegawai, kurangnya kerjasama antara rekan kerja, dan terkadang terjadi konflik dengan sesama pegawai saat bekerja. Beberapa pegawai mengaku terkadang masih kurang berkomunikasi dengan pegawai lain mengenai informasi yang diberikan instansi tersebut. Selain itu, ada beberapa

pegawai yang agak sulit bekerja sama, sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka karena pekerjaan di Kementerian Agama Kota Bandung lebih sering berkelompok/ dalam suatu tim. Kurangnya komunikasi dan kerjasama ini terkadang menimbulkan konflik kecil antara pegawai, namun masih bisa diatasi. Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh pada pegawai namun berpengaruh pula terhadap pimpinan pegawai atau manajer. Oleh karena itu, lingkungan kerja di Kementerian Agama Kota Bandung sangatlah penting, karena apabila lingkungan kerja yang tercipta baik, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik, hal tersebut terjadi sesuai dengan tinjauan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) dan Annisa (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Peranan semua pegawai Kementerian Agama Kota Bandung sangatlah penting karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Dalam bekerja, pegawai selalu melakukan interaksi terhadap masyarakat, pimpinan maupun sesama pegawai. Bila interaksi dalam bekerja selalu berjalan dengan baik, hal ini akan menjadi motivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Ostroff dan Bowen (2000) dalam Imran (2012) mengungkapkan “sikap dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap tingkat motivasi seorang individu yang hasilnya mempengaruhi kinerja mereka.” Selain masalah interaksi, masalah lingkungan kerja yang lain seperti sikap pimpinan dan kerjasama yang baik antar karyawan pun

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh faktor tersebut menjadi faktor yang penting dan perlu diperhatikan yang dapat membuat lingkungan kerja yang baik dan tentunya akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai tersebut. Perubahan-perubahan yang menyangkut banyak aspek yang berlangsung secara cepat dalam lingkungan eksternal organisasi, memerlukan perhatian yang makin besar dari para manajer. Organisasi menyadari diri pada sejumlah sumber daya dan kekuatan dalam lingkungan eksternal. Ini berarti organisasi tak dapat menghindar dari pengaruh faktor-faktor lingkungan. Disamping itu, lingkungan internal organisasi juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Banyak faktor yang saling berkaitan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, sebagai suatu subsistem dari organisasi. Faktor-faktor itu menjadi bagian dari lingkungan eksternal suatu organisasi maupun lingkungan internalnya. Organisasi seringkali hanya memiliki kontrol yang kecil atas cara-cara lingkungan eksternal mempengaruhi sumber daya manusianya. Bahkan, seringkali juga kontrol itu sama sekali tidak dimiliki. “Di samping itu, sejumlah faktor penting dalam organisasi itu sendiri juga memberi dampak terhadap cara-cara organisasi mengelola sumber daya manusianya (Wilson Bangun, 2012:6)”.

Maka dari itu Kementerian Agama Kota Bandung harus menyiapkan solusi untuk menangani masalah yang ada dalam instansi tersebut. Agar kualitas serta mutu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bisa lebih ditingkatkan lagi. Kementerian Agama Kota Bandung

praktis dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan agar dapat mengimbangi tuntutan masyarakat yang berubah begitu cepat. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” kualitas dan kuantitas kinerja yang sesuai akan berdampak positif terhadap pegawai seperti mengurangi tingkat konflik baik konflik individu maupun individu dengan individu. Seperti pada hasil *pra-survey*, konflik pekerjaan-keluarga dengan faktor *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu) yang terjadi terhadap mayoritas para pegawai Kementerian Agama Kota Bandung akan berkurang dan mereka dapat leluasa mengatur porsi waktu antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendahnya tingkat konflik tersebut dapat berujung pada terciptanya kondisi lingkungan kerja yang memadai, apabila pegawai yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini di beri judul **“Pengaruh *Work-family Conflict* dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah tercantum di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul, yaitu:

1. Banyak pegawai yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif menggunakan waktu mereka dalam bekerja.
2. Banyak pegawai yang datang tidak sesuai waktu masuk yang ditentukan.
3. Beberapa pegawai belum dapat bekerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan.
4. Mayoritas pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah tercantum di atas, maka dalam penyusunan ini peneliti terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memiliki manfaat dan dampak positif sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitanya dengan *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memotivasi dalam menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat *work-family conflict* dan memuat lingkungan kerja yang nyaman dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

4. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan antara *work-family conflict* dan lingkungan kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai tersebut.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kerangka pemikiran pertama mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai disini *work-family conflict* yaitu bentuk konflik peran antar dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam berbagai macam hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang telah mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga dan mempunyai tanggung jawab pula terhadap pekerjaan. Konflik ini juga muncul pada pegawai-pegawai instansi yang telah berkeluarga dikarenakan mayoritas pegawai pada

Kementrian Agama Kota Bandung sudah mempunyai tanggung jawab keluarga, berhubungan dengan tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan maka munculah tekanan-tekanan pada pegawai, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dikarenakan dibutuhkan juga waktu terhadap keluarga. Pada masalah konflik tersebut memicu munculnya berbagai masalah kinerja yang ditandai dengan ketidakdisiplinan, ketidahadiran dan ketidakoptimalan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memainkan peran yang bisa dikatakan sangat penting dalam proses berjalanya suatu organisasi, termasuk instansi. Dalam konteks ini, terdapat kedua faktor yang dapat mendukung adanya kinerja pegawai. Dikarenakan pegawai yang bekerja di instansi dengan waktu yang tetap dan cukup padat, maka pegawai akan sangat memerlukan baik itu dukungan rekan atau pimpinan kerja seperti memotivasi dan menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan bawahan maupun dengan pimpinan dengan bawahan sebab komunikasi yang baik akan memunculkan semangat dalam bekerja karena pegawai merasa mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Selain itu suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja seperti sirkulasi udara, keamanan, kebersihan dan sebagainya dapat memicu pula kinerja yang efektif dan efisien sebab dengan itu pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Dari dukungan kedua faktor

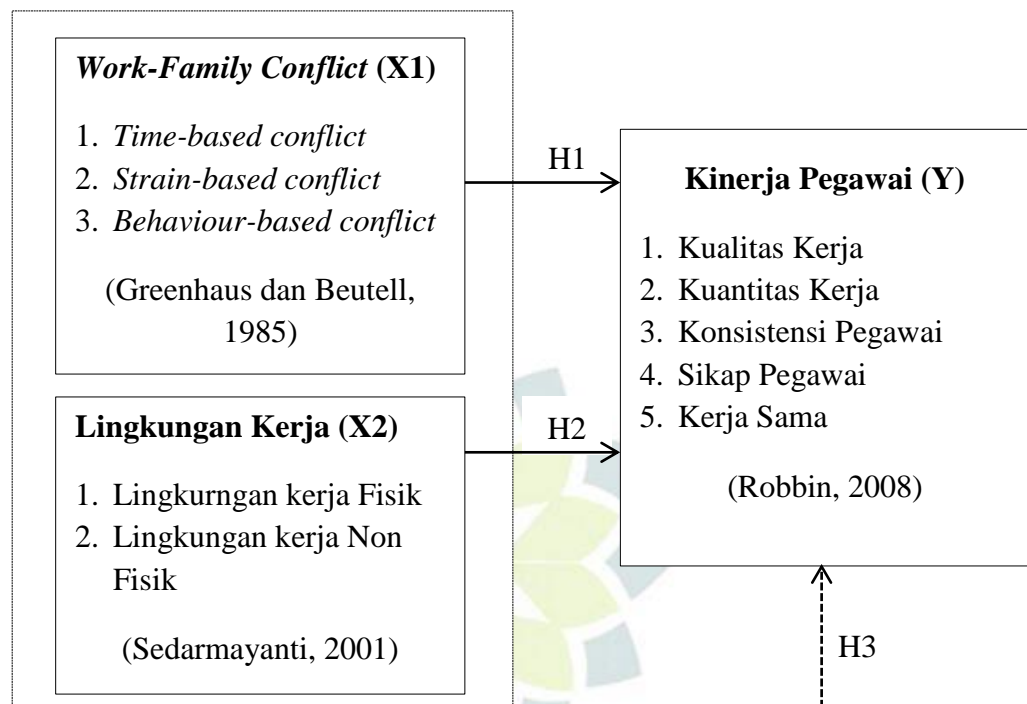
diatas maka akan dapat tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tersebut akan membuat pegawai optimal dalam bekerja. Bila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja di suatu instansi, maka pegawai akan mengoptimalkan pekerjaannya yang berujung pada tercapainya kinerja suatu instansi yang optimal pula.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja hampir sama dengan penilaian kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Disini kinerja pegawai dapat digunakan untuk menilai dan mengukur seberapa baik kualitas suatu organisasi. Begitu juga di dalam instansi, kinerja dari pegawai sangat diperhatikan dan bahkan ditingkatkan dari bulan ke bulannya untuk pelayanan terhadap masyarakat yang lebih baik dari sebelumnya. Pegawai adalah kunci kesuksesan dari suatu instansi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan tugas pekerjaan instansi karena pegawai disini secara langsung membantu melayani masyarakat yang membutuhkan dengan waktu bekerja yang cukup padat dan tetap sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dari sinilah dapat timbul berbagai masalah, seperti masalah pegawai pada umumnya. Akan sangat mungkin timbul konflik seperti *work-family conflict* yang akan

mengganggu kinerja dan dapat menurunkan kinerja pegawai. Masalah ini biasanya terjadi pada seorang pegawai yang sudah menikah atau berkeluarga. Maka, akan sangat mungkin jika pada akhirnya akan timbul masalah seperti ini. Yang berujung pada terganggunya pegawai dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai di suatu instansi. Adanya masalah ini juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai di instansi tersebut. Jika seorang pegawai sedang memiliki masalah mengenai tekanan keluarganya maka sikap dan perilaku seorang pegawai tersebut berbeda seperti biasanya. Seorang pegawai yang sedang memiliki tekanan pada pribadinya maupun keluarganya akan sangat jarang berinteraksi dengan rekan kerja, pimpinan atau bahkan tidak memproyeksikan sikap positif sehingga tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka hasil pekerjaannya pun akan baik pula. Dikarenakan terdapat komunikasi dan interaksi antara pegawai yang dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Bila pegawai merasa nyaman dalam bekerja, maka kinerjanya pun akan mendapatkan nilai optimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2018

Keterangan :

- H1 : Pengaruh signifikan *work-family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H2 : Pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H3 : Pengaruh signifikan *work-family conflict* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 1.2 Kajian-kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1	Tjokro dan Asthenu (2015)	Pengaruh Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon	Menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan / <i>work-family conflict</i> yang dialami oleh perawat laki-laki dan perempuan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat hal ini menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran yang dihadapi, maka kinerjanya akan	Perbedaannya adalah dalam penelitian saya memposisikan variable lingkungan kerja sebagai X2, sedangkan pada variable X1 dan Y tetap sama yaitu peran ganda (<i>work family conflict</i>) dan kinerja.

			semakin menurun.	
2	Indriyani (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengujian melalui SEM yang menunjukkan bahwa indikator konflik komitmen dan	Perbedaanya adalah dalam penelitian saya memposisikan variable X2 sebagai lingkungan kerja, sedangkan pada variable X1 dan Y tetap sama yaitu peran ganda (<i>work famil conflict</i>) dan kinerja

			<p>tanggung jawa terhadap keluarga merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit tersebut.</p>	
3	Wang dan Tsai (2014)	<p><i>Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating</i></p>	<p>Menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> mempunyai efek negative terhadap</p>	<p>Perbedaanya adalah dalam penelitan saya memposisikan variable X2 sebagai lingkungan kerja, sedangkan pada</p>

		<i>Effects of Sosial Support</i>	<p>kinerja perawat.</p> <p>Dalam jurnal ini disebutkan bahwa dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara <i>work-family conflict</i> dan kinerja.</p>	<p>variable X1 dan Y tetap sama yaitu peran ganda (<i>work family conflict</i>) dan kinerja</p>
4	Astrani Maherani (2008)	<p>Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda</p>	<p>Menunjukkan pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan berperan ganda.</p> <p>Artinya para ibu bekerja telah dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, sehingga</p>	<p>Perbedaanya adalah dalam penelitian saya memposisikan variable X2 sebagai lingkungan kerja, sedangkan pada variable X1 dan Y tetap sama yaitu peran ganda (<i>work family conflict</i>) dan kinerja</p>

			dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan.	
5	Nyoman Triayati (2003)	Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai <i>Work-Family Conflict</i> terhadap absen <i>Turn Over</i>	Menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih terbukti menderita depresi dan mengalami stress lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam <i>work-family conflict</i> . Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang	Perbedaanya adalah dalam penelitian saya menambahkan variable X2 yaitu lingkungan kerja, sedangkan pada variable X1 dan Y tetap sama yaitu peran ganda (<i>work family conflict</i>) dan kinerja

			<p>menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stress yang kemudia berpengaruh pada kepuasan mereka.</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2018

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUNAN GUNUNG DJATI
 BANDUNG

G. Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work-family Conflict* terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

