



PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, ROTASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal)

Nurkhayati¹, M.Wahab Khasbulloh²

¹Universitas Bhamada Slawi

²Universitas Bhamada Slawi

E-mail: Ayanunu85@gmail.com

Article History:

Received: 10-03-2023

Revised: 17-03-2023

Accepted: 21-03-2023

Keywords:

Work Family Conflict,
Rotasi Kerja, Stres
Kerja, Kepuasan Kerja,
Kinerja Pegawai.

Abstract: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan, 2) Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 5) Untuk menganalisis pengaruh work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini sebanyak 110 orang. Responden semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Kota Tegal. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan studi lapangan, penelitian pustaka, interview, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1). Work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,446), yang berarti nilai p-value lebih besar (0,05). 2). Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,042), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05). 3). Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,277), yang berarti nilai p-value lebih besar dari (0,05) 4). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,018), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05) 5). Work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan dari hasil analisis Sobel test diperoleh nilai thitung sebesar $-0,389 < -1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh work

family conflict terhadap kinerja; nilai thitung sebesar $1,147 < 1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh rotasi terhadap kinerja dan nilai thitung sebesar $-0,798 < -1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara perkembangan teknologi yang semakin maju, struktur kelembagaan yang semakin modern dan pengadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Saat perusahaan mampu menerapkan ketiga hal di atas dengan baik, maka keberlangsungan suatu organisasi akan tetap terjaga dan tidak takut tergerus oleh perkembangan zaman yang semakin modern. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karenanya, perhatian terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk jadi perhatian organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia di organisasi dapat dilihat dari kinerjanya yang optimal. Saat pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, maka semakin unggul SDM tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil aktivitas dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi yang diukur melalui kualitas dan kuantitas. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai, perlu dilakukan dengan penilaian kinerja (appraisal performance). Penilaian kinerja pegawai tujuannya tidak lain adalah untuk menilai kembali dan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai, apakah lebih rendah, lebih tinggi atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Penilaian kinerja juga digunakan sebagai sumber informasi untuk mengukur seberapa besar sumbangsih pegawai dalam organisasinya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan juga faktor eksternal yang ada pada diri pegawai tersebut. Salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi optimal tidaknya kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mampu memotivasi diri individu untuk selalu optimal dalam bekerja dalam mencapai tujuannya di organisasi.

Kepuasan dalam bekerja akan menghasilkan perasaan yang menyenangkan dalam diri seseorang karena mereka merasa mendapatkan sesuatu yang bernilai dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan pegawainya dengan baik melalui manajemen yang efektif (Royhul dkk 2016). Disisi lain (Church, dalam Ayu Puspawati, 2016) mengatakan kepuasan kerja adalah segala sikap dan tindakan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, mereka akan merasa senang dan nyaman dengan lingkungan tempat dimana mereka bekerja, merasa dihargai atas jerih payah yang selama ini mereka sumbangsihkan pada organisasi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya konflik karena peran ganda yang diperankan oleh para karyawan, rotasi kerja dan juga stres kerja. Konflik peran yang dirasakan setiap karyawan dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Di era sekarang ini, mayoritas pria dan wanita

sama-sama mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan yang full time (Penelitian Apperson dkk dalam Giovanni dkk 2013). Dikatakan Prameswari pada Giovanni dkk 2013, motif mereka memainkan peran ganda dalam dunia kerja adalah untuk mendapatkan kepuasan dan juga penghasilan. Saat adanya ketidakseimbangan peran ganda pada karyawan tersebut, akan menyebabkan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga (*work family conflict*). Oleh karena itu, setiap ASN diharuskan mampu mendefinisikan skala prioritas untuk menyeimbangkan peran sebagai ASN dan sebagai anggota keluarga. (Menkeu, 2019).

Rotasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dampaknya akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Mourdoukoutas dalam A. Tolkah (2009) menyatakan bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja adalah dengan cara rotasi kerja. Rotasi pekerjaan akan mendorong adanya keinginan pegawai untuk selalu belajar pada hal-hal yang baru, dapat menambah kemampuan serta dapat digunakan sebagai acuan organisasi untuk orientasi penempatan pegawai baru. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI No. 210/PMK/01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, guna memenuhi kebutuhan SDM yang menjalankan sistem dari kantor-kantor yang telah dimodernisasi, maka harus dilakukan adanya kebijakan tentang rotasi pekerjaan. Rotasi kerja dalam bentuk perpindahan antar divisi, mutasi maupun promosi ke unit kerja baru akan menimbulkan beban tersendiri bagi pegawai karena menghadapi *cultural shock* ditempat kerja baru yang dapat membuat stres para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain rotasi kerja, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres adalah kondisi dinamik pada seseorang dalam menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang berhubungan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dapat dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbin, 2003) dalam (Edi Suhanto, 2009). Stres dapat muncul dari organisasi tempat dimana kita bekerja, lingkungan tempat tinggal maupun dari faktor individunya itu sendiri. Stres kerja pada level rendah dan menengah dapat berfungsi sebagai pendorong kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun pengaruh negatif dari stres pada level tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak mengeluarkan energinya untuk memerangi stres itu sendiri daripada untuk melakukan tugas perusahaan.

Sebagai salah satu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang menerapkan sistem administrasi modern, KPP Tegal telah melakukan perubahan-perubahan yang mendasar mencakup sarana prasarana yang lebih canggih dan sistematis, adanya remunerasi dari segi penghasilan pegawai, dan perubahan dari struktur organisasi. Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan beberapa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Tegal didapatkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi menyebabkan volume pekerjaan meningkat, banyak karyawan yang mengeluhkan adanya ketegangan dalam diri mereka saat beban yang terlalu berat dan tuntutan kerja dari instansi yang dirasakan terlalu tinggi bagi karyawan yang menyebabkan kurangnya waktu kebersamaan para pegawai dengan keluarga. Beban kerja yang berat karena rasio pegawai tidak sebanding dengan jumlah fikus dan target penerimaan pajak yang setiap tahun mengalami peningkatan juga membuat para pegawai merasakan stres dalam bekerja serta rotasi dan mutasi pegawai

yang relatif cepat di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak memberikan beban tersendiri bagi para pegawainya. Adanya ketegangan dan keluhan-keluhan merupakan indikasi dari konflik yang dialami pegawai. Menurut Kasubag Umum KPP Tegal, ada perbedaan cara pandang pegawai dalam menanggapi konflik yang terjadi. Ada yang bersikap biasa saja dan menganggap ini sebagai warna dalam sebuah kehidupan di organisasi yang modern, namun ada juga yang merasa gelisah dan cemas dalam menanggapi. Positif atau negatifnya konflik semua itu tergantung dari persepsi masing-masing karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan, ada perbedaan hasil antara pengaruh work family conflict terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dilakukan oleh Christine dkk (2010) menyatakan kalau work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mereka berpendapat bahwa dengan adanya suami istri yang sama-sama bekerja, maka mereka memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan yang terjadi dapat dikelola guna meningkatkan kinerja. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Reni dkk (2018) yang menyatakan kalau work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka berpendapat dalam penelitiannya bahwa seorang perawat sering kali melebihi waktu batas normal istirahat karena harus menunggu keluarga sehingga waktu bekerja berkurang dari seharusnya. Hal inilah menjadikan mereka tidak maksimal dalam bekerja.

Mengingat pajak merupakan sumber pendapatan negara yang terbesar, maka dibutuhkan sikap integritas dan profesionalisme setiap aparatur yang ada didalamnya. Oleh karena itu, perlu menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang dapat menghambat maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan fenomena yang terjadi di KPP Pratama Tegal seperti yang diuraikan diatas dan research gap yang ada, serta penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahfud (2016) yang menghasilkan bahwa rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka mendorong dilakukannya penelitian tentang pengaruh work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research yaitu dengan menjelaskan hubungan setiap variabel secara rinci dengan metode survey.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Kota Tegal yang berjumlah 110 orang. Sampel adalah sub bagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Karena jumlah populasi yang mendekati 100, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua sampel sama dengan populasi. Sampel yang digunakan jumlahnya melebihi dari 100 sampel

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian antara lain adalah Studi lapangan, Penelitian Pustaka, Interview atau wawancara, Kuesioner. Teknik analisis data yang di gunakan penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Indeks, Pengujian Hipotesis, Uji Mediasi (Sobel Test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Normalitas Data

Normalitas multivariate data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya, seperti yang disajikan dalam Tabel 4.18. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio sebesar $\leq 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%).

Tabel 4.18
Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KJP_8	2,000	5,000	-,538	-2,306	,590	1,262
KJP_7	3,000	5,000	-,222	-,952	-,687	-1,470
KJP_6	4,000	5,000	,073	,312	-1,995	-4,270
KJP_5	4,000	5,000	-,036	-,156	-1,999	-4,279
KJP_4	4,000	5,000	,257	1,099	-1,934	-4,141
KPK_6	3,000	5,000	-,214	-,914	-1,198	-2,565
KPK_5	3,000	5,000	,019	,083	-1,524	-3,263
KPK_4	4,000	5,000	-,036	-,156	-1,999	-4,279
STK_4	1,000	5,000	,981	4,202	2,355	5,041
STK_5	1,000	4,000	,401	1,716	,490	1,049
STK_6	1,000	3,000	,116	,497	-,503	-1,078
RTK_4	3,000	5,000	-,233	-,997	-1,484	-3,176
RTK_5	3,000	5,000	-,016	-,070	-1,528	-3,271
RTK_6	4,000	5,000	-,219	-,940	-1,952	-4,179
WFC_4	1,000	3,000	,023	,098	-,314	-,672
WFC_5	1,000	3,000	-,015	-,063	-,248	-,531
WFC_6	1,000	3,000	-,052	-,224	-,298	-,637
KJP_3	4,000	5,000	,000	,000	-2,000	-4,282
KJP_2	3,000	5,000	,024	,101	-,938	-2,009
KJP_1	3,000	5,000	,236	1,011	-1,434	-3,069
KPK_3	4,000	5,000	,447	1,915	-1,800	-3,854
KPK_2	3,000	5,000	-,016	-,070	-1,528	-3,271
KPK_1	4,000	5,000	,109	,468	-1,988	-4,256
RTK_1	3,000	5,000	-,088	-,377	-1,526	-3,267
RTK_2	3,000	5,000	,055	,237	-1,517	-3,249
RTK_3	3,000	5,000	,311	1,330	-,956	-2,048
STK_1	1,000	3,000	,177	,756	-,856	-1,832
STK_2	1,000	3,000	,193	,824	-,593	-1,269
STK_3	1,000	4,000	,453	1,942	,249	,532
WFC_1	1,000	3,000	-,039	-,167	-,550	-1,178
WFC_2	1,000	3,000	,005	,020	-,317	-,679
WFC_3	1,000	3,000	,070	,300	-,352	-,754
Multivariate					12,235	1,375

Sumber : data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui nilai critical ratio (c.r) yang dihasilkan untuk koefisien Multivariate sebesar 1,375. Nilai ini lebih kecil dari 2,58 (untuk $\alpha = 1\%$), sehingga normalitas Multivariate terpenuhi.

2. Evaluasi Outliers

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, dalam Augusty Ferdinand, 2000 : 94). Adapun outliers dapat dievaluasi dengan analisis terhadap multivariate outliers (Hair, et al, dalam Ferdinand;2000;94).

Jarak Mahalanobis (The Mahalanobis Distance) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et al, dalam Ferdinand, 2000;99). Untuk menghitung mahalobis distance berdasarkan nilai chi-square pada derajat bebas sebesar (jumlah indikator) pada tingkat P1 dan P2 < 0,001.

Hasil uji multivariate outliers dapat dilihat pada tabel 4.19

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
4	52,953	,011	,715
108	52,340	,013	,423
7	52,219	,013	,186
6	51,626	,015	,092
2	50,430	,020	,074
3	45,329	,059	,643
11	44,938	,064	,564
84	44,541	,069	,497
1	43,743	,081	,533
8	43,147	,090	,538
110	42,621	,099	,537
9	42,491	,102	,444
64	41,082	,130	,690
103	41,032	,132	,595
97	39,129	,180	,911
67	39,066	,182	,870
79	39,008	,184	,819
68	38,834	,189	,785
43	38,578	,197	,770
74	38,474	,200	,717
27	38,345	,204	,668
77	38,248	,207	,608
45	38,003	,215	,594
41	37,870	,219	,546
44	37,681	,225	,518
37	37,152	,244	,606
14	36,898	,253	,606
47	36,235	,278	,737
32	35,997	,287	,737
58	35,965	,288	,673
95	35,439	,309	,764
25	35,210	,319	,765
101	35,139	,322	,719
69	34,801	,336	,756
49	34,058	,369	,886

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
15	33,570	,391	,931
65	33,401	,399	,926
56	33,354	,401	,903
96	33,270	,405	,882
34	33,207	,408	,853
105	33,101	,413	,831
73	32,898	,423	,833
78	32,621	,436	,854
16	32,475	,443	,844
26	32,376	,448	,821
75	32,208	,456	,816
46	32,061	,464	,806
61	31,945	,469	,786
54	31,904	,472	,739
57	31,428	,495	,829
52	31,235	,505	,833
21	31,080	,513	,826
13	31,011	,516	,795
83	30,950	,520	,757
107	30,883	,523	,718
30	30,613	,537	,751
18	30,428	,546	,754
31	30,380	,549	,708
86	30,335	,551	,657
23	30,258	,555	,617
10	30,211	,557	,562
29	30,053	,565	,555
33	30,041	,566	,483
106	29,916	,572	,461
12	29,758	,581	,453
72	29,691	,584	,405
70	29,654	,586	,347
93	29,513	,593	,332
82	29,504	,594	,268
55	29,503	,594	,207
36	28,931	,623	,349
100	28,914	,624	,285
94	28,822	,628	,253
66	28,495	,645	,306
104	28,336	,653	,296
81	28,206	,659	,276
20	28,189	,660	,217
99	28,033	,668	,207
42	27,939	,672	,179
51	27,673	,685	,201
85	27,519	,693	,189
76	27,359	,701	,179

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
63	27,079	,714	,203
35	26,922	,721	,190
102	26,862	,724	,151
88	26,840	,725	,109
59	26,328	,749	,183
19	26,247	,753	,148
5	26,204	,755	,109
90	25,973	,765	,111
50	25,803	,772	,101
38	25,726	,776	,075
109	25,026	,805	,171
98	24,997	,806	,120
91	24,420	,829	,202
71	23,636	,857	,383
53	23,234	,871	,433
28	22,246	,901	,703
39	22,178	,903	,615
48	22,027	,907	,548

Sumber : data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui tidak terdapat data yang masuk dalam multivariate outliers karena nilai Probability mahalanobis P1 dan P2 > 0,010. Dengan demikian dalam analisis ini outliers yang tidak ditemukan.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis SEM dari penelitian ini dijabarkan dalam langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) work family conflict terhadap kepuasan kerja (WFCX1 □ KPKZ) memperoleh nilai sebesar 0,057. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,598), yang berarti nilai p-value lebih besar (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “work family conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai” tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) rotasi terhadap kepuasan (RTKX2 □ KPKZ) memperoleh nilai sebesar 0,454. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (***), yang berarti nilai p-value lebih kecil (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) stress kerja terhadap kepuasan (STKX3 □ KPKZ) memperoleh nilai sebesar -0,114. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,326), yang berarti nilai

p-value lebih besar (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai” tidak terbukti kebenarannya.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) work family conflict terhadap kinerja (WFCX1 □ KJPY) memperoleh nilai sebesar -0,086. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,446), yang berarti nilai p-value lebih besar (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan “Work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai” tidak terbukti kebenarannya.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) rotasi terhadap kinerja (RTKX2 □ KJPY) memperoleh nilai sebesar -0,298. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,042), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan “Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya.

6. Pengujian Hipotesis 6

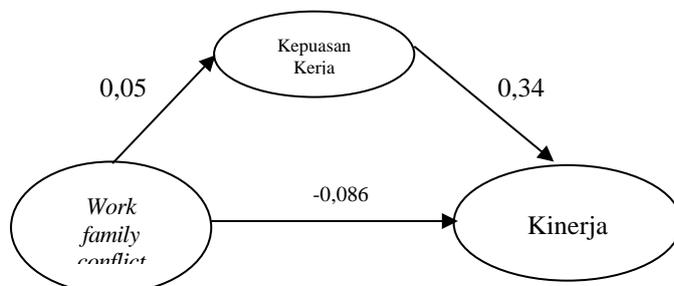
Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) stress kerja terhadap kinerja (STKX3 □ KJPY) memperoleh nilai sebesar -0,133. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,277), yang berarti nilai p-value lebih besar dari (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan “Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai” tidak terbukti kebenarannya.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar dan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) kepuasan kerja terhadap kinerja (KPKZ □ KJPY) memperoleh nilai sebesar 0,348. Pada tabel 4.16 dan gambar 4.2 diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P (0,018), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya.

Pengujian Hipotesis 8

Pengujian hipotesis kedelapan dalam penelitian ini menggunakan Sobel test.



Berdasarkan Tabel 4.16 dan Tabel 4.17 dapat diketahui Nilai :

- S.E. KPKZ ← WFCX1 = 0,141
- Beta KJPY ← KPKZ = 0,348
- Beta KPKZ ← WFCX1 = 0,057
- S.E. KJPY ← KPKZ = 0,148
- UnBeta KPKZ ← WFCX1 = 0,074

Dengan menggunakan perhitungan Sobel Test dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,348^2 \times 0,141^2) + (0,057^2 \times 0,148^2) + (0,074^2 \times 0,148^2)}$$

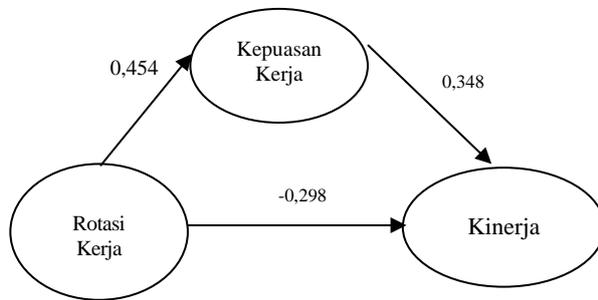
$$Sab = \sqrt{(0,0024) + (0,0001) + (0,0001)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0026}$$

$$Sab = 0,0510$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,057 \times 0,348}{0,0510} = \frac{0,020}{0,0510} = -0,389$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,389 < -1,97 (t_{tabel})$ yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.



Berdasarkan Tabel 4.16 dan Tabel 4.17 dapat diketahui Nilai :

- S.E. KPKZ ← RTKX2 = 0,200
- Beta KJPY ← KPKZ = 0,348
- Beta KPKZ ← RTKX2 = 0,454
- S.E. KJPY ← KPKZ = 0,148
- UnBeta KPKZ ← RTKX2 = 0,662

Dengan menggunakan perhitungan Sobel Test dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,348^2 \times 0,200^2) + (0,454^2 \times 0,148^2) + (0,662^2 \times 0,148^2)}$$

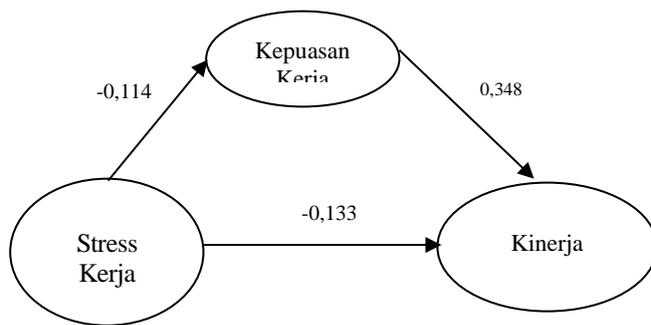
$$Sab = \sqrt{(0,0048) + (0,0045) + (0,0096)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0190}$$

$$Sab = 0,1377$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,454 \times 0,348}{0,1377} = \frac{0,158}{0,1377} = 1,147$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,147 < 1,97 (t_{tabel})$ yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh rotasi terhadap kinerja.



Berdasarkan Tabel 4.15 dan Tabel 4.16 dapat diketahui Nilai :

- S.E. KPKZ ← STKX3 = 0,124
- Beta KJPY ← KPKZ = 0,348
- Beta KPKZ ← STKX3 = -0,114
- S.E. KJPY ← KPKZ = 0,148
- UnBeta KPKZ ← STKX3 = -0,122

Dengan menggunakan perhitungan Sobel Test dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,348^2 \times 0,124^2) + (-0,114^2 \times 0,148^2) + (-0,122^2 \times 0,148^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0019) + (0,0003) + (0,0003)}$$

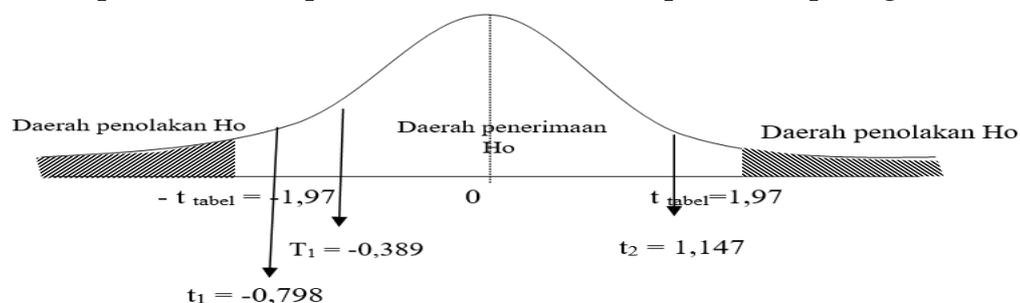
$$Sab = \sqrt{0,0025}$$

$$Sab = 0,0497$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{-0,114 \times 0,348}{0,0497} = \frac{-0,040}{0,0497} = -0,798$$

Berdasarkan perhitungan *sobel test* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,798 < -1,97 (t_{tabel})$ yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa “*work family conflict*, rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” tidak terbukti kebenarannya.

Gambar penolakan dan penerimaan H_0 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.8. Daerah penolakan H_0 uji t (Sobel test)

Melihat hasil uji sobel di atas terlihat bahwa nilai t hitung keseluruhannya signifikan atau berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti Brand Trust dapat menjadi mediasi hubungan antara Brand Leadership, Brand Personalities dan Perceived Quality dengan keputusan memilih Prodi. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang menyatakan Brand Trust memediasi pengaruh Brand Leadership, Brand Personalities dan Perceived Quality terhadap keputusan memilih Prodi dapat diterima.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,446), yang berarti nilai p-value lebih besar (0,05).
2. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,042), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05).
3. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,277), yang berarti nilai p-value lebih besar dari (0,05).
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis SEM dengan p-value pada kolom P (0,018), yang berarti nilai p-value lebih kecil dari (0,05).
5. Work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan dari hasil analisis Sobel test diperoleh nilai thitung sebesar $-0,389 < -1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh work family conflict terhadap kinerja; nilai thitung sebesar $1,147 < 1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh rotasi terhadap kinerja dan nilai thitung sebesar $-0,798 < -1,97$ (ttabel) yang berarti kepuasan tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

SARAN

Saran yang bisa diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Pegawai KPP Tegal terutama pegawai wanita lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga para pegawai wanita dapat meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga.
2. Dalam pelaksanaan kebijakan rotasi pegawai, sebaiknya KPP Tegal dapat mempertahankan metode-metode yang selama ini diterapkan. Karena berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini ternyata strategi yang selama ini dilakukan telah terbukti cukup efektif dan efisien. Selain itu KPP Tegal juga harus memberikan diklat atau pelatihan bagi pegawai dengan bidang yang baru sehingga tidak kaget dalam menghadapi rotasi pekerjaan.
3. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] A.Tolkah Mansur. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP

- Pratama Semarang Timur) Universitas Diponegoro
- [2] Adil Asvita. (2014). *Work-Family Conflict: Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Job Performance Dan Moderasi Self-efficacy Perawat Unit IRD RSUD Dr. Soetomo, Surabaya*. universitas Airlangga.
 - [3] Anindrasari. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervenning (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)*. Universitas Terbuka.
 - [4] Arianto, J. dan Y. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi*. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
 - [5] Ayhan Karakas. (2019). *The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees*. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118.
 - [6] BAKKAL, E., SERENER, B., & MYRVANG, N. A. (2019). *Oxic Leadership and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 66, 88–102.
 - [7] Budiastiti, K. A., Dewi, P., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912*. 5(6), 3560–3588.
 - [8] Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN (Edisi Pertama; S. Saleh, Ed.)*. Medan: Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana.
 - [9] Dhamayanti, R. (2006). *Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang*. 3(2), 93–107.
 - [10] Fadhillah, M. L. (2010). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Semarang.
 - [11] Fauzi, I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro*. 2(3), 37–45.
 - [12] Giovanny Anggasta Buhali, & Meily Margaretha. (2013). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
 - [13] Haryanto, W. D. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada perawat RSUD Kota Semarang)*. Semarang.
 - [14] Heriyanti, D. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN Persero APJ Semarang)*. Universitas Diponegoro.
 - [15] Labola, Y. A. (2018). *Dampak stres terhadap individu dan organisasi serta pengelolaannya*.
 - [16] Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. 14(1), 51–75.
 - [17] Melani, T., & Suhaji. (2012). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI " Semarang)* *The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of*

- Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1–22.
- [18] Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Manajemen Teori Dan Terapan*, 7(3), 143–162.
- [19] Natalia, P., & Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal of Management*, 4(2), 1–13.
- [20] Netra, N. P. E. L. D. dan I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [21] Normala Dewi Anggaraini. (2013). Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja. Semarang.
- [22] Nurdiana, Triyono. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 11(2), 1–8.
- [23] Paramita, L., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2016). The Effect of Organization Communication and Work Stress to Work Satisfaction, 4(1), 131–142.
- [24] Pradifta, N. B. H., & Subudi, M. (2019). Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employees in the DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), 187–197.
- [25] Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 4(5), 1149–1165.
- [26] Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23.
- [27] Reni Agustina. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah PRAYA LOMBOK. 3(7), 775–808.
- [28] Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. Al. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 72–81.
- [29] Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal BisnisRiset Dan Manajemen*, 03(1), 33–46.
- [30] Sinambela, Y. E. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Surat Kabar Harian Umum Lampung Post. *Universitas Lampung*.
- [31] Sugiyono. 2018 Metode Penelitian Untuk Kombinasi. Cetakan Keenam. Alfabeta, Bandung

- [32] Suhanto, E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Universitas Diponegoro; Vol. 4).
- [33] Utami, L. D. A. dan H. N. (2018). KINERJA (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55 No. 2 Februari 2018 Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id, 55(2).
- [34] Utari, Y. (2017). Pengaruh rotasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung. Bandar Lampung.
- [35] Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 17, 217–229.
- [36] Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga (Work – Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. Bisma, 11(1), 28.
- [37] Wijaya, F. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada badan pusat statistik kabupaten blitar. Malang.
- [38] Yanie, F. I. (2013). Pengaruh KONflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RSUD DR. H. Abdul Moeloek ProvinsiLampung). Journal of Chemical Information and Modeling,53(9),1689–1699.