

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Pengadilan Tinggi Agama NTT

Pengadilan Tinggi Agama NTT yang beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan, Kayu Putih-Kupang, dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1995 Nomor 20 dan penjelasannya dimuat dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 3592 yang disahkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 27 April 1995. Dalam Undang-Undang tersebut 4 (empat) Pengadilan Tinggi Agama dibentuk secara bersamaan yaitu Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, Pengadilan Tinggi Agama Palu, Pengadilan Tinggi Agama Kendari, dan Pengadilan Tinggi Agama Kupang.

Pengadilan Tinggi Agama NTT (disingkat PTA NTT) adalah Lembaga Peradilan tingkat banding yang berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding di wilayah hukum Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pengadilan Tinggi Agama NTT bertugas dan berwenang :

- a) Mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding.
- b) Mengadili di tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Agama di daerah hukumnya (pasal 51 UU No 7/1989).
- c) Tugas dan kewenangan lain yang diberikan oleh atau berdasarkan undang-undang (pasal 52 UU No 7/1989).

2. Pengadilan Agama Kupang

Pengadilan Agama Kupang beerdiri pada tahun 1964 yang kebeeradaannya berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1960 yang 14 November 1960. Pada saat itu lembaga ini di beri nama Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah Kupang yang berkantor sementara pada Kantor Urusan Agama provinsi Nusa Tenggara Timur bertempat di Fontein.

Seiring dengan perkembangan waktu, maka pada tahun 1968 Kantor Urusan Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur

(sekarang Kementerian Agama Nusa Tenggara Timur) pindah untuk menempati gedung baru di jalan raya El-Tari Kupang.

B. Gambaran Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan pada tanggal 21 September – 29 September 2018. Peneliti diminta untuk melengkapi data terlebih dahulu dan menjelaskan maksud dan tujuan penelitian. Peneliti membagikan kuisisioner sebanyak 55 kepada seluruh pegawai di Pengadilan Tinggi Agama NTT dan Pengadilan Agama Kupang. Peneliti menjelaskan kepada calon responden maksud dan tujuan dari penelitian sebelum pengisian kuisisioner. Kuisisioner dibagikan kepada responden yang terdiri dari variabel *work-family conflict*, *works stress*, kepuasan kerja dan kinerja.

Jumlah kuisisioner yang dibagikan adalah 55 kuisisioner. Kuisisioner yang dikembalikan adalah 51 buah kuisisioner, 4 buah kuisisioner belum dikembalikan adalah dari pegawai Pengadilan Agama Kupang. Hal ini dikarenakan waktu pengambilan kuisisioner dilakukan pada hari jumat sore, dimana hari itu adalah

hari terakhir waktu kerja dalam kurun waktu seminggu, sehingga ada pegawai yang sudah tidak berada dikantor.

1. Karakteristik Responden

Pengumpulan hasil pengisian kuesioner yang sudah dikembalikan dapat menjadi gambaran mengenai karakteristik responden yang mana dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, usia dan masa kerja. Adapun data yang terkumpul sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	56,80%
		Perempuan	22	43,20%
	Total		51	100%
2	Usia	20-29 tahun	8	15,69%
		30-39 tahun	25	49,02%
		40-49 tahun	11	21,56%
		50-59 tahun	6	11,76%
		60 tahun keatas	1	1,97%
Total		51	100%	
3	Masa Kerja	1-3 tahun	7	13,72%
		4-6 tahun	2	3,92%
		7-9 tahun	17	33,34%
		10 tahun keatas	25	49,02%
	Total		51	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Dari jenis kelamin terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase 56,80% dan perempuan sebanyak 22 orang dengan persentase 43,20%. Mayoritas usia adalah 30-39 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 49,02%. Dan mayoritas dari masa kerja adalah 10 tahun keatas sebanyak 25 orang dengan persentase 49,02%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel merupakan gambaran yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan didalam kuesioner. Gambaran jawaban responden diperoleh dari total frekuensi responden dalam memberikan jawaban pada setiap pernyataan yang mengukur indikator dari masing-masing variabel penelitian. Untuk memperoleh kategori dari masing-masing variabel ditentukan interval kelas yang dihitung berdasarkan perumusan (Alni dkk, 2015). Perumusannya adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval kelas diatas, kategori penilaian responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Kategori Penilaian

Means	Kategori
1 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

a) Deskripsi Variabel *Work-Family Conflict*

Variabel *work-family conflict* diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan berdasarkan 6 indikator pengukuran *work-family conflict*. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel *work-family conflict* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Deskripsi Variabel *Work-Family Conflict*

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Tuntutan pekerjaan yang saya dapatkan mengganggu keluarga saya	17	22	10	1	1	1,96	Rendah
2	Tuntutan waktu didalam bekerja mengurangi waktu bersama keluarga saya	8	15	14	14	0	2,67	Cukup

3	Tuntutan pekerjaan saya membuat kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah	11	21	13	6	0	2,27	Rendah
4	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu keinginan untuk berkumpul dengan keluarga	9	19	18	5	0	2,37	Rendah
5	Tuntutan pekerjaan saya menghambat untuk melakukan kegiatan bersama keluarga	10	21	16	4	0	2,27	Rendah
6	Tuntutan pekerjaan saya menimbulkan konflik didalam keluarga	20	28	3	0	0	1,67	Rendah
Total							2,21	Rendah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 51 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel *work-family conflict* berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2,21. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT adalah rendah.

b) Deskripsi Variabel *Work Stress*

Variabel *work stress* diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan berdasarkan 6 indikator pengukuran *work stress*.

Deskripsi tiap butir pernyataan variabel *work stress* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel *Work Stress*

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	10	28	12	1	0	2,08	Rendah
2	Saya merasa stres karena tuntutan antara pekerjaan dan keluarga	12	27	10	2	0	2,04	Rendah
3	Saya merasa diacuhkan oleh atasan jika memiliki ide-ide di kantor	9	24	15	3	0	2,24	Rendah
4	Saya merasa terganggu oleh rekan kerja sekantor	8	28	12	2	1	2,22	Rendah
5	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja di kantor	9	28	13	0	1	2,14	Rendah
6	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan di kantor	7	26	15	2	1	2,29	Rendah
Total							2,16	Rendah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 51 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel *work stress* berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2,16. Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* pada pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT adalah rendah.

c) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan berdasarkan 7 indikator pengukuran kepuasan kerja. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	4	10	30	7	3,78	Tinggi
2	Saya mendapatkan penghargaan dari kantor atas prestasi yang dilakukan	0	4	17	24	6	3,63	Tinggi
3	Saya mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan jika mengalami kesulitan	0	3	13	26	9	3,81	Tinggi
4	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki	1	3	10	27	10	3,82	Tinggi
5	Saya mendapat kesempatan beristirahat dari kantor	0	0	10	36	5	3,91	Tinggi
6	Lingkungan kerja saya nyaman dan kondusif	0	2	9	30	10	3,94	Tinggi
7	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	1	6	31	13	4,11	Tinggi
Total							3,85	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 51 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT adalah tinggi.

d) Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan berdasarkan 5 indikator pengukuran kinerja. Deskripsi tiap butir pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	0	0	5	33	13	4,16	Tinggi
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target	0	1	10	29	11	3,98	Tinggi
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0	0	14	25	12	3,96	Tinggi
4	Saya hadir di kantor tepat waktu	0	1	6	24	20	4,24	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja sama dengan baik diantara sesama rekan kerja	0	0	9	28	14	4,11	Tinggi
Total							4,08	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 51 responden atas pernyataan mengenai item pada variabel kinerja berada dalam kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai di wilayah kerja Pengadilan Agama NTT adalah tinggi.

3. Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian SEM-PLS dengan program *SmartPLS3 3.0*, dapat menggunakan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Berikut hasil pengolahan data dari penelitian ini:

a) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Uji validitas konvergen dengan program *SmartPLS 3.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai nilai *loading factor* untuk penelitian yang bersifat *exploratory* adalah 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan batas *loading factor* sebesar $\geq 0,6$.

Tabel 4.7.
Uji Konvergen (*Loading Factor*)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	Tuntutan pekerjaan yang saya dapatkan mengganggu keluarga saya	0,817	Valid
	WFC2	Tuntutan waktu didalam bekerja mengurangi waktu bersama keluarga saya	0,678	Valid
	WFC3	Tuntutan pekerjaan saya membuat kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah	0,889	Valid
	WFC4	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu keinginan untuk berkumpul dengan keluarga	0,853	Valid
	WFC5	Tuntutan pekerjaan saya menghambat untuk melakukan kegiatan bersama keluarga	0,888	Valid
	WFC6	Tuntutan pekerjaan saya menimbulkan konflik didalam keluarga	0,775	Valid
<i>Work Stress</i>	WS1	Saya merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	0,743	Valid
	WS2	Saya merasa stres karena tuntutan antara pekerjaan dan keluarga	0,778	Valid
	WS3	Saya merasa diacuhkan oleh atasan jika memiliki	0,839	Valid

		ide-ide di kantor		
	WS4	Saya merasa terganggu oleh rekan kerja sekantor	0,744	Valid
	WS5	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja di kantor	0,803	Valid
	WS6	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan di kantor	0,804	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,525	Tidak Valid
	KK2	Saya mendapatkan penghargaan dari kantor atas prestasi yang dilakukan	0,679	Valid
	KK3	Saya mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan jika mengalami kesulitan	0,776	Valid
	KK4	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0,799	Valid
	KK5	Saya mendapat kesempatan beristirahat dari kantor	0,702	Valid
	KK6	Lingkungan kerja saya nyaman dan kondusif	0,813	Valid
	KK7	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,848	Valid
Kinerja	K1	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	0,832	Valid

	K2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target	0,748	Valid
	K3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0,907	Valid
	K4	Saya hadir di kantor tepat waktu	0,742	Valid
	K5	Saya bekerja sama dengan baik diantara sesama rekan kerja	0,663	Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan program *SmartPLS*

3.0 dapat dilihat pada tabel 4.7. Variabel *work-family conflict* dari enam indikator yang diuraikan dalam bentuk item pernyataan dinyatakan valid semua karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Variabel *work stress* dari enam indikator juga dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6. Variabel kepuasan kerja dari tujuh indikator, satu indikator dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu indikator KK1 maka dilakukan modifikasi model dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid atau nilai *loading factornya* dibawah 0,6. Dan variabel kinerja dari lima indikator semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,6.

Tabel 4.8.
Outer Loadings (Modifikasi Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	0,817	Valid
	WFC2	0,679	Valid
	WFC3	0,889	Valid
	WFC4	0,853	Valid
	WFC5	0,888	Valid
	WFC6	0,775	Valid
<i>Work Stress</i>	WS1	0,741	Valid
	WS2	0,776	Valid
	WS3	0,839	Valid
	WS4	0,747	Valid
	WS5	0,805	Valid
	WS6	0,804	Valid
Kepuasan Kerja	KK2	0,655	Valid
	KK3	0,795	Valid
	KK4	0,796	Valid
	KK5	0,704	Valid
	KK6	0,822	Valid
	KK7	0,867	Valid
Kinerja	K1	0,831	Valid
	K2	0,735	Valid
	K3	0,901	Valid
	K4	0,742	Valid
	K5	0,680	Valid

Pada model modifikasi pada tabel 4.8 menunjukkan semua indikator memiliki *loading factor* lebih dari 0.6 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada di eliminasi model.

b) *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Uji validitas diskriminan adalah menguji indikator-indikator dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Discriminant validity* dapat dilihat dari *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Jika konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain sehingga di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* (Ghozali & Latan, 2015).

Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model validitas (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.9.
Cross Loading (Discriminat Validity)

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Work Stress	Work-Family Conflict
K1	0,480	0,831	-0,200	-0,281
K2	0,369	0,735	-0,068	-0,055
K3	0,479	0,901	-0,289	-0,279
K4	0,313	0,742	-0,154	-0,146
K5	0,538	0,680	-0,561	-0,326
KK2	0,655	0,453	-0,256	-0,263
KK3	0,795	0,502	-0,494	-0,341
KK4	0,796	0,420	-0,558	-0,461
KK5	0,704	0,403	-0,530	-0,346
KK6	0,822	0,463	-0,607	-0,434
KK7	0,867	0,448	-0,665	-0,527
WFC1	-0,478	-0,317	0,612	0,817
WFC2	-0,387	-0,182	0,489	0,679
WFC3	-0,451	-0,225	0,703	0,889
WFC4	-0,358	-0,230	0,634	0,853
WFC5	-0,484	-0,241	0,635	0,888
WFC6	-0,385	-0,246	0,562	0,775
WS1	-0,462	-0,226	0,741	0,645
WS2	-0,505	-0,239	0,776	0,678
WS3	-0,655	-0,323	0,839	0,573
WS4	-0,507	-0,212	0,747	0,514
WS5	-0,589	-0,383	0,805	0,458
WS6	-0,504	-0,234	0,804	0,629

Pada tabel 4.9 diatas, dapat dilihat hasil konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih tinggi dibandingkan dengan indikator diblok lain sehingga di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4.10.
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,603
Kinerja	0,611
<i>Work Stress</i>	0,618
<i>Work-Family Conflict</i>	0,673

Pada tabel 4.10 terlihat nilai AVE dari masing masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.11.
Fornell-Larcker Criterium

	Kepuasan Kerja	Kinerja	<i>Work Stress</i>	<i>Work-Family Conflict</i>
Kepuasan Kerja	0,776			
Kinerja	0,573	0,782		
<i>Work Stress</i>	-0,685	-0,344	0,786	
<i>Work-Family Conflict</i>	-0,519	-0,294	0,743	0,820

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai akar AVE konstruk *work-family conflict* sebesar 0,820 ($\sqrt{0,673}$) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk kepuasan kerja, kinerja dan *work stress*. Akar AVE konstruk *work stress* sebesar 0,786 ($\sqrt{0,618}$) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk kepuasan kerja dan kinerja, begitu juga dengan akar AVE konstruk kinerja sebesar 0,782 ($\sqrt{0,611}$) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk

kepuasan kerja. Sehingga, semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

4. Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui instrumen yang ada pada kuesioner dapat digunakan berulang kali pada responden yang berbeda untuk menghasilkan data yang konsisten. Dalam uji realibilitas digunakan *Composite Reability* (diatas 0,7), *Average Variance Extracted* (diatas 0,5) dan *Cronbach's Alpha* (diatas 0,7).

Tabel 4.12.
Nilai *Composite Reability*, AVE dan *Cronbach's Alpha*

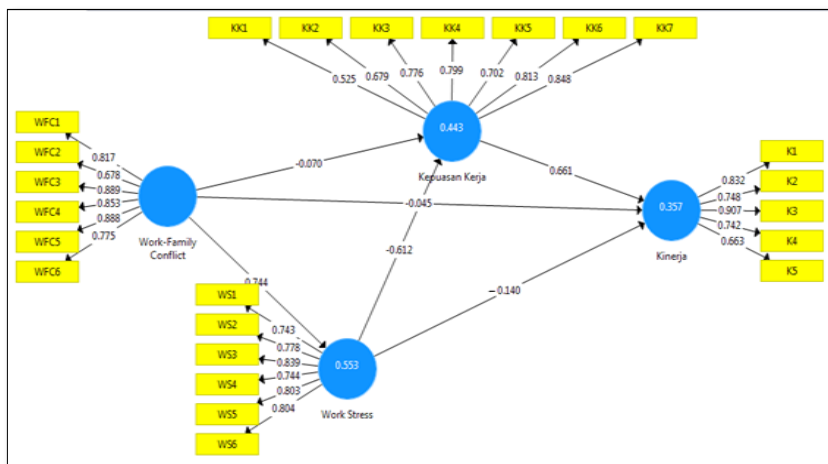
	<i>Composite Reability</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,924	0,603	0,867	Reliabel
<i>Work Stress</i>	0,906	0,611	0,838	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,886	0,618	0,876	Reliabel
Kinerja	0,924	0,673	0,901	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5. Maka semua daftar item pernyataan

keseluruhan variabel adalah reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

5. Analisis Model Struktural

Model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan *R-Square* dari model penelitian untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.1. Model Struktural (Full Model)

Pengujian nilai *R-Square* pada kosntruk variabel endogen. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Variabel yang akan diuji terdiri dari

work stress, kepuasan kerja dan kinerja. Berikut nilai *R-Square* dari variabel endogen:

Tabel 4.13.
Nilai R-square

Variabel Endogen	R-Square
<i>Work Stress</i>	0,552
Kepuasan Kerja	0,470
Kinerja	0,335

Data dari tabel 4.13 diperoleh nilai *R-Square* yaitu variabel *work stress* dipengaruhi oleh *work-family conflict* sebesar 0,552 atau 55,2% , variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work-family conflict* dan *work stress* sebesar 0,470 atau 47% dan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict*, *work stress* dan kepuasan kerja sebesar 0,335 atau 33,5%. Berdasarkan hasil tabel R-Square pada tiga variabel endogen diatas adalah moderat, hal tersebut terlihat dari besarnya nilai R-Square variabel endogen diatas 0,33 atau 33% dan kurang dari 0,67 atau 67%.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam

menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan jika penelitian penelitian model sudah memenuhi asumsi dan uji kelayakan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan berdasarkan nilai P-Value atau T-Statistik dari hubungan kausalitas hasil pengolahan data. Keriteria pengujian adalah menerima hipotesis jika $t \leq 1,96$ atau $P \geq 0,05$ dan menolak hipotesis $t \geq 1,96$ atau $P \leq 0,05$.

Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4.14.
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistic (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,634	0,655	0,204	3,108	0,002
<i>Work Stress</i> →Kepuasan Kerja	-0,669	-0,683	0,167	4,010	0,000
<i>Work Stress</i> →Kinerja	-0,144	0,147	0,320	0,448	0,654
<i>Work-Family Conflict</i> →Kepuasan Kerja	-0,022	-0,022	0,134	0,167	0,868
<i>Work-Family Conflict</i> → Kinerja	-0,072	-0,070	0,174	0,414	0,679
<i>Work-Family Conflict</i> → <i>Work Stress</i>	0,743	0,753	0,053	13,992	0,000

Tabel 4.15.
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Total Indirect Effect*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistic ((O/STERR)/)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work-Family Conflict → Kinerja Melalui Kepuasan Kerja</i>	-0,222	-0,244	0,194	1,144	0,253
<i>Work Stress → Kinerja Melalui Kepuasan Kerja</i>	-0,424	-0,460	0,218	1,944	0,052
<i>Work-Family Conflict → Kepuasan Kerja Melalui Work Stress</i>	-0,497	-0,517	0,140	3,539	0,000

Tabel 4.16.
Specific Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistic ((O/STERR)/)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work-Family Conflict → WorkStress → Kepuasan Kerja → Kinerja</i>	-0,315	-0,348	-0,173	1,818	0,070
<i>Work-Family Conflict → Kepuasan Kerja → Kinerja</i>	-0,014	-0,007	0,091	0,155	0,876
<i>Work-Family Conflict → Work Stress → Kinerja</i>	-0,107	-0,111	0,248	0,430	0,667

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17.
Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	<i>T Statistic / P Value</i>	Kesimpulan
H1	<i>Work-family conflict</i> akan berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work stress</i>	13,992 / 0,000	Diterima
H2	<i>Work-family conflict</i> akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	0,167 / 0,868	Ditolak
H3	<i>Work stress</i> akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	4,010 / 0,000	Diterima
H4	<i>Work-family conflict</i> akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	0,414 / 0,679	Ditolak
H5	<i>Work stress</i> akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	0,448 / 0,654	Ditolak
H6	Kepuasan kerja akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	3,108 / 0,002	Diterima
H7	Kepuasan kerja akan memediasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja	1,144 / 0,253	Ditolak
H8	Kepuasan kerja akan memediasi pengaruh <i>work stress</i> terhadap kinerja	1,944 / 0,052	Ditolak
H9	<i>Work stress</i> akan memediasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	3,539 / 0,000	Diterima

7. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work Stress*

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *work stress* menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 13,992 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H1. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *work stress*, dengan demikian H1 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*. Artinya semakin meningkatnya *work-family conflict* yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka stres kerja yang dirasakan juga semakin meningkat.

Hasil tersebut merujuk pada semakin meningkatnya stres kerja yang dialami pegawai ketika terjadi ketidakselarasan antara pekerjaan dan keluarga. Konflik yang terjadi didalam keluarga dan dibawa ke pekerjaan menyebabkan terjadinya peningkatan stres kerja. Konflik yang paling dominan mempengaruhi pegawai

adalah waktu bersama keluarga. Tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT menyebabkan kurangnya waktu bersama keluarga sehingga menyebabkan konflik didalam keluarga dan menyebabkan meningkatnya stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Sutanto dan Mogi (2016) serta penelitian Jamadin *et al* (2015) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja yang dialami karyawan. *Work-family conflict* adalah mediator kunci dalam asosiasi antara kebanyakan stresor kerja dan kesulitan psikologis karyawan.

2) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,867 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,167 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja dengan demikian H2 “ditolak”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini terjadi karena pegawai di wilayah Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kepuasan kerjanya sehingga tidak menjadikannya penyebab masalah dan tetap melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan kerjanya. Bagi pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, kepuasan kerjanya tidak dipengaruhi oleh konflik pekerjaan dan keluarga karena kepuasan kerjanya berkaitan dengan pekerjaannya di kantor. Selain itu dari karakteristik responden terlihat bahwa dari kategori usia pegawai didominasi dari usia 30-39 tahun dan dari kategori masa kerja didominasi oleh pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun keatas. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki sikap profesionalitas dalam bekerja dan konflik pekerjaan keluarga tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya. Dimana dalam penelitian Singh and Nayak (2015), Lee *et al*

(2014) dan Armstorng (2015) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work stress* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 4,010 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H3. Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H3 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress*. Artinya semakin meningkatnya *work stress* yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin menurun.

Hasil ini diperoleh dikarenakan stres kerja yang dialami oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang

memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan merasa tidak puas terhadap hasil kerjanya. Stres kerja yang dialami pegawai dalam hal ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, dukungan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang berlebih. Sehingga jika semua hal tersebut dominan berefek negatif maka akan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung sebelumnya seperti penelitian Trivellas *et al* (2013), Lee *et al* (2014) dan Potale (2015), yang menyatakan bahwa *work stress* atau stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,679 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,414 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian H4 “ditolak”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini diperoleh karena pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa tuntutan pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kinerja kerjanya. Kinerja pegawai telah ditentukan sesuai dengan job desknya masing-masing berdasarkan SKP yang telah ditentukan. Sehingga masalah peran ganda atau ketidakselarasan peran, kurangnya waktu bersama keluarga tidak berpengaruh pada kinerja kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan-kebijakan dari kantor yang mampu menampung dan membantu para pegawai dalam menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu dari karakteristik responden terlihat bahwa dari kategori usia pegawai didominasi dari usia 30-39 tahun dan dari kategori masa kerja didominasi oleh pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun keatas. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki sikap profesionalitas dalam bekerja dan konflik pekerjaan keluarga tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Nohe *et al* (2013) dan Mete *et al* (2014) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja. Namun hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zahra and Waheed (2015) serta Roboth (2015) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5) Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work stress* terhadap kinerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,654 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,448 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian H5 “ditolak”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini diperoleh karena pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT tidak merasa bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja kerjanya. Sesuai dalam deksripsi variabel *work stress* dimana jawaban responden menunjukkan frekuensi jawaban yang bernilai rendah. Kinerja pegawai telah ditentukan sesuai dengan job desknya masing-masing berdasarkan SKP yang telah ditentukan. Penilaian kinerja yang

berdasarkan pada SKP membuat pegawai fokus menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dikantor juga telah dapat mengelola terjadinya stres kerja seperti melakukan kegiatan bersama setiap hari jumat diselingi pemberian motivasi dari atasan yang berdampak baik terhadap kinerja kerja pegawai.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Roboth (2015), Odunayo *et al* (2015) dan Ayyub *et al* (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

6) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work stress* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,002 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 3,108 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H6. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian H6 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT, maka kinerja yang dirasakan juga semakin meningkat.

Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT seperti penghargaan dari kantor, dukungan dari atasan, kesempatan berlibur serta lingkungan kerja yang nyaman, membuat peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fu and Deshpande, (2013), Sings and Jain (2013) serta Saka and Salman (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

7) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,876 (diatas 0,05) dan

nilai *T Statistics* sebesar 0,155 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *work-family conflict* dan kinerja dengan demikian H7 “ditolak”. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja.

Hal ini dikarenakan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT. Konflik tersebut berkaitan dengan kurangnya waktu bersama keluarga yang dapat diatasi dengan adanya pemberian cuti dengan persyaratan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dari kantor serta adanya hari libur selama 2 hari dan 5 hari kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Renaningrum dan Musadieg (2016) serta Dewi (2018) yang menunjukkan hasil tidak berpengaruhnya kepuasan kerja antara *work-family conflict* terhadap kinerja. Penelitian tersebut tidak mendukung adanya hubungan mediasi kepuasan kerja antara *work-family conflict* terhadap kinerja.

8) Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *wors stress* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,052 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 1,944 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *wors stress* dan kinerja dengan demikian H8 “ditolak”. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *wors stress* dan kinerja.

Hal ini dikarenakan stres kerja yang dirasakan dapat dikelola dengan baik oleh pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT. Stres kerja tersebut berkaitan dengan beban kerja yang berlebih diluar job deskripsi yang dapat diatasi dengan baik oleh masing-masing pegawai serta mendapat dukungan berupa kebijakan dan kenyamanan dari lingkungan kerja yang dapat membantu pegawai mengatasi rasa stres sehingga pegawai tetap dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

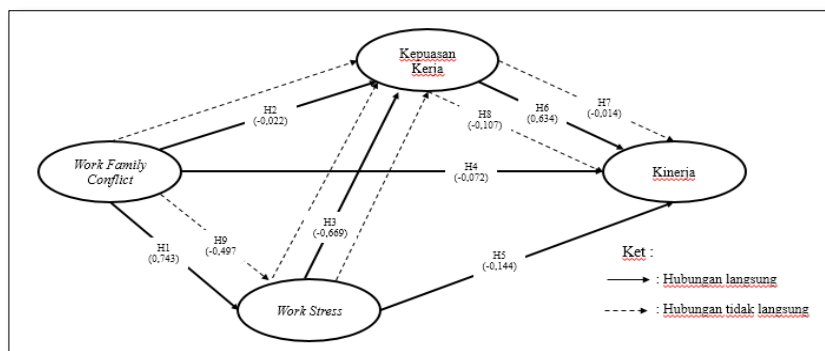
9) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Stress*

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui *work stress* menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,000 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 3,539 (diatas 1,96). Sehingga kedua nilai tersebut diperoleh melalui syarat untuk penerimaan H9. Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* mempunyai pengaruh signifikan sebagai mediasi antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja dengan demikian H9 “diterima”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work stress* memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang artinya semakin meningkatnya *work-family conflict* pegawai maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT dikarenakan meningkatnya stres kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Bentuk mediasi *work stress* antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja adalah dilihat dari besarnya nilai pengaruh

langsung dan tidak langsung. Dimana pengaruh langsung antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja adalah *P Values* sebesar 0,868 (diatas 0,05) yang artinya pengaruh langsungnya ditolak dengan *Original Sample* sebesar -0,022 atau 2,2%. Dan besar nilai pengaruh tidak langsungnya adalah *P Values* sebesar 0,000 atau nilai *Original Samplanya* sebesar -0,497 atau -49,7%. Artinya besarnya mediasi *work stress* antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja adalah sebesar 49,7% dengan hasil negatif, sehingga bentuk mediasi *work stress* adalah *full mediation* artinya variabel *work-family conflict* hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan dengan melalui *work stress*.

Dari hasil pembahasan uji hipotesis diatas maka didapatkan sebuah model hasil uji hipotesis seperti dibawah ini:



Gambar 4.2. Model Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dan untuk meningkatkan kepuasannya, maka harus dapat meminimalisir tingkat stres kerja yang didapatkan dari lingkungan kerja baik berupa beban kerja yang berlebih, kenyamanan tempat kerja, hubungan antar rekan kerja maupun berupa dukungan dari atasan terhadap pegawai yang berada di level manajemen tingkat bawah dan agar dapat mengurangi tingkat stres kerja, pegawai harus mampu menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga.