

Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Work Family Conflict Sebagai Variabel Intervening

Ida bagus Gede Bramastas^{1*}, Arief Purwanto², Muchlis Mas'ud³

¹KPP Pratama Gianyar Bali
^{2,3}Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Ida bagus Gede Bramastas email: : gusbram2003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi WFC pada KPP Pratama Gianyar. Metode analisis menggunakan Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial: Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS-SEM versi 2.0. Dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan, penempatan pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja. Penempatan pegawai yang baik mampu menekan atau menurunkan konflik keluarga pegawai dan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik juga mampu menekan atau menurunkan konflik keluarga pegawai dan pekerjaannya Rendahnya konflik keluarga dengan pekerjaan pegawai (work family conflict) mampu mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja. Penempatan pegawai yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Gianyar.

Abstract

This study aims to examine the influence of employee placement and work environment on organizational performance, either directly or through the mediation of WFC at KPP Pratama Gianyar. The analysis method uses Descriptive Statistics and Inferential Statistical Analysis: Using Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS-SEM software version 2.0. From the research conducted, it can be concluded that good employee placement can improve organizational performance. A good work environment is able to improve performance. Good employee placement is able to suppress or reduce employee family and work conflicts. A good work environment is also able to suppress or reduce employee-family conflict and work Low family conflict with employee work (work-family conflict) can encourage employees to improve performance. Good employee placement is proven to be able to improve organizational performance. A good work environment is proven to be able to improve the performance of the KPP Pratama Gianyar organization.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Work Family Conflict, Lingkungan Kerja, Penempatan Pegawai

Dikirim: 12 Februari 2025

Diterima: 06 April 2025

Diterbitkan: 15 April 2025

1. Pendahuluan

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang menjalankan aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan harus memantau dan meningkatkan kinerja pegawai (1–4). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain work family conflict (WFC), penempatan pegawai, dan lingkungan kerja (5–7). WFC adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang dapat menurunkan kinerja organisasi karena meningkatkan stres, menurunkan motivasi, dan kualitas kerja. Namun, ada penelitian yang menemukan WFC bisa berdampak positif jika pegawai mendapat dukungan keluarga. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan minat pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penempatan yang tidak tepat bisa menurunkan semangat kerja. Penempatan yang baik juga dapat menekan WFC, sesuai teori Person-Environment Fit. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan performa dan meningkatkan WFC. Penelitian menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan WFC. Penelitian ini mengangkat fenomena di KPP Pratama Gianyar, di mana capaian pelaporan SPT Tahunan dalam lima tahun terakhir belum pernah mencapai target 100%. Hal ini menjadi masalah karena SPT Tahunan penting untuk penggalan potensi dan pengujian kepatuhan perpajakan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi WFC pada KPP Pratama Gianyar.

Penempatan pegawai adalah proses menugaskan seseorang pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya, serta bertanggung jawab atas risiko yang ada. Penempatan di lingkungan Kementerian Keuangan diatur secara ketat melalui berbagai peraturan, seperti PMK No. 224/PMK.01/2020 dan PER-25/PJ/2015 (8), yang menekankan penempatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan pola mutasi yang terencana. Tujuannya agar pegawai lebih berdaya guna, meningkatkan kemampuan, dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik fisik (fasilitas, pencahayaan, suhu, tata ruang) maupun non-fisik (hubungan antarkaryawan, suasana kerja, sistem imbalan, rasa aman, perlakuan adil). Aspek lingkungan kerja meliputi: pelayanan kerja (makan, kesehatan, fasilitas umum), kondisi kerja (penerangan, suhu, kebisingan, keamanan), dan hubungan karyawan (kondusif, harmonis, meningkatkan motivasi dan produktivitas) (9–11).

WFC adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, di mana tuntutan kedua peran tersebut saling bertentangan sehingga sulit dipenuhi secara bersamaan. Konflik ini bisa bersifat dua arah: pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya. Dimensi WFC (12,13) adalah:

1. Time-Based Conflict: Konflik karena waktu yang dibutuhkan untuk satu peran mengurangi waktu untuk peran lain (misal, lembur mengurangi waktu untuk keluarga).
2. Strain-Based Conflict: Konflik karena tekanan atau stres dari satu peran memengaruhi peran lainnya (misal, stres kerja memengaruhi suasana di rumah).
3. Behavior-Based Conflict: Konflik karena perilaku yang dibutuhkan di satu peran tidak sesuai dengan peran lain (misal, perilaku tegas di kantor terbawa ke rumah).

Sedangkan faktor yang Mempengaruhi WFC adalah kurangnya waktu untuk keluarga, permasalahan keluarga memengaruhi pekerjaan, tuntutan pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga, keluarga merasa tidak mendapat dukungan, dan sering merasa lelah setelah pulang kerja.

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai organisasi dalam rangka mencapai tujuan, baik secara individu maupun kelompok, yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks Kementerian Keuangan, kinerja diukur melalui realisasi tugas dan fungsi organisasi serta pegawai selama periode tertentu. Indikator kinerja organisasi adalah (7–11,14,15):

1. Perspektif Stakeholder: Realisasi penerimaan pajak, pertumbuhan penerimaan pajak bruto
2. Perspektif Customer: Kepatuhan penyampaian SPT, penerimaan dari pengawasan pembayaran, pengawasan kepatuhan material
3. Perspektif Internal Process: Efektivitas edukasi, penyuluhan, pengawasan pembayaran, penyelesaian data/keterangan, efektivitas penagihan dan pemeriksaan
4. Perspektif Learning & Growth: Standar kompetensi pegawai, efektivitas dialog kinerja, integritas unit, kualitas pelaksanaan anggaran

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu ditunjukkan bahwa secara umum Penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang beragam, namun secara umum menegaskan pentingnya penempatan pegawai yang tepat, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan work family conflict untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi, secara detil dapat dilihat sebagai berikut,

1. Penempatan pegawai umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja
2. Lingkungan kerja memiliki hasil beragam: sebagian penelitian menemukan pengaruh positif, sebagian tidak signifikan
3. Work family conflict secara umum berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai/organisasi
4. Beberapa penelitian menunjukkan WFC dapat memediasi hubungan penempatan atau lingkungan kerja dengan kinerja
5. Reward, motivasi, dan kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi atau intervening dalam hubungan variabel-variabel tersebut

2. Metode

2.1. Kerangka konseptual penelitian

Kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel utama: penempatan pegawai, lingkungan kerja, work family conflict (WFC), dan kinerja organisasi. Kerangka ini dirumuskan dari teori dan hasil penelitian terdahulu, serta dituangkan dalam model konseptual yang menjadi dasar pengujian hipotesis penelitian.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hubungan antara Penempatan Pegawai dengan Kinerja Organisasi. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian, minat, dan harapan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Namun, penempatan yang terlalu nyaman (home base) dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Hipotesis 1: Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, ada yang menemukan pengaruh positif, ada pula yang tidak signifikan. Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
3. Hubungan antara Penempatan Pegawai dengan Work Family Conflict. Penempatan yang memperhatikan aspek personal (lokasi, fleksibilitas, budaya organisasi) dapat menekan WFC. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat meningkatkan konflik antara peran kerja dan keluarga. Hipotesis 3: Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap work family conflict.
4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Work Family Conflict. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga menurunkan WFC. Kebijakan fleksibilitas, dukungan manajemen, dan fasilitas keluarga dapat membantu pegawai mengelola WFC. Hipotesis 4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap work family conflict.
5. Hubungan antara Work Family Conflict dengan Kinerja Organisasi. WFC yang tinggi menyebabkan stres, menurunkan fokus dan produktivitas, serta meningkatkan turnover. Namun, dukungan keluarga dan motivasi dapat menetralkan dampak negatif WFC. Hipotesis 5: Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

6. Hubungan antara Penempatan Pegawai dengan WFC dan Kinerja Organisasi. Penempatan pegawai dapat memengaruhi kinerja organisasi secara tidak langsung melalui WFC sebagai variabel mediasi. Hipotesis 6: Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan WFC sebagai variabel intervening.
7. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan WFC dan Kinerja Organisasi. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara tidak langsung melalui WFC. Hipotesis 7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan WFC sebagai variabel intervening.

Model konseptual hubungan antar variabel digambarkan dalam diagram pada Gambar 1, yang menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh mediasi (intervening) antar variabel: Penempatan Pegawai (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) → Work Family Conflict (Z) → Kinerja Organisasi (Y). Terdapat jalur langsung dan tidak langsung dari X1 dan X2 ke Y melalui Z.

2.2. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis dan hubungan antar variabel secara empiris. Analisis yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif, yang menjelaskan apakah variabel-variabel seperti penempatan pegawai, lingkungan kerja, work family conflict, dan kinerja organisasi saling berpengaruh satu sama lain. Seluruh pegawai KPP Pratama Gianyar dijadikan responden dengan teknik sensus, sehingga penelitian ini bersifat komprehensif terhadap populasi yang ada.

Objek penelitian: Pegawai KPP Pratama Gianyar, yang beralamat di Jalan By Pass Dharma Giri Desa Buruan, Gianyar, Bali. Subjek penelitian: Seluruh pegawai yang memberikan informasi terkait situasi dan kondisi kerja di KPP Pratama Gianyar. Penelitian menggunakan berbagai pendekatan: regresi linier berganda, Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS), dan analisis jalur. Objek penelitian meliputi pegawai pemerintah, pegawai swasta, guru, tenaga kesehatan, dan pegawai di sektor perpajakan.

2.3. Metode pengambilan data

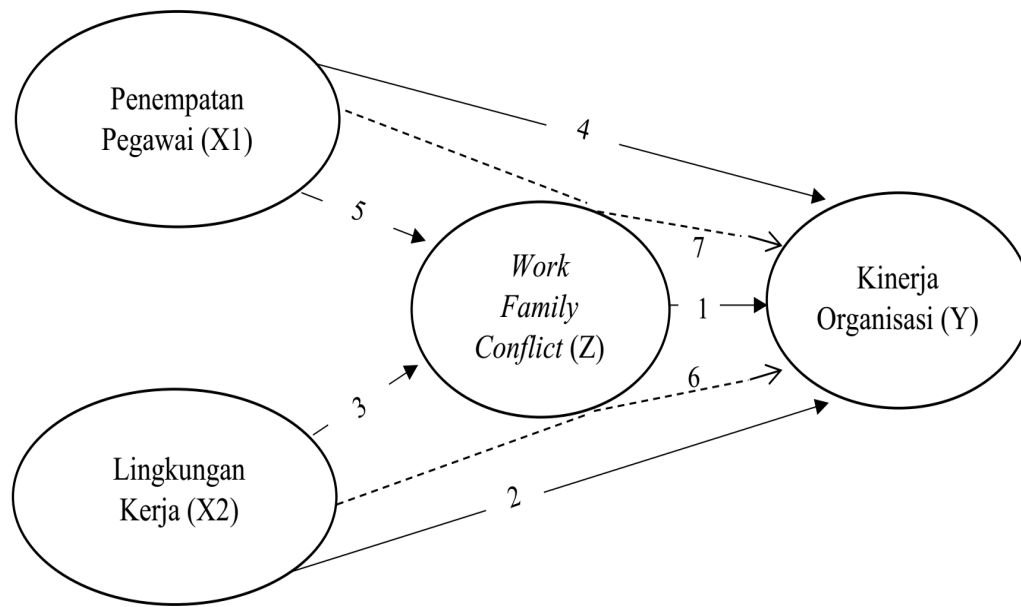
Sumber Data ada dua macam, data primer: Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari dokumen organisasi (struktur, visi-misi), literatur, jurnal, buku, serta hasil wawancara dan observasi. Jenis Data: Kuantitatif: Data berupa angka dari hasil kuesioner (skor variabel). Kualitatif: Data berupa deskripsi profil organisasi, visi-misi, dan data pendukung lainnya. Populasi: Seluruh pegawai negeri sipil (PNS) aktif di KPP Pratama Gianyar sebanyak 98 orang. Sampel: Menggunakan teknik sensus (sampel jenuh), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (98 orang). Sampel bervariasi dari puluhan hingga ratusan responden, dengan pengambilan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara.

2.4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas terdiri dari (lihat Gambar 1):

- a. Penempatan Pegawai (X1): Indikator: Prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik/mental, status perkawinan, usia.
- b. Lingkungan Kerja (X2): Indikator: Pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan kerja, perlakuan adil dan objektif.
- a. Variabel Intervening terdiri dari, Work Family Conflict (Z): Indikator: Kurang waktu untuk keluarga, tidak ada waktu bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, masalah keluarga mempengaruhi kerja dan produktivitas, tuntutan kerja mempengaruhi keluarga, keluhan keluarga, kurang dukungan keluarga, kelelahan setelah kerja.

2. Variabel Terikat terdiri dari, Kinerja Organisasi (Y): Indikator: Kepatuhan pajak, efisiensi penagihan, pelayanan publik, penyelesaian sengketa, penerimaan pajak, penegakan hukum.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Setiap variabel diuraikan dalam indikator dan item pengukuran yang spesifik,

1. Penempatan Pegawai: Penempatan sesuai pendidikan, pengalaman, kesehatan, status perkawinan, usia.
2. Lingkungan Kerja: Pengawasan efektif, suasana kerja nyaman, sistem imbalan sesuai, perlakuan adil, hubungan kerja baik, rasa aman.
3. Work Family Conflict: Kurang waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, masalah keluarga mempengaruhi kerja, kelelahan.
4. Kinerja Organisasi: Tingkat kepatuhan pajak, efisiensi penagihan, kualitas pelayanan publik, penyelesaian sengketa, penerimaan pajak, penegakan hukum

2.5. Metode analisis

Analisis Statistik Deskriptif: Mendeskripsikan data hasil kuesioner dengan tabel, grafik, mean, modus, median, standar deviasi, dan persentase. Skor responden dikategorikan dalam lima kategori: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, cukup sesuai, sesuai, sangat sesuai (rentang 1,00–5,00).

Analisis Statistik Inferensial: Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS-SEM versi 2.0. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten (tidak terukur langsung) dan indikatornya, serta menguji hipotesis secara simultan.

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dilihat dari nilai loading factor ($>0,70$) dan Average Variance Extracted ($AVE >0,50$). Item yang tidak memenuhi kriteria dihapus dari model. Validitas Diskriminan: Menggunakan cross loading dan Fornell-Lacker Criterion (akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel). Reliabilitas: Composite Reliability ($>0,70$) dan Cronbach's Alpha ($>0,7$, atau $>0,6$ untuk penelitian eksplorasi).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model). Koefisien Determinasi (R^2): Menunjukkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Nilai R^2 : 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), 0,25 (lemah). Predictive Relevance (Q^2): $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance; Q^2 : 0,02 (lemah), 0,15 (moderat), 0,35 (kuat).

Pengujian Hipotesis: Pengujian dilakukan dengan prosedur bootstrapping di SmartPLS. Hasil pengujian dilihat dari path coefficients (pengaruh langsung) dan indirect effects (pengaruh tidak langsung). Nilai t-statistics $> 1,96$ atau p-value $< 0,05$ menandakan pengaruh signifikan antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian-penelitian yang dilakukan di KPP Pratama Gianyar umumnya membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan wajib pajak dan kinerja pegawai, baik dari sisi internal organisasi maupun eksternal (wajib pajak). Variabel yang sering dianalisis meliputi pengetahuan perpajakan, pemeriksaan pajak, kualitas pelayanan, tarif pajak, modernisasi administrasi, pelatihan kerja, motivasi, profesionalisme, komitmen organisasi, serta inovasi digital seperti e-Filing.

Jenis Data yang digunakan ada dua macam, Data kuantitatif: diperoleh dari kuesioner kepada responden (wajib pajak atau pegawai), dan Data kualitatif: berupa sejarah KPP, struktur organisasi, jumlah wajib pajak, dan dokumen pendukung lainnya. Populasi penelitian biasanya seluruh wajib pajak terdaftar di KPP Pratama Gianyar (bisa mencapai lebih dari 100.000 orang) atau seluruh pegawai/Account Representative (AR) di KPP tersebut. Sampel diambil dengan teknik accidental sampling (untuk wajib pajak) atau sensus (untuk pegawai/AR). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. Variabel yang diuji: Pengetahuan perpajakan, pemeriksaan pajak, kualitas pelayanan, tarif pajak, dan modernisasi sistem administrasi perpajakan. Hasil: Pemeriksaan pajak, kualitas pelayanan, tarif pajak, dan modernisasi administrasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak. Pengetahuan perpajakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi.
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (AR). Variabel yang diuji: Pelatihan kerja, motivasi kerja, profesionalisme, komitmen organisasi. Hasil: Semua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja AR. Nilai koefisien regresi masing-masing: pelatihan kerja (0,177), motivasi kerja (0,206), profesionalisme (0,080), komitmen organisasi (0,193). Model regresi memiliki R Square sebesar 0,814, menunjukkan bahwa 81,4% variasi kinerja AR dijelaskan oleh keempat variabel tersebut.
3. Pengaruh E-Filing, Sanksi, Kesadaran, dan Sosialisasi. Objek: Wajib Pajak Badan di KPP Pratama Gianyar. Hasil: E-Filing, sanksi perpajakan, kesadaran wajib pajak, dan sosialisasi perpajakan semuanya berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak badan. Persamaan regresi: $Y = 0,276X_1 + 0,272X_2 + 0,190X_3 + 0,415X_4 + e$, di mana Y adalah kepatuhan wajib pajak badan, X1 hingga X4 adalah e-Filing, sanksi, kesadaran, dan sosialisasi.
4. Program Pengungkapan Sukarela dan Moral Pajak. Temuan: Program pengungkapan sukarela, kualitas pelayanan, dan pemahaman perpajakan berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak. Moral perpajakan dapat memperkuat pengaruh kualitas pelayanan dan pemahaman perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak.

3.2. Pembahasan

Bagi KPP Pratama Gianyar: Perlu meningkatkan kualitas pelayanan, modernisasi sistem administrasi, dan sosialisasi kepada wajib pajak. Pelatihan dan pengembangan SDM pegawai, khususnya AR, harus terus dilakukan untuk menjaga motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi. Penguatan program digitalisasi (e-Filing) dan penegakan sanksi efektif untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

Bagi wajib pajak: Peningkatan pemahaman dan kesadaran perpajakan penting untuk mendukung kepatuhan. Dukungan moral perpajakan dan program insentif dapat memperkuat kepatuhan. Penelitian-penelitian di KPP Pratama Gianyar secara konsisten menemukan bahwa faktor pelayanan, inovasi administrasi, motivasi dan profesionalisme pegawai, serta edukasi dan sosialisasi perpajakan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kepatuhan wajib pajak, baik orang pribadi maupun badan. Sementara itu, pengetahuan perpajakan saja tanpa dukungan

pelayanan dan sistem yang baik tidak cukup untuk mendorong kepatuhan wajib pajak secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Gianyar. Penempatan pegawai yang sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia yang dilaksanakan dengan baik mempunyai peranan penting dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja KPP Pratama Gianyar.
2. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja KPP Pratama Gianyar. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang dilihat dari aspek pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, adanya perlakuan yang baik, rasa aman, hubungan kerja, perlakuan adil dan objektif yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai secara langsung dapat meningkatkan kinerja KPP Pratama Gianyar.
3. Penempatan pegawai yang baik mampu menekan atau menurunkan konflik keluarga pegawai dan pekerjaan. Penempatan pegawai yang sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia yang dilaksanakan dengan baik secara nyata memberikan kontribusi menurunkan atau mengurangi konflik keluarga pegawai dengan pekerjaan di KPP Pratama Gianyar.
4. Lingkungan kerja yang baik juga mampu menekan atau menurunkan konflik keluarga pegawai dan pekerjaannya pada KPP Pratama Gianyar. Kondisi lingkungan kerja yang baik karena adanya pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, adanya perlakuan yang baik, rasa aman, hubungan kerja, perlakuan adil dan objektif telah memberikan kontribusi penting sehingga para pegawai merasakan rendahnya konflik keluarga dengan pekerjaannya di KPP Pratama Gianyar.
5. Rendahnya konflik keluarga dengan pekerjaan pegawai (work family conflict) mampu mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja KPP Pratama Gianyar. Konflik keluarga dengan pekerjaan pegawai yang semakin rendah karena kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan waktu, ukuran pekerjaan, kepuasan kerja dan pernikahan serta pengelolaan yang baik atas banyaknya pekerjaan, memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja KPP Pratama Gianyar.
6. Penempatan pegawai yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi dilingkungan KPP Pratama Gianyar baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya penempatan pegawai yang dicerminkan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia yang dilaksanakan dengan baik, terbukti secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi, maupun melalui mediasi konflik keluarga dengan pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penempatan pegawai diharapkan dapat mengurangi konflik pegawai dengan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Gianyar.
7. Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Gianyar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya kondisi lingkungan kerja yang baik terbukti secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi, maupun melalui mediasi konflik keluarga dengan pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai diharapkan dapat mengurangi konflik pegawai dengan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Gianyar.

Daftar Pustaka

1. Lestari D. Kinerja Pegawai. 2023;
2. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*. 2022;1(1):1–7.
3. Adinda TN, Firdaus MA, Agung S. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 2023;1(3):134–43.
4. Shaleh M, Firman SP. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur; 2018.
5. Anggasta M. Dampak Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat. 2022.
6. Kusumawati E, Habibi A, Fasa MI. Pengaruh Work Mutation Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi:(Study Pada Karyawan PTPN I Regional 7 di Bandar Lampung). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*. 2024;3(6):5965–79.
7. Pramudya KT, Kurniawan IS, Purnamarini TR. Turnover Intention Di Tetra Coffee: Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Work-Family Conflict Merupakan Antecedent? *Jurnal Ekuilnomi*. 2025;7(1):197–206.
8. Saragih NA. Tinjauan Atas Pengaruh Pola Mutasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Bengkalis. 2023;
9. Adhistry SP, Fauzi A, Simorangkir A, Dwiyantri F, Patricia HC, Madani VK. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. 2022;4(1).
10. Thalibana YBW. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. 2022;1(4):01–9.
11. Nurhandayani A. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*. 2022;1(2):108–10.
12. Powell GN, Greenhaus JH. Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career development international*. 2006;11(7):650–9.
13. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 1996;81(4):400.
14. Darmawan D. Studi Kepustakaan: Indikator Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi serta Hubungan antar Variabel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2024;14(2):19–29.
15. Hamzali S. Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Eqien*. 2022;9(1):241–9.