

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jumlah Anak terhadap Kinerja Pegawai Wanita PNS di Pemko Bukittinggi

Muhammad Rais

UIN Sjech M Djamil Djambek Bukittinggi

muhammadrais@uinbukittinggi.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan jumlah anak terhadap perempuan yang bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perempuan yang bekerja sebagai PNS pada Pemerintah Kota Bukittinggi, sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang perempuan yang bekerja sebagai PNS pada Pemerintah Kota Bukittinggi yang ditemui langsung atau diberikan Google oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dianalisis digunakan uji asumsi klasik agar hasil regresi pada penelitian ini mempunyai estimasi yang tepat, tidak bias dan konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif sedangkan jumlah anak memberikan pengaruh negatif terhadap perempuan yang bekerja sebagai PNS di pemerintahan Bukittinggi.

**Kata Kunci :** Kinerja Pegawai Wanita, Lingkungan Kerja, Jumlah Anak

### Abstract

*The purpose of this study was to find out how the work environment and the number of children affect women who work as civil servants in the Pemko Bukittinggi. The population in this study were all women who worked as civil servants at the Bukittinggi City Government, while the sample in this study consisted of 80 women who worked as civil servants at the Bukittinggi City Government who were met directly or given Google from by the researchers. This study uses a quantitative method with the help of the SPSS application using multiple linear regression analysis. Before being analyzed, the classical assumption test was used so that the regression results in this study had the right, unbiased and consistent estimate. The results showed that the work environment had a positive effect while the number of children had a negative effect on women who worked as civil servants in the Bukittinggi government.*

**Keywords:** Employee Performance Women, work environment, the number of children

### Pendahuluan

Keterlibatan wanita di berbagai bidang kegiatan dan keilmuan berdampak terhadap pemerataan pembangunan nasional. Kesetaraan laki-laki dan wanita merupakan isu utama yang terjadi di Eropa dan berdampak terhadap di Asia terutama Negara Indonesia. Kesetaraan tersebut di bidang ekonomi dan non ekonomi. Kesetaraan dalam bidang ekonomi adalah kesetaraan untuk mendapat pendidikan, pekerjaan dan kesempatan mengembangkan karier.

Keunggulan dan potensi dari wanita adalah dasar dari konsep kesetaraan gender. Keunggulan dan potensi yang dimiliki wanita tidak kalah dibandingkan dengan laki-laki seperti kemampuan, intelektual dan keterampilan.(Wiladatika, 2016)

Sehingga tahun 2019 fokus pengembangan wanita yang akan dilakukan oleh pemerintah adalah peningkatan pemberdayaan wanita bekerja. Hal ini dapat dilihat dari profil wanita Indonesia dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya dan banyak wanita Indonesia yang berpartisipasi menjadi tenaga kerja dan ibu rumah tangga secara bersamaan.

Wanita bekerja adalah wanita yang produktif dalam bidang ekonomi dan menghasilkan sejumlah pendapatan. Wanita yang memutuskan untuk bekerja akan memiliki dua tugas utama yaitu sebagai seorang istri yang mengurus rumah tangga dan mengurus pekerjaan sebagai pegawai/karyawan. Fungsi sebagai seorang istri dan ibu adalah mengurus suami, anak, rumah dan sedangkan fungsi sebagai tenaga kerja adalah bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Contohnya sebagai pegawai swasta maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemerintah Indonesia khususnya Pemko Bukittinggi beberapa tahun terakhir melakukan penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah pegawai negara yang berfungsi untuk mengabdikan dirinya kepada negara dan masyarakat. Dengan banyaknya penerimaan PNS tentu saja hal ini memberikan peluang bagi wanita untuk bekerja, khususnya di Pemerintah Kota Bukittinggi. Berdasarkan dari data BPS Kota Bukittinggi bahwa jumlah PNS laki-laki lebih sedikit dari pada jumlah PNS wanita.

**Tabel 1.** Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin, di Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi, 2021-2022

Tahun	Laki-laki (jiwa)	Wanita (jiwa)	Jumlah (jiwa)
2021	907	1.585	2.492
2022	851	1.576	2.427

Sumber : BPS Kota Bukittinggi (2023)

Berdasarkan pada tabel 1. di atas bahwa jumlah PNS laki-laki di Pemko Bukittinggi pada tahun 2021 berjumlah 907 jiwa dan 851 jiwa pada tahun 2022 sedangkan jumlah PNS wanita tahun 2021 berjumlah 1.585 dan 1.576 jiwa pada tahun 2022, sehingga kalau dibandingkan PNS wanita lebih banyak dibandingkan laki-laki. Tentu ini menjadi tema yang menarik untuk diteliti.

Kodratnya, laki-laki sebagai kepala keluarga bekerja adalah sebuah kewajiban. Tugas utama laki-laki adalah bekerja untuk menafkahi keluarga, sedangkan tugas utama seorang wanita yaitu mengurus suami dan mengasuh anak. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas seorang PNS karena wanita memiliki keterikatan dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja dan keluarga merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Cara untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan dan penurunan kinerja. Di antara faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja.(Sari & Hadijah, 2016)

Wanita berkeluarga memiliki peran ganda sehingga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan keluarga dan sering kali mendapatkan tekanan.

Sehingga wanita harus beradaptasi untuk mengubah diri sesuai keadaan lingkungan kerja atau mengubah lingkungan kerja itu sesuai dengan keadaan dirinya. Peran ganda wanita menyebabkan pergeseran nilai dalam keluarga, berupa perubahan fungsi dan peranan dalam keluarga, waktu yang terbatas untuk kegiatan keluarga dan waktu untuk mengurus rumah tangga semakin menyempit.

Sehingga dibutuhkan motivasi kerja dalam diri untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan atau daya penggerak dalam diri wanita untuk mencapai keberhasilan. Motivasi kerja berkenaan dengan kebutuhan seseorang wanita untuk berperilaku dalam lingkungan kerja dan keluarga.

Motivasi dipergunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi didapatkan dari diri sendiri, anggota keluarga ataupun sesama karyawan. Motivasi harus dilakukan setelah adanya evaluasi kerja seperti atasan memberikan nasehat, bimbingan, rasa aman, pelatihan/diklat, ketersediaan peralatan di tempat kerja dan hak cuti. Motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Kinerja dapat dipengaruhi faktor ekonomi berupa gaji, tunjangan dan bonus sedangkan dari faktor non ekonomi yang mempengaruhi kinerja wanita adalah lingkungan keluarga seperti jumlah anak dan lingkungan kerja seperti motivasi rekan kerja, kebersihan tempat kerja dan tata ruang tempat kerja. (Deni, 2018). Kinerja pegawai tentunya berpengaruh terhadap banyaknya kontribusi yang diberikan seseorang kepada lembaga/instansi tempatnya bekerja. (Basri & Saman, 2020)

Lingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga termasuk faktor yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dan akan berdampak pada semangat kerja dan kinerja karyawan. (Vina Da'watul Aropah, Ma'mun Sarma, 2020)

Mengurus keluarga tentunya akan mempengaruhi kinerja wanita bekerja karena jika seorang wanita ingin fokus untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai maka harus mengorban tugasnya sebagai pengurus rumah tangga dan sebaliknya jika seorang wanita ingin mengurus keluarganya maka akan mengganggu tugasnya sebagai pegawai.

Di antara penyebabnya rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh faktor internal lembaga berupa budaya organisasi yang kurang baik dan faktor eksternal yaitu sikap tanggap dan keuletan individu yang kurang baik, budaya organisasi yang baik belum tertanam. (Niddin et al., 2021)

Tinggi dan rendahnya nilai kinerja dapat dilihat secara langsung atau tidak langsung. Pada umumnya penilaian kinerja dapat observasi oleh siapa saja dan harus paham tanggung jawab dan tujuan dari lembaga/instansi serta pegawai yang ingin di evaluasi kinerjanya. Sehingga untuk meneliti tentang kinerja, peneliti harus melakukan observasi tentang kinerja dan memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk membedakan perilaku yang berkontribusi terhadap efektivitas dalam kinerja organisasi. Sehingga pertanyaan kuesioner dapat diberikan kepada pimpinan organisasi, manager, atasan langsung, supervisor, rekan kerja, customer, bawahan bahkan karyawan sendiri bisa mendapatkan informasi tentang kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah di sampaikan belum ada yang membandingkan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja wanita dan kinerja laki-laki. Tentunya kinerja wanita bekerja lebih memiliki variabel yang banyak mengingat bahwa wanita memiliki dua fungsi yakni sebagai pengurus keluarga dan juga sebagai tenaga kerja.

Hal lain dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih memilih untuk bekerja dari rumah dibandingkan dengan karyawan laki-laki, lebih jauh lagi dapat dilihat bahwa karyawan yang sudah menikah lebih memilih untuk bekerja dari rumah. Wanita memilih bekerja dari rumah karena ada tugas ganda yaitu ingin mengurus rumah tangga. Sehingga penulis melakukan penelitian/kajian dengan tema pengaruh lingkungan kerja dan jumlah anak terhadap kinerja wanita bekerja sebagai pegawai PNS di Pemko Bukittinggi.

### Tinjauan Literatur

Kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas di tempat kerja. Kinerja dapat dievaluasi setiap hari, minggu, bulan atau tahun. Dapat dilakukan oleh siapa saja yang memahami konsep penilaian kinerja serta paham akan tugas dan tanggung jawab seseorang yang ingin diketahui kinerjanya.(Hasibuan, 2016)

Ukuran produktivitas seseorang tentunya dapat diukur dengan ukuran kinerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap lembaga/instansi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1).Manajemen Kepemimpinan 2). Sarana dan Prasarana, 3). Pelatihan/pendidikan 4). Gaji/bonus, 5). Sikap, 6). Mental 7). Teknologi 8). Lingkungan kerja.(Sedarmayanti, 2017)

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk nyata yang dapat dilihat dan disentuh secara langsung maupun tidak langsung seperti keadaan ruangan/gedung, komputer, internet dan lain sebagainya. Sedang lingkungan non fisik adalah segala sesuatu yang tidak kelihatan langsung secara kesat mata dan hanya dapat dirasakan seperti hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan teman kerja.(Sedarmayanti, 2017).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian menggambarkan pengaruh antara dua konsep yang berbeda akan tetapi memiliki hubungan atau keterkaitan. Konsep tersebut dirumuskan dari permasalahan yang akan diteliti, sehingga akan menjadi dasar dalam melakukan penelitian. Dapat dilihat pada konsep berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir/Konseptual

Berdasarkan konsep di atas maka penelitian ini memiliki fokus utama yaitu untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan jumlah anak terhadap kinerja wanita PNS.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis ini akan dapat menjelaskan pengaruh dua atau lebih variabel dan dapat dilakukan secara bersamaan atau sendiri-sendiri untuk menarik kesimpulan tentang penyelesaian masalah dalam penelitian. Untuk memperoleh persamaan regresi yang baik dan spesifik, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Ghozali, 2018).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam kajian/penelitian adalah wanita yang bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi. Sedangkan kejadian bertemunya peneliti dengan wanita yang bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi di lapangan secara langsung atau melalui penyebaran *google form* maka digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

### Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data utama yang dipergunakan pada penelitian ini. Data ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari jawaban responden baik bertemu langsung maupun menggunakan metode penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada PNS wanita di Pemko Bukittinggi. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden di mana kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang digunakan untuk membantu dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini. Tentunya kuesioner ini telah teruji reliabilitas dan validitasnya.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan jumlah anak sebagai variabel Independent sedangkan wanita yang bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi merupakan variabel dependennya.

### Analisa Data

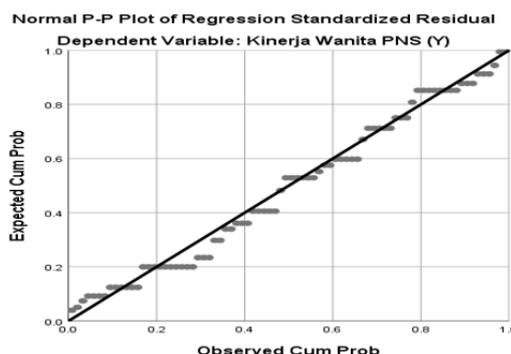
Dalam menguji dan menganalisis data yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan variabel-variabel maka digunakan metode Regresi Linier Berganda. Analisis ini akan membantu peneliti untuk menyimpulkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda adalah metode yang sangat baik karena ketepatan dalam estimasinya, unbiased dan konsisten dari pada model lainnya. Model ini harus bebas dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan memenuhi asumsi normalitas (Wiratna Sujarweni, 2014).

## Hasil Dan Pembahasan Penelitian

### Uji asumsi Klasik

#### 1. Uji normalitas

Dalam model regresi pengambilan keputusan pengujian normalitas probability plot memiliki distribusi yang normal jika data plottingnya (titik-titik) mengikuti dan berada sepanjang garis diagonal. Berdasarkan analisis normalitas dengan menggunakan SPSS, maka data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data plottingnya mengikuti sepanjang garis diagonal. Maka kesimpulannya bahwa data regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### 2. Multikolinearitas

Tidak terdapat gejala multikolinearitas jika nilai toleransi > 0.100, nilai VIF < 10,00.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	2.503	.382			6.547	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.653	.087	.626		7.533	.000	.999	1.001
Jumlah Anak (X2)	-.431	.123	-.292		-3.515	.001	.999	1.001

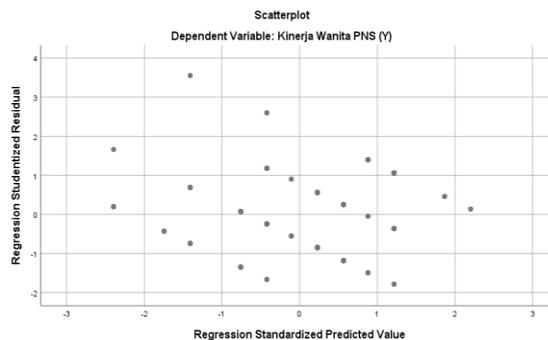
a. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

Nilai toleransinya dari hasil uji multikolinearitas sebesar 0,999 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena sesuai dengan syarat nilai toleransi > 0.100, nilai VIF < 10,00.

Selain dari data toleransinya dapat juga dilihat dari data VIFnya dengan syarat nilai VIF harus kecil dari 10,00 sedangkan berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah 1,001 untuk lingkungan kerja dan jumlah anak. Kesimpulan berdasarkan data VIF adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

#### 3. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar *scatterplot* menunjukkan pola titik-tik acak atau random tidak berbentuk pola menyebar dan menyempit. Plotingnya bukan berada pada angka nol dan sumbu Y dengan demikian maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Berdasarkan pada gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa pola titik-titik adalah acak atau random, tidak menyebar dan menyempit serta tidak berada pada angka nol ( di bawah dan diatas) sumbu y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* data dalam penelitian ini. Untuk memperkuat hasil dari *scatterplot* maka bisa digunakan alternatif uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*. Akan tetapi penelitian tidak melakukannya dikarenakan polanya sudah jelas.

**4. Autokorelasi dengan durbin Watson**

Syarat untuk lulus uji autokorelasi adalah jika nilai Durbin Watson terletak antara du dan (4-du). Untuk mengetahui nilai du dapat dicari pada tabel durbin Watson dengan melihat jumlah variabel bebas (independent) adalah k(2) dan banyaknya sampel N(80) dengan signifikansi 5%.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.455	.714	2.019

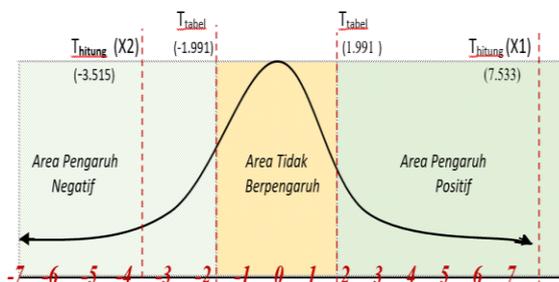
a. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

Dari hasil uji Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai du (1,6882) < Durbin Watson (2.019) < 4-du (2.3118). Karena nilai Durbin Watson berada di antara 1.6882 dengan 2.3118 dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi. Keempat uji asumsi klasik telah memenuhi kriteria maka data dalam penelitian ini bersifat unbiased, konsisten dan layak untuk digunakan sebagai data dalam suatu penelitian.

**Analisis Regresi Linear berganda Uji t parsial (regresi linear berganda) berdasarkan nilai signifikasi.**

Uji t parsial adalah uji pengaruh variabel secara sendiri-sendiri. Jika nilai Sig < 0,05 maka memiliki arti bahwa variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansinya adalah 0,000 artinya lebih kecil dari pada 0,05 dan untuk nilai jumlah anak memiliki nilai signifikansinya adalah 0,001 kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan jumlah anak secara sendiri berpengaruh terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi.

Berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel dapat juga dijadikan acuan untuk menentukan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 :155) jik nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka memiliki arti bahwa variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent. Rumus mencari nilai  $t_{tabel} = (a/2:n-k-1)$  maka di dapat  $(0.05/2 : 80-2-1)$  maka hasil dari distrubusi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.991. Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  X1 adalah 7.533 dan X2 adalah -3.515 memiliki nilai besar dan kecil dari  $t_{tabel}$  1.991 menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi. Sedangkan untuk variabel jumlah anak menunjukkan pengaruh yang negatif.



Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja adalah 7.533 berada pada area positif warna hijau dan jumlah anak adalah -3.515 yang berada pada area hijau negatif. Kesimpulan uji t parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi sedangkan jumlah anak berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita bekerja.

**Uji F SIMULTAN**

Uji F simultan merupakan pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika nilai Sig. < 0,05 memiliki arti bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.(Ghozali, 2018)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.587	2	17.293	33.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.213	77	.509		
	Total	73.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja dan jumlah anak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi. Untuk memperkuat argumentasinya dapat juga kita lihat dari nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika F

hitung > Ftabel maka variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Wiratna Sujarweni, 2014).

Rumus untuk mencari Ftabel adalah  $(k : n-k) = (2 ; 80-2)$  maka didapatkan  $(2 : 78)$  maka distribusi nilai Ftabel adalah 3,11. karena nilai Fhitung (33.957) lebih besar dari pada Ftabel (3,11) dapat disimpulkan lingkungan kerja dan jumlah anak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi dengan cara membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel.

**Koefisien Determinasi**

Uji determinasi adalah untuk melihat besarnya pengaruhnya variabel lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi secara Simultan. Untuk mendapatkan besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent bisa dilihat pada tabel model Summary pada kolom RSquare hasil dari SPSS.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.455	.714	2.019

a. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas nilai RSquare (R2) adalah sebesar 0.459. Peneliti simpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi secara simultan sebesar 0.461 atau 46.9 persen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

**Pembahasan**

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS dengan metode regresi linear berganda memperlihatkan variabel lingkungan kerja dan Jumlah anak memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Wanita PNS**

Lingkungan kerja dalam penelitian adalah sarana prasarana, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan suasana tempat kerja. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja wanita PNS menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan faktor-faktor lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja wanita PNS. Dengan demikian jika lingkungan kerja di Pemko Bukittinggi baik maka tentunya akan menaikkan kinerja wanita PNS, sebaliknya bila lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan kinerja wanita PNS tersebut.

Kinerja dapat diukur dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik diantaranya lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan supervisi. Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan sarana serta prasarana kerja, perlengkapan dan peralatan kerja serta suasa/keadaan tempat kerja yang tersedia untuk karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tersebut meliputi komputer, pengatur suhu udara dan

teman kerja dan sebagainya. Hubungan antara sesama teman kerja tentunya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Siswanto, 2020).

Untuk memperlancar kegiatan kerja dalam suatu instansi/lembaga, diperlukan sarana dan prasarana, peralatan dan perlengkapan yang dapat membantu aktivitas kerja sesuai dengan kebutuhan (Wulandari et al., 2020).

Berdasarkan penelitian di atas tentunya lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam mendukung aktivitas instansi/lembaga. Lingkungan kerja akan memberikan konsentrasi bagi wanita PNS untuk bekerja dan akan meningkatkan produktivitasnya jika keadaannya kondusif dan baik. Di sinilah para PNS menghabiskan 1/3 waktunya setiap hari mulai dari jam 07.30-16.00 aktivitas kerja setiap harinya.

Wanita merupakan makhluk yang sensitif terhadap lingkungan kerja ditambah lagi sifat alami seorang wanita yang lebih mendahulukan perasaan sehingga lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat suasana hati dan hasil pekerjaan kurang baik.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam layanan internet, pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, sampai dengan hubungan antara atasan dengan bawahan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap kinerja wanita PNS dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sikap saling menghormati dan menghargai akan menjadikan para pegawai untuk bekerja lebih efektif dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Hasil penelitian ini juga dapat bertentangan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dipengaruhi terhadap kinerja pegawai., tentunya bisa terjadi karena jenis pekerjaan, lokasi pekerjaan dan responden. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Diamantidis and Chatzoglou (2019) dalam penelitiannya berjudul "*Factors affecting employee performance: an empirical approach*" menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Jenis pekerjaan, lokasi kerja dan responden antara laki-laki dan wanita juga akan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat terbentuk dari model kepemimpinan. Sehingga kepemimpinan tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja (Kamar et al., 2020).

### **Pengaruh Jumlah Anak Terhadap Kinerja Wanita PNS**

Pengaruh antara jumlah anak terhadap kinerja wanita PNS adalah pengaruh yang negatif. Artinya bahwa peningkatan jumlah anak akan menurunkan kinerja wanita PNS dan sebaliknya jumlah anak yang sedikit akan lebih memberikan peluang bagi wanita untuk bekerja secara maksimal. Kodrat seorang wanita adalah seorang ibu yang memiliki rasa cinta kasih terhadap anaknya. Cinta kasih terhadap anak akan berlawanan dengan beban kerja yang dimiliki seorang wanita. Wanita akan diberikan pilihan jika ingin merawat anaknya maka harus mengorban pekerjaannya dan sebaliknya jika ingin mengutamakan pekerjaan maka harus menyerahkan perawatan anaknya kepada orang lain. Hal ini di buktikan banyaknya wanita yang bekerja yang menitipkan anaknya pada lembaga-lembaga penitipan anak, agar bisa menjalankan rutinitasnya sebagai seorang pegawai.

Tentunya memilih antara anak dan pekerjaan adalah pilihan yang sulit oleh wanita karier. Seorang wanita yang memiliki banyak anak menjadi tantangan tersendiri

bari sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain mengurus anak dan suami, pada saat hamil saja hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karena beratnya mengandung dan banyaknya kerjaan. Di beberapa organisasi/lembaga terkadang mensyaratkan bagi wanita yang ingin bekerja untuk tidak menikah pada kurun waktu tertentu. Hal ini dilakukan karena adanya ketakutan dari lembaga/instansi tentang penurunan kinerja dari pegawai wanita tersebut. Terkadang situasi hati dan fisik wanita yang sedang mengandung akan selalu berubah-ubah dan cuti melahirkan yang lama akan meninggalkan rutinitas pekerjaannya 2-3 bulan tentunya akan mengurangi kinerja seorang wanita PNS.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelahiran yang tidak direncanakan, menurunkan peluang wanita untuk bekerja. Tentunya kelahiran ini juga akan mempengaruhi dari kinerja wanita (Purbowati, 2019).

Penurunan kinerja yang dialami oleh wanita bekerja disebabkan karena tidak mampu memenuhi kewajiban dan perannya dalam rumah tangga dan pekerjaan (Aliffia et al., 2022).

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja dan Jumlah anak memiliki pengaruh terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi sebesar 46,9 persen. Pengaruh ini baik secara simultan maupun secara parsial menunjukkan pengaruh. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja dari wanita PNS di Pemko Bukittinggi. Sedangkan untuk variabel jumlah anak menunjukkan pengaruh yang negatif, artinya semakin banyak jumlah anak yang dimiliki maka akan menurunkan kinerja wanita bekerja. Hal ini tentunya karena fungsi ganda dari seorang wanita yaitu sebagai ibu rumah tangga (mengurus rumah tangga) dan juga sebagai seorang wanita karier. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan jumlah anak (X2) terhadap wanita yang bekerja sebagai PNS di Pemko Bukittinggi adalah 46.9 persen sedang sisanya 53.1 persen dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

### **Saran**

Fungsi sebagai seorang istri dan sebagai seorang abdi negara seorang wanita mengharuskannya untuk memilih antara mengurus rumah tangga atau mengejar kariernya sebagai seorang abdi negara. Sehingga banyak dari wanita bekerja mempekerjakan pembantu atau menitipkan anaknya ke lembaga penitipan. Seberapa efektivitas keberadaan pembantu atau lembaga penitipan anak dalam mendukung kinerja wanita bekerja belum di masukan dalam penelitian ini. Sehingga variabel ini dapat dijadikan variabel independent untuk peneliti yang ingin meneliti dengan tema yang sama dengan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Aliffia, D., Mawadah, Adawiyah, R., Na'imah, K., Komalasari, S., & Hermina, C. (2022). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat Work From Home di Masa Pandemi Covid-19: Studi Meta analisis. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(02), 110–114. <https://doi.org/10.21009/jppp.112.08>
- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1), 71. <https://doi.org/10.26858/jkp.v4i1.12048>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi) / Malayu S.P. Hasibuan*. Bumi Aksara.
- Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.25279>
- Niddin, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2021). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1), 188–202. <https://doi.org/10.24036/jea.v3i1.340>
- Purbowati, A. (2019). Kelahiran Yang Tidak Direncanakan: Apakah Hambatan Bagi Wanita Untuk Bekerja? *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(1), 1907–6096.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siswanto, A. (2020). *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar*. 4, 1-35.
- Vina Da'watul Aropah, Ma'mun Sarma, I. M. S. (2020). Aropah\_telecommuting. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 201-214.
- Wiladatika, A. T. (2016). Women Worker And The Problem Of Gender Afrid's Tamara Wiladatika Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metodologi Penelitian, Metode Penelitian*. Pustaka baru press.
- Wulandari, T., Murtini, W., & Sawiji, H. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(3), 1-12.