

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT RS BUMI WARAS  
BANDARLAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh :

**Latifah Ida Kurniati**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## Abstrak

### **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RS BUMI WARAS**

Oleh

**LATIFAH IDA KURNIATI**

Rumah Sakit Bumi Waras merupakan rumah sakit swasta yang berdiri sejak tahun 1989. Sejak tahun 2009 terakreditasi sebagai rumah sakit madya. RSBW merupakan rumah sakit kelas C yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Permasalahan dalam penelitian ini adalah *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) yang dimiliki perawat wanita yang sudah berkeluarga seperti pembagian *shift* kerja pada saat malam hari yang dapat menimbulkan konflik peran sehingga dapat berdampak kepada tingkat stress kerja dalam diri perawat yang dapat menurunkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja perawat. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebar kepada 104 perawat wanita RS Bumi Waras. Teknik penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan *purposive* sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini perawat wanita yang sudah berkeluarga. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Saran bagi perawat RS Bumi Waras sebaiknya dapat memisahkan masalah kerja dengan masalah pribadi atau keluarga, dan lebih mampu memahami tanggung jawab pekerjaan masing- masing. Pihak rumah sakit juga diharapkan dapat lebih memerhatikan batasan waktu yang diberikan pada tiap pekerjaan, sehingga kinerja akan maksimal.

**Kata Kunci :** *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Kinerja.

## **Abstract**

### **THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON NURSE PERFORMANCE OF BUMI WARAS HOSPITAL**

by

**LATIFAH IDA KURNIATI**

Bumi Waras hospital is a private hospital that established since 1989. Since 2009 it has been accredited as a middle hospital. RSBW is a C-type hospital which is designed by The Ministry of Health Republic Indonesia. The problem in this research is the dual role conflict that the married female nurse facing, like the distribution of work shift at night which can cause role conflict so that will impact the work stress rate in nurse that can degrade performance.

This study aims to determine the effect of work family conflict and work stress on the nurse performance. Data collection method used in this research is questionnaires with Likert Scale that distributed to 104 married female nurses on Bumi Waras Hospital. The distribution technique used in this research is purposive sampling. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis.

The result of this study indicates that this study supports the proposed hypothesis that work family conflict and work stress variable have significant and negative effect on nurse performance. Suggestion for Bumi Waras Hospital's nurse is that they should be able to separate work problem with personal or family problem, and capable to understand each work responsibility. The hospital should be considerate on setting time limit of each work's so that the performance can be improved.

**Keywords : Work Family Conflict, Work Stress, Performance.**

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RS BUMI WARAS BANDARLAMPUNG**

**Oleh**

**LATIFAH IDA KURNIATI**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT RS BUMI WARAS  
BANDARLAMPUNG.**

Nama Mahasiswa : **Latifah Ida Kurniati**

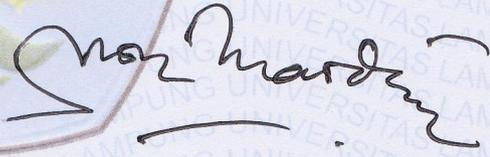
Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011091

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP. 19620822 198703 2 002

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP. 19701106 199802 2 001

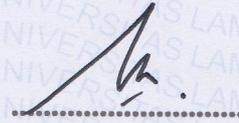
2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP. 19620822 198703 2 002

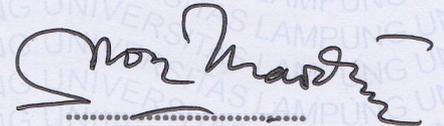
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

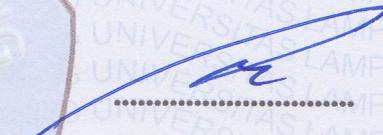
**Ketua : Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**



**Sekretaris : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



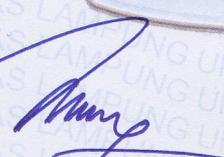
**Penguji : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, SE., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 November 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Latifah Ida Kurniati  
NPM : 1511011091  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Bumi Waras Bandarlampung”**

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian skripsi serta sumber informasi atau data adalah benar dan merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal dari kutipan dari karya tulis yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun media elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Tidak akan menuntut atau meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 24 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**Latifah Ida Kurniati**

**NPM. 1511011091**

## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti dilahirkan di Bandarlampung, Lampung pada tanggal 06 April 1998, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati pasangan Bapak Akmad Rizal dan Ibu Endang Widyastuti, KS.

Menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-kanak Bina Balita Bandarlampung diselesaikan pada tahun 2003, Sekolah Dasar Al- Azhar 1 Bandarlampung diselesaikan pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandarlampung diselesaikan pada tahun 2012, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Bandarlampung diselesaikan pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia. Peneliti juga telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 32 hari di Desa Nyampir Kecamatan Bumi Agung Lampung Timur.

## **MOTTO**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”**

(QS. Alam Nasyroh : 5)

**“Sleep tight, you can do better tomorrow”**

(X1)

**“The raindrops that dropped will all become the light, and will shine on you  
once more”**

(Iz\*one)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan. Skripsi ini dipersembahkan kepada:

**Kedua orang tuaku Bapak Akmad Rizal dan Ibu Endang Widyastuti,**

terimakasih atas segala keringat, doa yang tidak pernah putus untuk keberhasilanku, motivasi dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku sejak aku masih di dalam kandungan ibu hingga saat ini.

## SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Bumi Waras Bandarlampung”***. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung .
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan sebagai Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran serta kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran, serta kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Ribhan Ashari, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muslimin, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian dan bimbingannya, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya dan membimbing peneliti selama masa kuliah.
8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu peneliti dalam segala proses administrasi.
9. Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, selaku perusahaan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaannya.
11. Teristimewa untuk Bapak Rizal dan Ibu Endang yang senantiasa dan tak pernah lelah memberikan do'a, cinta, kasih sayang, nasihat, dan dukungan baik moril maupun materil kepada peneliti hingga saat ini.
12. Adikku tercinta Nurul dan Widya, terimakasih atas doa, motivasi, dan kasih sayang serta penghiburku ketika rasa penat dan lelah menerpaku.
13. Mbahkung dan Mbahti, atas segala support, doa, dan nasihat dan kasih sayang yang selalu diberikan.

14. Almarhum Uwo August, atas segala nasihat, dukungan, kasih sayang dan segala pesan pesan yang akan selalu dirindukan.

15. Teman yang sudah kuanggap seperti keluarga Winda Nur Amalia dan Fendi Kurniawan, atas waktu, tenaga, dan segala hal yang mungkin tidak bisa diucapkan satu persatu.

16. Shintia, Tata, Farmut, Bowo dan Prim atas segala dukungan dan kenangan-kenangan berharga yang telah kita lalui bersama.

17. Teman-teman di Manajemen Nina, Iyen, Radian, Ardel dan Yaya terima kasih telah membantu dalam segala hal selama perkuliahan.

18. Choi Yena, Lee Hangyul, dan seluruh member X1 dan Iz\*one yang telah memberikan semangat dan hiburan serta kekuatan selama proses penyusunan skripsi ini.

19. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 24 Juli 2019

Peneliti,

Latifah Ida Kurniati

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A Latar Belakang .....	1
B Rumusan Masalah .....	7
C Tujuan Penelitian .....	7
D Manfaat Penelitian .....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. <i>Work Family Conflict</i> .....	9
1. Bentuk- Bentuk <i>Work Family Conflict</i> .....	10
2. Sebab- Sebab <i>Work Family Conflict</i> .....	11
3. Dampak <i>Work Family Conflict</i> .....	13
4. Dimensi <i>Work Family Conflict</i> .....	14
B. Stres Kerja.....	15
1. Faktor Penyebab Stres Kerja .....	16
2. Dimensi Stres Kerja .....	18
C. Kinerja .....	19
1. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2. Penilaian Kinerja .....	24
3. Dimensi Kinerja .....	32
D. Keperawatan .....	33
E. Penelitian Terdahulu .....	37
F. Kerangka Pemikiran .....	38
G. Hipotesis.....	39
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian.....	40
B. Sumber Data.....	40
1. Data Primer .....	40
2. Data Sekunder .....	41
C. Metode Pengumpulan Data.....	41

1. Kuesioner .....	42
2. Studi Kepustakaan .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel .....	44
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	44
F. Uji Instrumen Penelitian .....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas .....	49
3. Uji Normalitas .....	51
G. Metode Analisis .....	52
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
2. Analisis Kuantitatif .....	53
H. Uji Hipotesis .....	53
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Koresponden .....	55
1. Usia .....	55
2. Tingkat Pendidikan .....	56
3. Masa Kerja .....	57
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	57
1. Uji Validitas .....	57
2. Uji Reliabilitas.....	58
3. Uji Normalitas .....	59
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
1. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel <i>Work Family Conflict</i> .....	60
2. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja .....	62
3. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja .....	67
D. Analisis Kuantitatif .....	71
E. Uji Hipotesis .....	72
F. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat Wanita Sudah Menikah RS Bumi Waras .....	74
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Sudah Menikah RS Bumi Waras.....	75
V. Simpulan, Saran dan Keterbatasan Penelitian	
A. Simpulan .....	77
B. Saran .....	77
C. Keterbatasan Penelitian.....	78

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penilaian Kinerja Perawat RS Bumi Waras Tahun 2018 .....	3
Tabel 2 Jumlah Perawat RS Bumi Waras Tahun 2018 .....	5
Tabel 3 Tabel <i>Shift</i> Kerja Perawat RS Bumi Waras Tahun 2018.....	6
Tabel 4 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	45
Tabel 6 Hasil Uji Validitas KMO- MSA untuk Variabel <i>Work Family Conflict</i> , Stres Kerja dan Kinerja.....	47
Tabel 7 Hasil Uji Validitas KMO- MSA Tahap 2 untuk Variabel Kinerja .....	49
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Work Family Conflict</i> , Stres Kerja dan Kinerja.....	50
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel <i>Work Family Conflict</i> , Stres Kerja dan Kinerja.....	52
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 13 Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i> .....	59
Tabel 14 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator <i>Work Family Conflict</i> .....	60
Tabel 15 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator <i>Family Work Conflict</i> .....	61
Tabel 16 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Tuntutan .....	62
Tabel 17 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Kontrol .....	63
Tabel 18 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Dukungan .....	64
Tabel 19 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Hubungan .....	65
Tabel 20 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Peran.....	65
Tabel 21 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Perubahan .....	66
Tabel 22 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Kinerja Tugas ...	68
Tabel 23 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Kinerja Kontekstual.....	69
Tabel 24 Rata- Rata Jawaban Responden Tentang Indikator Kinerja Kontraproduktif.....	70
Tabel 25 Hasil Uji Nilai Determinasi .....	71
Tabel 26 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Untuk Hipotesis I dan II .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh <i>Work Family Coflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Distribusi Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Hasil Kuesioner *Work Family Conflict*
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Stres Kerja
- Lampiran 5. Hasil Kuesioner Kinerja
- Lampiran 6. Mean Pernyataan *Work Family Conflict*
- Lampiran 7. Mean Pernyataan Stres Kerja
- Lampiran 8. Mean Pernyataan Kinerja
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict*
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Stres Kerja
- Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Kinerja
- Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas *Work Family Conflict*
- Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja
- Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
- Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat beberapa dekade di era globalisasi saat ini. Perkembangan ekonomi yang terjadi begitu pesat seiring berkembangnya kemajuan teknologi. Persaingan dan tuntutan-tuntutan ekonomi mendorong wanita ikut berperan aktif dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Wanita yang bekerja saat ini dipandang sebagai kedudukan bagi wanita yang sukses dan berhasil di dalam lingkungan keluarga maupun masyarakat. Kesempatan bekerja untuk perempuan saat ini terus meningkat, sehingga lebih memudahkan untuk mengakses pekerjaan. Selain itu, semakin banyak pula perempuan yang bukan angkatan kerja (sekolah dan rumah tangga) masuk kedalam kelompok angkatan kerja untuk bekerja. Melihat kecenderungan yang seperti ini, diprediksikan jumlah persentase perempuan yang bekerja akan mengalami peningkatan pada masa-masa mendatang. Hal tersebut juga terjadi dinegara-negara berkembang, dimana semakin banyak wanita menjalankan peran ganda sebagai wanita bekerja dan mengurus rumah tangga. Terjadi juga fenomena yang menarik

dimana makin banyak wanita menduduki jabatan-jabatan strategis di perusahaan-perusahaan.

Emansipasi wanita menuntut adanya kesetaraan antara pria dan wanita dalam berbagai bidang. Dalam dunia kerja wanita dituntut memiliki kinerja yang sama baiknya dengan pria. Koopmans, *et al.*, (2012: 856) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan di mana produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya.

Rumah Sakit Bumi Waras terletak di Jalan Wolter Monginsidi No. 235, Teluk Betung, Bandar Lampung. Rumah Sakit Bumi Waras merupakan rumah sakit swasta yang berdiri sejak tahun 1989, dan sejak tahun 2009 terakreditasi sebagai rumah sakit madya. RSBW merupakan rumah sakit kelas C, sebagai pusat pelayanan kesehatan dan rujukan, rumah sakit ini berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit, maka dari itu manajemen RS harus mengetahui faktor- faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik, namun tak jarang ditemukan keluhan yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari perawat. Untuk itu perlu

kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pelayanan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Perawat yang mampu menangani konflik dengan mengelola emosi mereka dalam pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak pada pelayanan yang baik kepada pasien di rumah sakit. Rumah Sakit Bumi Waras memerlukan banyak perawat guna mencapai kinerja yang diinginkan sekaligus memuaskan konsumen dalam hal pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat pada RS Bumi Waras dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Penilaian Kerja Perawat RS Bumi Waras Tahun 2018**

No	Jabatan	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
1	Kepala Ruangan	7%	86%	7%
2	Wakil Kepala Ruangan		43%	57%
3	Pelaksana		32%	68%

Sumber: RS Bumi Waras 2019

Keterangan :

Kurang Baik = < 60

Baik = 80- 89,9

Cukup Baik = 60 – 79,9

Sangat Baik =  $\geq$  90

Menurut Koopmans, *et al.*, (2012: 856) ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja perawat dalam sebuah rumah sakit dapat menurun karena dipengaruhi oleh masalah yang timbul akibat konflik peran ganda.

Kinerja tugas yang dimaksud yaitu kompetensi dari seorang perawat dalam melakukan tugas utamanya, seperti mengambil tindakan sesuai SOP, kemampuan untuk mengelola suatu kasus. Sedangkan kinerja kontekstual adalah kemampuan perawat dalam mengambil inisiatif dalam suatu keadaan, kemampuan komunikasi yang baik dengan pasien, serta mampu bekerja sama dan saling belajar dari rekannya. Kinerja kontraproduktif mengacu pada perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan rumah sakit yang akan merugikan perusahaan, seperti melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja maupun atasan dengan sengaja membuat kesalahan.

Perawat di Indonesia kenyataannya lebih banyak wanita dibandingkan pria, perawat wanita dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai wanita pekerja ketika di tempat kerja. Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Tuntutan tersebut dapat menimbulkan adanya konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Seorang perawat wanita yang sudah menikah bisa mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, misalnya sulit membagi waktu dipagi hari antara mengurus suami yang akan berangkat kerja dan anak yang akan berangkat sekolah, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dirinya sendiri untuk datang ke tempat kerjanya yang pada akhirnya membuat kinerjanya menurun saat bekerja.

Data jumlah perawat di Rumah Sakit Bumi Waras adalah sebagai berikut

**Tabel 2. Jumlah Perawat Rumah Sakit Bumi Waras Tahun 2018**

JABATAN	WANITA				PRIA	(%)	Jumlah	(%)
	Sudah Menikah	(%)	Belum Menikah	(%)				
Perawat	104	65%	25	15%	31	20%	160	100%

Sumber: RS Bumi Waras 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa proporsi perawat terbesar adalah perawat wanita yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar porsi persentase pencapaian kinerja perawat merupakan hasil kinerja dari perawat wanita yang telah menikah. Perawat wanita yang telah menikah secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarganya. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk yaitu, *work-family conflict*, dan *family-work conflict* (Yavas, *et al.*, 2008: 8). Hal ini menimbulkan masalah karena di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, disisi lain sebagai seorang perawat, mereka dituntut pula untuk bekerja dengan kinerja yang baik. Namun, tidak semua perawat sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga.

Faktor pemicu munculnya konflik peran salah satunya adalah tekanan pekerjaan yang meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi, dan tekanan dari keluarga yang mengarah pada kualitas peran masing- masing. Intensitas konflik peran ganda yang tinggi akan menimbulkan peningkatan stres dan kelelahan secara fisik pada perawat wanita yang sudah menikah. Tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki *shift* kerja selama 24 jam dalam pemberian layanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam secara bergantian. Upaya peningkatan

produktivitas kerja dalam pemberian pelayanan keperawatan salah satunya dilakukan dengan sistem penjadwalan kerja menggunakan *shift*. Berikut data shift kerja perawat di Rumah Sakit Bumi Waras.

**Tabel 3. Tabel *Shift* Kerja Perawat pada RSBW 2018**

No	<i>Shift</i> Kerja	Jam Kerja (WIB)
1	Pagi	07.30 - 14.00
2	Siang	14.00 - 21.00
3	Malam	21.00 – 07.30

Sumber: RS Bumi Waras 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Bumi Waras memiliki 7- 8 jam kerja per *shift* setiap harinya. Hal ini mendukung pernyataan bahwa perawat memiliki pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Menurut Hestya (2012: 2) *shift* kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur (60-80%), gangguan kesehatan fisik dan psikologi serta gangguan gangguan sosial maupun kehidupan keluarga. Hal ini menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga, Sehingga dapat menjadikan wanita memiliki perasaan bersalah hingga menimbulkan tekanan yang pada akhirnya menimbulkan stress pada pekerjaannya. Jam kerja yang padat dan target pelayanan rumah sakit yang tinggi tentu dapat berakibat pada stres kerja perawat, hal ini sesuai dengan penelitian Davey, *et al.* (dalam Mansoor 2011: 50) bahwa stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang berakibat pada turunnya

produktivitas perusahaan. Perawat yang stres dalam bekerja tentu tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga perawat juga tidak dapat menilai keberhasilan mereka atau kegagalan mereka dalam berkarier.

Permasalahan dan uraian yang ada di atas mendasari keputusan penulis untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Work–Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bumi Waras”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, dibentuk berdasarkan latar belakang penelitian di atas. Rumusan masalah yang digunakan, yaitu:

1. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan yang telah diteliti. Adapun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan kinerja perawat.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. *Work Family Conflict***

Konflik merupakan suatu hal yang sering terjadi di dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam diri sendiri, orang lain, maupun kelompok. Normalnya manusia cenderung tidak menyukai konflik karena konflik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman. *Work family conflict* adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Yavas, *et al.* (2008: 8) berpendapat bahwa konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Frone (dalam Roboth, 2015: 35) *Work family conflict* adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Retnaningrum (2016: 73) mengatakan bahwa *work family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik tersebut menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi

keluarga dan pekerjaan. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai *work family conflict* dan dampaknya.

### **1. Bentuk-Bentuk *Work Family Conflict***

*Work family conflict* memiliki banyak bentuk, berikut pendapat para ahli: Netemeyer (dalam Yavas, *et al.* 2013: 11) menyatakan bahwa penelitian-penelitian yang ada saat ini mengidentifikasi tiga tipe dominan dari *work family conflict*, yaitu:

#### 1) *Time-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika waktu yang dituntut dari satu peranan menghalangi terpenuhinya tuntutan dari peranan lain. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu dari tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini disebabkan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas.

#### 2) *Strain-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika beban dari satu peran mempengaruhi kinerja individu dalam melakukan peran yang lain.

#### 3) *Behavior Conflict*

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan- keluarga, di mana pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga.

Cahyaningdyah (dalam Putri, 2013: 23) mengidentifikasi bentuk *work family conflict* yang berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola

perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Konflik pekerjaan keluarga terbagi dalam tiga bagian, yaitu:

- 1) *Job-spouse conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pasangan
- 2) *Job-parent conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari fungsi pemeliharaan anak.
- 3) *Job-homemaker*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.

Bentuk- bentuk *work family conflict* seperti yang disebutkan di atas memberikan pemahaman banyaknya kemungkinan timbulnya konflik peran ganda pada ibu yang bekerja (*working mother*).

## **2. Sebab-Sebab *Work Family Conflict***

Konflik peran sebenarnya bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalaminya adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan.

Wirakristama (dalam Putri, 2013: 24) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- 1) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- 2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.

- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Greenhaus dan Beutell (dalam Yanie, 2018: 19) juga menjelaskan sumber-sumber penyebab konflik peran diantaranya:

1. Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan tuntutan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Faktor pemicu munculnya *work family conflict* dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Frone (dalam Yavas, *et al.* 2008: 10) berpendapat bahwa konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban

pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.

*Work family conflict* dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

### **3. Dampak *Work Family Conflict***

Konflik peran ganda dapat memberikan dampak-dampak buruk bagi perusahaan. Berikut dampak dari konflik peran ganda menurut para ahli: Boles (dalam Yavas, *et al.* 2008: 10) mengatakan bahwa konflik peran ganda mengakibatkan upaya individu untuk memenuhi permintaan yang muncul dari keluarga dan pekerjaan. Bedeian *et al.*, (dalam Ochsner, 2012: 14) mengatakan bahwa konflik antara peran keluarga dan pekerjaan yang telah terjadi dapat mengurangi kinerja peran, menurunkan komunikasi verbal, buruknya penyesuaian perkawinan, dan dampak negatif lainnya bagi ibu dan ayah dalam karir. Kalliath *et al.*, (2011: 37) berpendapat bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan ketegangan psikologis, mengurangi kepuasan kerja, menurunkan kepuasan keluarga dan menurunkan kepuasan perkawinan. Bukti empiris mendukung anggapan bahwa meningkatnya tingkat konflik peran ganda menyebabkan ketegangan psikologis yang lebih besar. Dampak dari konflik peran ganda tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja sebagai karyawan suatu perusahaan tetapi juga berdampak pada kehidupan sehari-hari dalam rumah tangga karena konflik peran ganda tentu terjadi pada seorang wanita yang telah menikah bahkan memiliki anak. Wanita

yang berperan ganda memiliki lebih dari satu peran yaitu sebagai karyawan, istri dan juga sebagai seorang ibu.

#### **4. Dimensi Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)**

Konflik peran ganda memiliki indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Yavas, *et al.* (2008: 9) konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan.

1. Konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* (WFC), yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.
2. Konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC), yaitu bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan.

Dimensi konflik peran ganda menurut Yavas, *et al.* dipilih sebagai ukuran dalam penelitian karena konflik peran ganda dapat timbul akibat dari konflik berdasarkan hubungan antara pekerjaan dengan keluarga maupun sebaliknya. Konflik berdasarkan pekerjaan- keluarga, dan keluarga- pekerjaan dapat menimbulkan konflik peran ganda karena wanita yang memiliki peran ganda memiliki tuntutan untuk dapat membagi waktunya dalam menjalani peran sebagai karyawan di tempat kerja juga sebagai ibu rumah tangga.

## **B. Stres Kerja**

Stres kerja sering kali disebut sebagai alasan menurunnya kinerja karyawan, berikut definisi stress kerja menurut beberapa ahli. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi psikologis dan fisik pada keadaan lingkungan internal maupun eksternal berkepanjangan yang menuntut kemampuan adaptif seorang individu menjadi lebih dari yang seharusnya (Edwards, *et al.*, 2008: 97). Robbins (2013: 578) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Menurut Bennett (dalam Ekienabor, 2016: 125) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan kerja dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seseorang.

Moorhead dan Griffen (dalam Ekienabor, 2016: 125) mendukung bahwa stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis diri seseorang. Shelley (dalam Ekienabor, 2016: 125) menjelaskan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Ekienabor (2016: 125) stress yang membuat seorang karyawan menjadi tertekan sampai titik ketika karyawan tersebut tidak mampu mengangani situasi tersebut yang berakibat negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh

pernyataan Dean (2002: 5) bahwa penyakit yang berhubungan dengan stress menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas di lingkungan kerja.

Stress kerja menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam menurunnya tingkat produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang stress akan merasa berada dibawah tekanan, sehingga hasil pekerjaannya tidak akan maksimal.

### **1. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Stress kerja dapat disebabkan oleh banyak hal seperti faktor eksternal (lingkungan kerja) maupun internal (personal karyawan). Berikut faktor penyebab stress kerja menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2007: 204) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di antaranya:

- Beban kerja yang terlalu berlebihan, yaitu sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dengan jangka waktu tertentu.
- Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, di mana dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidak produktifan hasil pekerjaan.
- Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.
- Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, semakin baik komunikasi antarpribadi, semakin baik pula hubungan antarpribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Stres kerja memiliki dua kategori yang menyebabkan timbulnya stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job* (Handoko, 2012: 135). Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
5. Ambiguitas peranan.
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab timbulnya stres *off-the-job* antara lain:

1. Kekhawatiran *financial*.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah keluarga.
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga.

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat dikatakan positif atau negatif tergantung pada efek yang timbul dan dirasakan seseorang yang mengalaminya. Seseorang yang mengalami stres harus mampu mengendalikan stres yang dialaminya agar menjadi stres yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, pengembangan karir dan produktivitas.

## 2. Dimensi Stress Kerja

Stres kerja memiliki indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Cousins *et al.*, dalam Edwards *et al.*, (2008) mengemukakan terdapat enam dimensi utama indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan, kondisi yang mencakup isu–isu seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.
2. Kontrol, terkait dengan sejauh mana perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya.
3. Dukungan yang terdiri dari dukungan rekan, yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan, dan dukungan manajerial, berkaitan dengan sejauh mana manajemen perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa penghargaan atau hal lain.
4. Hubungan, berkaitan dengan hubungan yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan, baik antar pekerja maupun dengan atasan.
5. Peran, dalam hal ini apakah karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan.
6. Perubahan, yaitu bagaimana organisasi mengelola dan mengomunikasikan perubahan yang terjadi.

Dimensi stress kerja menurut Cousins, *et al.* dipilih sebagai ukuran dalam penelitian karena tuntutan, kontrol, dukungan, hubungan, peran, dan perubahan merupakan dimensi yang merepresentasikan stress kerja secara menyeluruh sehingga penilaian yang dibuat akan memberikan hasil yang maksimal.

### C. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang/ kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Koopmans, *et al.*, 2012: 856). Christine (2010: 123) mendefinisikan kinerja keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Mangkunegara (2013: 68) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu institusi atau perusahaan selama periode tertentu (Yanie, 2018:

26). Mathis (2006: 81) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individu, perluasan usaha dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika, kehadiran, dan rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi manajemen serta rekan kerja.

### **1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Suatu hal dapat dipengaruhi oleh suatu hal lainnya. Dalam hal ini, kinerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal dalam proses mencapai hasil. Keith Davis (dalam Putri, 2013: 32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **b. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Gibson (2003: 39) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

a. Faktor Individu :

- Kemampuan dan keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan

- Latar belakang

Kondisi di masa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman di masa lalu

- Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, di mana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma social yang berlaku

b. Faktor psikologis :

- Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya

- Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain

- Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang

- Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan

- c. Faktor organisasi :

- Sumberdaya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia

- Kepemimpinan

Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi

- Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivasi organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik

- Struktur

Hubungan wewenang dan tanggung jawab individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi

- Desain pekerjaan

*Job Description* yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi karena hasil kerja karyawan dapat meningkat apabila ketiga faktor terpenuhi dengan baik.

Bernadin dan Rusell (dalam Roboth, 2015: 38) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

- a. Kualitas, merupakan tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktifitas. Hasil dari pekerjaan yang dimiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan dan rekan kerja.
- b. Kuantitas, merupakan banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, dan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Pencapaian hasil kerja dalam prosesnya harus mengelola secara baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar pengaruh yang timbul bersifat baik. Pengaruh dari faktor-faktor kinerja yang menghasilkan hasil kerja yang bagus akan memberikan dampak yang bagus pada perusahaan secara keseluruhan.

## **2. Penilaian Kinerja**

Menurut Yaslis Ilyas (dalam Winarni, 2009: 24) penilaian kinerja (PK) adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Hall (1986) yang dikutip Ilyas (dalam Winarni, 2009: 24) dalam bukunya mengatakan penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja

personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personel dalam organisasi. Serta menurut Certo (1984) yang juga dikutip Ilyas (dalam Winarni, 2009: 24), penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.

Penilaian itu membuat kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Bila dibawah uraian pekerjaan, maka berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang.

- Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

- a. Penilaian kemampuan personel

Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.

- b. Pengembangan personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi. Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan anatara lain untuk:

- Mengenali SDM yang perlu dilakukan pembinaan

- Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
- Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
- Bahan perencanaan manajemen program SDM masa datang
- Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi personel.

Arti pentingnya penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Marihot Tua (dalam Winarni, 2009: 25) sebagai berikut:

1. Perbaikan unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Menyesuaikan gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif
5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelenggarakannya dengan kepentingan organisasi
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan

dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan

7. Dapat mengidentifikasi adanya kekkurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilain kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

- Konsep Dasar Penilaian Kinerja

Ada empat hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan penilaian kinerja yaitu:

- a. Memenuhi manfaat penilain dan pengembangan

Manfaat penilaian maksudnya bahwa penilaian kinerja ditunjukan pada pekerjaan yang telah dan sedang dilakukan personel. Adapun manfaat pengembangan dilakukan pada pengembangan mutu pekerjaan di masa datang melalui:

- Pemberian umpan balik terhadap hasil pekerjaan
  - Membiarkan personel untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya sendiri
  - Memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan
  - Mengarahkan mereka untuk prestasi di masa datang
- b. Mengukur/menilai berdasarkan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Suatu kegiatan penilaian kinerja harus didasarkan pada perilaku personel yang berkaitan dengan pekerjaan serta hasil yang diharapkan dari proses pekerjaan itu. Penilaian kinerja tidak berkaitan dengan karakteristik kepribadian personel. Dengan demikian, penilaian kinerja harus mampu membedakan antara keduanya dengan jelas dan benar, sehingga dapat memberikan penilaian secara tepat dan mengurangi efek personal bias dari penilai.

- c. Merupakan dokumen legal

Sebagaimana diketahui bahwa penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat digunakan untuk membuat berbagai keputusan. Keputusan manajemen tersebut dapat berupa pemberian kompensasi, pembiayaan pelatihan dan pendidikan, penegakan disiplin kerja, mutasi, rotasi, penempatan, dan manajemen SDM lainnya. Oleh sebab itu penilaian kinerja harus menggunakan parameter yang berkaitan erat dengan prestasi dan perilaku kerja itu sendiri. Penilaian kinerja yang dilaksanakan kepada seluruh personel berlaku umum dengan standar tertulis yang tidak membedakan ras, suku, agama, pendidikan, jenis kelamin dan kepribadian personel. Dengan demikian penilaian kinerja

harus dibuat secara resmi dan tertulis, sehingga dapat diketahui oleh seluruh personel, sehingga mereka dapat melakukan penyesuaian perilaku kerja yang dituntut oleh setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

d. Merupakan proses formal dan nonformal (seluruh jajaran organisasi)

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang tidak dilaksanakan secara temporer, tetapi dilakukan secara kontinyu oleh atasan personel yang bersangkutan. Untuk itu seorang pimpinan perlu hati-hati dalam memberikan penilaian hasil pelaksanaan pekerjaan setiap personelnya. Penilaian kinerja setiap personel harus dibuat secara tertulis dan formal, dengan sumber data berasal dari catatan-catatan observasi hasil karya personel tersebut. Pengamatan yang dilaksanakan pimpinan ini bisa saja setiap saat, namun proses nonformal ini harus memberikan umpan balik kepada personel yang bersangkutan, sehingga ia tahu dimana kekurangan dan kelemahannya. Oleh sebab itu dikatakan bahwa penilaian kinerja dapat bersumber dari proses formal dan nonformal.

- Metode Penilaian Kinerja

Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu past oriented appraisal methods (penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu) dan future oriented appraisal methods (penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan). Menurut Sedarmayanti (dalam Sukmawati 2016: 22), metode penilaian kinerja dibagi ke dalam dua kelompok, diantaranya :

## 1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Pada Masa Lalu

Yaitu teknik yang sering dipakai dan mempunyai orientasi masa lalu mencakup :

### 1) Rating scale (Skala peringkat).

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik.

### 2) Critical Incident Method (Metode kejadian kritis).

Evaluatur mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (extremely good or bad behaviour) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian.

### 3) Field Review Method (Metode peninjauan kembali di lapangan)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalis turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka.

### 4) Performance test and observations (Tes kinerja dan observasi)

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

### 5) *Group evaluation method* (Metode evaluasi kelompok)

Pada metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari pada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi.

## 2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Pada Masa Depan

Pusat orientasi pendekatan pada perbuatan yang akan datang menilai karyawan potensial/tujuan penilaian yang akan datang, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu :

### 1) Penilaian Diri (Self-Appraisal)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensip cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.

### 2) Penilaian Psikologis (Psychological Appraisal)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh para psikolog, dan penilaian mengenal intelektual, emosi, dan motivasi karyawan.

### 3) Pendekatan Management by Objectives (MBO) / Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan. Manajemen Berdasarkan tujuan

(Management by objectives-MBO) menentukan tujuan kinerja yang disepakati oleh seorang karyawan dan manajernya untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

### **3. Dimensi kinerja**

Kinerja memiliki dimensi yang dapat digunakan sebagai ukuran yang dapat digunakan dalam penelitian. Menurut Koopmans, *et al.*, (2012: 856) terdapat 3 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas- tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif menjadi ukuran suatu kinerja karena dengan mengetahui kemampuan dan perilaku-perilaku karyawan baik perilaku yang mendukung atau perilaku yang berbahaya akan membantu perusahaan dalam mencegah turunnya kualitas kerja karyawan dan dapat mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang buruk.

#### D. KEPERAWATAN

Lokakarya Nasional Kelompok Kerja Keperawatan-Konsorsium Ilmu Kesehatan (dalam Winarni, 2009: 29) merumuskan bahwa keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan bio-spiko- sosio-spiritual yang komprehensif ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun tidak sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Sedangkan peran perawat yang utama adalah:

Sebagai pemberi pelayanan perawatan, artinya perawat bertanggung jawab penuh dan langsung serta profesional didalam memberikan pelayanan perawatan dan menjalankan tugasnya dari yang bersifat sederhana sampai yang paling kompleks kepada individu, keluarga dan masyarakat.

Sebagai pengelola dalam bidang pelayanan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung. Sebagai tenaga pendidik dalam ilmu keperawatan

baik langsung maupun tidak langsung. Sebagai peneliti dalam rangka mengembangkan profesi dan ilmu pengetahuan.

Pengertian tentang ilmu keperawatan menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan (dalam Winarni, 2009: 29) adalah mencakup ilmu-ilmu dasar (ilmu alam, ilmu sosial dan ilmu perilaku), ilmu biomedik, ilmu kesehatan masyarakat, ilmu dasar keperawatan, ilmu keperawatan komunitas dan ilmu keperawatan klinik yang pada aplikasinya menggunakan pendekatan dan metode menyelesaikan masalah secara ilmiah, ditujukan untuk mempertahankan, menopang, memelihara dan meningkatkan integritas seluruh kebutuhan dasar manusia. Wawasan ilmu keperawatan mencakup ilmu-ilmu yang bentuk dan sebab tidaknya terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, melalui pengkajian mendasar tentang hal-hal yang mendasari, serta berbagai bentuk upaya untuk mencapai kebutuhan dasar tersebut melalui pemanfaatan semua sumber yang ada dan potensial.

Gillies dalam buku *Nursing Manajement, a System Approach* (dalam Winarni, 2009: 30) menyatakan bahwa manajemen keperawatan adalah proses pelaksanaan pelayanan keperawatan, melalui upaya staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan melalui upaya staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan dan rasa aman bagi pasien, keluarga dan masyarakat. Griffith dalam buku *The Well Managed Community Hospital* (dalam Winarni, 2009: 30) menyatakan bahwa pelayanan keperawatan punya 5 tugas, yaitu: melakukan promosi kegiatan kesehatan, termasuk untuk kesehatan emosional dan sosial, melakukan upaya pencegahan penyakit dan

kecacatan, menciptakan keadaan lingkungan, fisik, kognitif dan emosional sedemikian rupa yang dapat membantu penyembuhan penyakit, berupaya meminimalisasi akibat buruk dari penyakit dan mengupayakan kegiatan rehabilitasi.

## Sistem Penugasan Asuhan Keperawatan

### a. Sistem Fungsional

Sistem fungsional adalah salah satu model asuhan keperawatan dimana sekelompok perawat memberikan pelayanan keperawatan kepada sekelompok pasien. Asuhan keperawatan yang diberikan berkonsentrasi pada tugas dan aktivitas perawatan. Pelayanan keperawatan dibagi menurut tugas yang berbeda-beda, setiap perawat melakukan satu atau dua fungsi berdasarkan penugasannya. Meskipun sistem ini efisien namun asuhan untuk setiap pasien diberikan terpisah-pisah sehingga tidak ada perawat yang mengenal kebutuhan pasien secara utuh. Dalam sistem fungsional ini kepala ruangan yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan dan kualitas asuhan keperawatan. Beberapa rumah sakit mempertimbangkan bahwa sistem ini merupakan cara yang paling ekonomis tetapi tidak maksimal untuk mencapai asuhan keperawatan yang diinginkan. Sistem ini cocok untuk keadaan darurat tetapi kurang untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan.

### b. Sistem Tim

Sistem tim adalah sistem asuhan keperawatan yang diberikan oleh sekelompok perawat dengan latar belakang dan keterampilan yang berbeda-

beda untuk memenuhi kebutuhan kesehatan dari sekelompok pasien. Kepala tim bertanggung jawab dalam membuat perencanaan dan evaluasi keperawatan untuk semua pasien yang berada dibawah tanggung jawabnya. Metode tim ini memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk memberikan keahlian dan keterampilannya, beban kerja lebih menyebar dan pendelegasian tugas lebih berkembang serta ketua tim harus memperhatikan kemampuan setiap anggota tim. Karena setiap anggota tim diberikan otonomi serta dihargai kemampuannya menyebabkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada sistem fungsional. Kelemahan sistem ini antara lain membutuhkan waktu yang banyak dalam pendelegasian dan koordinasi pekerjaan sehingga dapat terjadi keterlambatan tindakan atau salah komunikasi. Mutu asuhan sangat ditentukan oleh tim.

#### c. Sistem Primer

Pada sistem ini asuhan keperawatan berfokus pada klien secara individual, komprehensif dan berkesinambungan. Perawat profesional diberi tanggung jawab dan wewenang penuh untuk mengkaji, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi asuhan keperawatan dari beberapa pasien yang ditugaskan kepadanya. Perawat primer bertanggung jawab terhadap 4-6 pasien tergantung dari tingkat keparahan pasien selama 24 jam yaitu mulai pasien diterima sampai pulang dan pada pelaksanaannya dibantu oleh beberapa orang perawat. Tanggung jawab seorang perawat primer adalah menjembatani komunikasi yang jelas antara pasien, dokter, perawat lain dan anggota lain dari tim kesehatan.

#### d. Sistem Kasus

Setiap pasien ditugaskan pada seorang perawat yang melayani seluruh kebutuhan pada saat perawat tersebut dinas. Pasien akan dirawat oleh perawat yang berbeda untuk setiap shift dan tidak ada jaminan bahwa pasien akan dirawat oleh orang yang sama pada hari berikutnya. Pola perawatan satu pasien satu perawat, umumnya dilaksanakan untuk perawat khusus seperti isolasi, ICU.

#### E. PENELITIAN TERDAHULU

Ringkasan dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *work family conflict*, stress kerja, terhadap kinerja dijelaskan sebagai berikut:

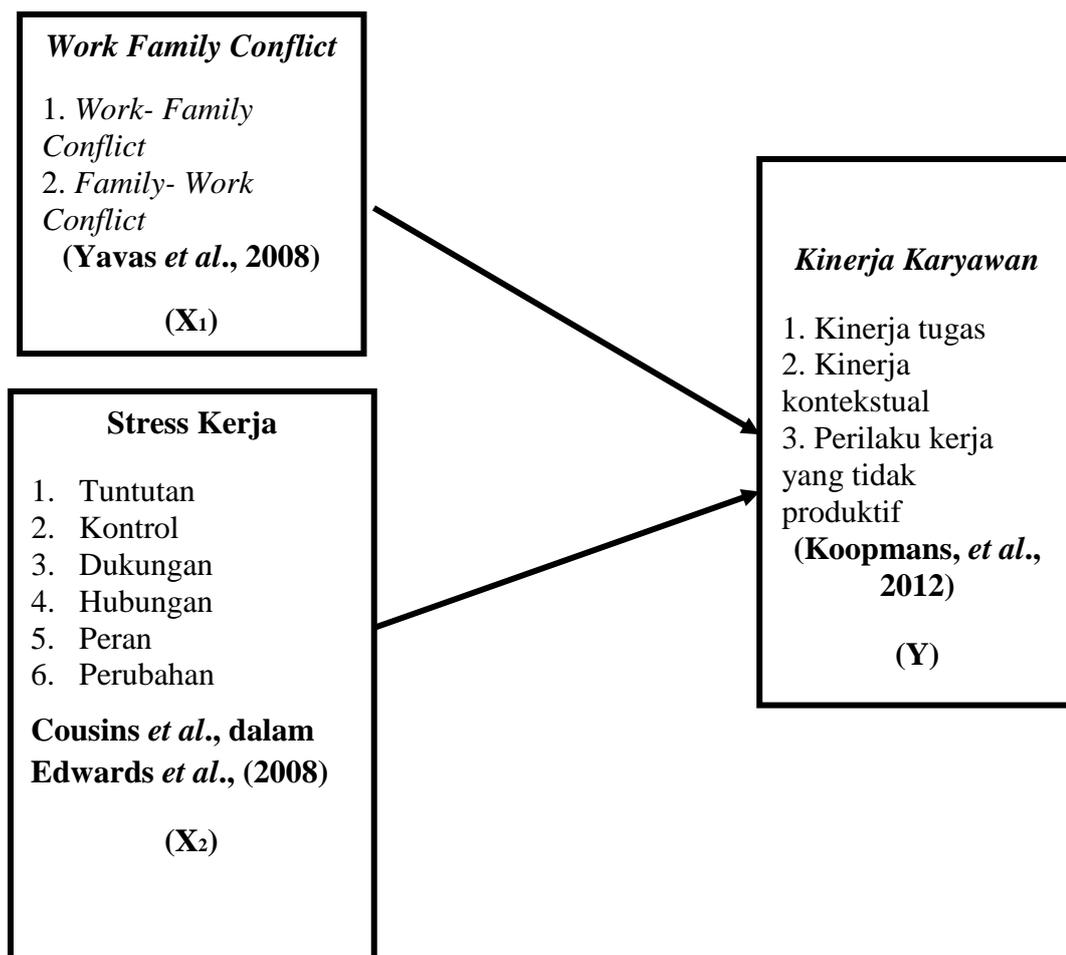
**Tabel 4 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Koopmans, <i>et al.</i> (2012)	<i>Conceptual Frameworks of Individual Work Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kinerja kerja yang reliabel terdiri dari: kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontra produktif.
2	Yavas, <i>et al.</i> (2008)	<i>Attitudinal and Behavioral Consequences of Work- Family Conflict and Family- Work Conflict</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda lebih berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan yang akan mengarah pada meningkatnya tingkat <i>turnover intention</i> karyawan.
3	Edwards <i>et al.</i> , (2008)	<i>Psychometric Analysis of The UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan indikator dalam dimensi seperti: tuntutan, kontrol, dukungan rekan, dukungan manajerial, hubungan, peran,

		<i>Indicator Tool</i>	dan perubahan
4	Wang, <i>et al.</i> , (2014)	<i>Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda pada kinerja perawat, dengan dukungan social sebagai variabel mediasi.

## F. KERANGKA PEMIKIRAN

Peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa saja variabel-variabel diturunkan, juga alasan mengapa variabel itu yang diteliti dari uraian kerangka pemikiran.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis yang menyatakan hubungan sebab-akibat merupakan hipotesis yang mengandung pernyataan bahwa variabel yang satu memengaruhi variabel yang lain. Dalam hubungan ini terdeteksi dengan jelas bahwa variabel bebas menyebabkan terjadinya variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>** : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>** : Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit yang berada di Lampung. Rumah sakit yang menjadi objek penelitian adalah Rumah Sakit Bumi Waras yang beralamatkan di Jl. Wolter Monginsidi No. 235, Teluk Betung, Bandar Lampung.

#### **B. Sumber Data**

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit sebagai faktor penting dari sebuah penelitian.

Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sekunder.

Berikut ini penjelasan data primer dan sekunder :

##### **1. Data primer**

Data primer adalah data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. (Sanusi, 2016: 104). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

##### **a. Data kualitatif**

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat

dalam penelitian diberikan kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari RS Bumi Waras seperti gambaran umum organisasi, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari RS Bumi Waras seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

## **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

## 1. Kuesioner

Sanusi (2016: 109) mengemukakan bahwa pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden.

Kuesioner yang disebarikan kepada responden dalam penelitian ini disampaikan secara langsung yang terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan tentang konflik peran ganda (*work family conflict*) yang mengadopsi dari WFC dan FCW oleh Netemeyer, *et al.* (dalam Yavas, *et al.*, 2008: 15) . Bagian kedua berisi pertanyaan tentang stress kerja yang mengadopsi dari *HSE MS Indicator Tool* oleh Cousins, *et al.* (dalam Edwards, *et al.*, 2008: 100). Bagian ketiga berisi pernyataan tentang kinerja karyawan yang mengadopsi dan mengembangkan dari *Individual Work Performance Questionnaire/IWPQ* (Koopmans, *et al.*, 2014).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan oleh responden untuk tiap variabel, menunjukkan bahwa variabel tersebut semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Studi Kepustakaan**

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sanusi (2016: 87) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membua kesimpulan. Kumpulan elemen yang dimaksud menunjukkan besarnya jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu sendiri. Margono (2004: 118) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS Bumi Waras.

Perawat berjumlah 160 orang, dengan jumlah perawat wanita 129 orang dan perawat pria 31 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sanusi (2016: 89) sampel merupakan bagian dari elemen- elemen populasi yang terpilih. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan sekelompok pakar atau *expert*. Penentuan subjek untuk dijadikan sampel atau responden dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria perawat perempuan yang sudah berkeluarga. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS Bumi Waras yang berjumlah 160 orang sesuai dengan data yang ada di Tabel 3 sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS Bumi Waras yang berjumlah 104 orang sesuai data yang ada di Tabel 3

## **E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2013: 38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013: 39) definisi operasional dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

### 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai *output*, *kriteria*, *konsekuen*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Adapun definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5

**Tabel 5** Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Work Family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )	Konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. (Yavas, et al., 2008)	1. <i>Work- Family Conflict</i> 2. <i>Family- Work Conflict</i> (Yavas, et al., 2008)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis atas komponen kognitif maupun emosional	1. Tuntutan kerja 2. Pengawasan, 3. Dukungan 4. Hubungan. 5. Peran 6. Perubahan	Skala Likert STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)

Lanjutan Tabel 5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	(Cousins, <i>et al.</i> , dalam Edwards, <i>et al.</i> , 2008)	(Cousins, <i>et al.</i> , dalam Edwards, <i>et al.</i> , 2008)	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.  (Koopmans, <i>et al.</i> , 2012)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja yang tidak produktif  (Koopmans, <i>et al.</i> , 2012)	Skala Likert  (STS, TS, N, S, ST)  (Sanusi, 2016)

## F. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, realibilitas, dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis

### 1. Uji Validitas

Ghozali (2013: 153) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading*  $\geq 0,5$ . Nilai yang dianggap layak untuk dilanjutkan

pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai *factor loading* terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

Kuesioner yang digunakan untuk variabel *work family conflict* adalah WFC FWC *scale* yang dikembangkan oleh Yavas. Kuesioner tersebut terdiri dari dua dimensi dan berjumlah 10 butir pertanyaan dengan model skala Likert. Kuesioner yang digunakan untuk variabel stress kerja adalah *The HSE MS Indicator Tool* yang dikembangkan oleh Cousins, *et al.* dalam Edwards, *et al.* Kuesioner tersebut terdiri dari tujuh dimensi dan berjumlah 14 butir pertanyaan dengan model skala Likert. Kuesioner yang digunakan untuk variabel kinerja adalah *Individual Work Performance Questionnaire* yang dikembangkan oleh Koopmans. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga dimensi dan berjumlah 16 butir pertanyaan dengan model skala Likert.

Berikut tabel hasil uji validitas untuk ketiga variabel:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas KMO- MSA untuk Variabel *Work Family Conflict*, Stress Kerja dan Kinerja**

Variabel	Item Pernyataan	K-M-O	Loading Factor	Keterangan (0,5= Valid)
<i>Work Family Conflict</i>	X1.1	<b>0,710</b>	0,815	Valid
	X1.2		0,840	Valid
	X1.3		0,821	Valid
	X1.4		0,833	Valid
	X1.5		0,749	Valid
	X1.6		0,783	Valid
	X1.7		0,583	Valid
	X1.8		0,839	Valid
	X1.9		0,787	Valid
	X1.10		0,818	Valid
Stres Kerja	X2.1	<b>0,653</b>	0,803	Valid
	X2.2		0,722	Valid
	X2.3		0,784	Valid
	X2.4		0,834	Valid

Lanjutan Tabel 6. Hasil Uji Validitas KMO- MSA untuk Variabel *Work Family Conflict*, *Stress Kerja* dan *Kinerja*

Variabel	Item Pernyataan	K-M-O	Loading Factor	Keterangan (0,5= Valid)
Stres Kerja	X2.5	0,653	0,527	Valid
	X2.6		0,650	Valid
	X2.7		0,731	Valid
	X2.8		0,674	Valid
	X2.9		0,722	Valid
	X2.10		0,724	Valid
	X2.11		0,819	Valid
	X2.12		0,831	Valid
Kinerja	Y.1	0,753	0,763	Valid
	Y.2		0,752	Valid
	Y.3		0,622	Valid
	Y.4		0,844	Valid
	Y.5		0,752	Valid
	Y.6		0,765	Valid
	Y.7		0,600	Valid
	Y.8		0,807	Valid
	Y.9		0,693	Valid
	Y.10		0,779	Valid
	Y.11		0,730	Valid
	Y.12		0,506   0,641	Valid
	Y.13		0,722	Valid
	Y.14		0,639	Valid
	Y.15		0,715	Valid
	Y.16		0,526	Valid
	Y.17		0,654	Valid
	Y.18		0,767	Valid

Tabel 6 menunjukkan bahwa *item* pernyataan dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,5$  sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 9 dengan menggunakan 101 responden dapat dilihat bahwa item pernyataan pada kinerja (Y) yang dinyatakan tidak valid (*cross loading*) yaitu Y12 dengan nilai *loading factor* 0,506 dan 0,641.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas KMO- MSA Tahap 2 untuk Variabel Kinerja**

Variabel	Item Pernyataan	K-M-O	Loading Factor	Keterangan (0,5= Valid)
Kinerja	Y.1	0,771	0,784	Valid
	Y.2		0,769	Valid
Kinerja	Y.3	0,771	0,639	Valid
	Y.4		0,849	Valid
	Y.5		0,778	Valid
	Y.6		0,789	Valid
	Y.7		0,582	Valid
	Y.8		0,822	Valid
	Y.9		0,529	Valid
	Y10		0,783	Valid
	Y.11		0,726	Valid
	Y.13		0,807	Valid
	Y.14		0,621	Valid
	Y.15		0,674	Valid
	Y.16		0,550	Valid
	Y.17		0,668	Valid
	Y.18		0,756	Valid

Sumber: Lampiran data diolah, 2109

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan sudah dikatakan valid setelah dilakukan uji validitas tahap kedua dengan mengeluarkan Y12 dengan nilai KMO-MSA 0,771 untuk variabel kinerja, sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

## 2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan- pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas dan yang dinyatakan valid. Penghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.

Kuesioner yang digunakan untuk variabel *work family conflict* adalah WFC FWC *scale* yang dikembangkan oleh Yavas. Kuesioner tersebut terdiri dari dua dimensi dan berjumlah 10 butir pertanyaan dengan model skala Likert. Kuesioner yang digunakan untuk variabel stress kerja adalah *The HSE MS Indicator Tool* yang dikembangkan oleh Cousins, *et al.* dalam Edwards, *et al.* Kuesioner tersebut terdiri dari tujuh dimensi dan berjumlah 14 butir pertanyaan dengan model skala Likert. Kuesioner yang digunakan untuk variabel kinerja adalah *Individual Work Performance Questionnaire* yang dikembangkan oleh Koopmans. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga dimensi dan berjumlah 17 butir pertanyaan dengan model skala Likert.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Work Family Conflict, Stress Kerja dan Kinerja**

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
<b>Work Family Conflict</b>	X1.1	<b>0,773</b>	0,749	Reliabel
	X1.2		0,770	Reliabel
	X1.3		0,757	Reliabel
	X1.4		0,741	Reliabel
	X1.5		0,735	Reliabel
	X1.6		0,772	Reliabel
	X1.7		0,742	Reliabel
	X1.8		0,738	Reliabel
	X1.9		0,764	Reliabel
	X1.10		0,763	Reliabel
<b>Stres Kerja</b>	X2.1	<b>0,689</b>	0,683	Reliabel
	X2.2		0,666	Reliabel
	X2.3		0,667	Reliabel
	X2.4		0,663	Reliabel
	X2.5		0,659	Reliabel
	X2.6		0,670	Reliabel
	X2.7		0,675	Reliabel
	X2.8		0,655	Reliabel
	X2.9		0,668	Reliabel
	X2.10		0,678	Reliabel
	X2.11		0,683	Reliabel
	X2.12		0,669	Reliabel

**Lanjutan Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Work Family Conflict*, Stress Kerja dan Kinerja**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
<b>Kinerja</b>	Y.1	<b>0,841</b>	0,818	Reliabel
	Y.2		0,821	Reliabel
	Y.3		0,831	Reliabel
	Y.4		0,847	Reliabel
	Y.5		0,823	Reliabel
	Y.6		0,839	Reliabel
	Y.7		0,832	Reliabel
	Y.8		0,820	Reliabel
	Y.9		0,829	Reliabel
	Y.10		0,832	Reliabel
<b>Kinerja</b>	Y.11	<b>0,841</b>	0,824	Reliabel
	Y.13		0,833	Reliabel
	Y.14		0,840	Reliabel
	Y.15		0,835	Reliabel
	Y.16		0,841	Reliabel
	Y.17		0,847	Reliabel
	Y.18		0,842	Reliabel

Sumber: Lampiran data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Work family conflict* (X1) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,773 tergolong reliabilitas yang tinggi.
- b. Stres kerja (X2) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,689 tergolong reliabilitas yang tinggi.
- c. Kinerja (Y) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.

### 3. Uji Normalitas

Ghozali (2013: 160) mengemukakan bahwa uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik

dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Berikut adalah tabel uji normalitas penelitian ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	6,26156450
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,051
	Negative	-0,090
Kolmogorov-Smirnov Z		0,909
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,380

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran data diolah, 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *sig.* variabel *work family conflict*, stres kerja dan kinerja yaitu sebesar 0,909 yang artinya  $>0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

## G. Metode Analisis

Sanusi (2016: 115) menyatakan bahwa teknik analisis data mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk mengujinya. Data harus diolah dan

dianalisis terlebih dahulu agar dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pada hakikatnya, terdapat dua teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja perawat di RS Bumi Waras

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

Y	= variabel kinerja perawat
X <sub>1</sub>	= variabel <i>work family conflict</i>
X <sub>2</sub>	= variabel stress kerja
a	= konstanta
b <sub>1,2</sub>	= koefisien
Et	= tingkat eror ( <i>error term</i> )

## H. Uji Hipotesis

Hipotesis secara umum dapat diuji dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang

diajukan, dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS, dengan angka signifikansi  $< 0,05$  dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (0,05)$ , maka hipotesis didukung.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel } (0,05)$ , maka hipotesis tidak didukung.

## **V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **A. Simpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat RS Bumi Waras, menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Bumi Waras Bandarlampung. Ketika konflik peran ganda tidak ditangani secara tepat dan bijaksana dapat berakibat pada menurunnya kinerja perawat.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Bumi Waras Bandarlampung. Seorang perawat yang memiliki stress kerja apabila tidak ditangani secara tepat maka kinerjanya akan menurun dan tidak maksimal.

### **B. Saran**

Saran untuk penelitian ini adalah:

1. Saran bagi perawat terkait *work family conflict* adalah penting untuk memisahkan antara masalah keluarga dan pekerjaan agar kinerja tetap maksimal. Meskipun terdapat ketegangan di lingkungan kerja, hendaknya

tidak mempengaruhi kehidupan keluarga perawat. Maka, keseimbangan keluarga dan pekerjaan dapat tercapai.

2. Saran bagi perawat terkait stress kerja, sebaiknya perawat dapat saling memahami bagian pekerjaan masing- masing, apabila memerlukan bantuan perawat juga harus mempertimbangkan beban kerja rekannya yang lain. Perawat diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis, dengan komunikasi yang baik. Sehingga jika terjadi penolakan tidak akan menimbulkan rasa kurang terdukung pada diri perawat yang nantinya akan memicu munculnya stress kerja.
3. Direktur atau pimpinan rumah sakit sebaiknya lebih memperhatikan jangka waktu yang diberikan disetiap pekerjaan, apakah perawat dapat menyelesaikannya dengan baik atau tidak. Sehingga kinerja perawat akan lebih maksimal. Mengadakan gathering atau rekreasi juga akan membantu menurunkan resiko stress kerja yang akan dialami oleh perawat. Perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan kondisi keluarga perawat, seperti memberikan dukungan layanan kesehatan di rumah sakit sehingga fokus perawat diharapkan tidak terbagi- bagi bila sedang bekerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel *work family conflict* dan stres kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya perawat wanita yang sudah menikah di RS Bumi Waras. Bagi peneliti

selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Clark, Sue Campbell. 2000. *Work/ Family Border Theory: A new Theory of Work/ Family Balance*. London: Sage Publications.
- Christine, W.S., Megawati Oktorina, dan Indah Mula. 2016. “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel Studi Pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12. No.12 September 2010.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O’Driscoll, M.P. 2001. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory Research and Applications*. California: Sage Publications Inc.
- Edwards, Julian A., Webster, Simon., Van Laar Darren., and Easton, Simon. 2008. “Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive’s Management Standards work-related stress Indicator Tool. Work & Stress”, *An International Journal of Work, Health & Organisations*. Vol. 22, No. 2.
- Ekienabor. 2016. “Impact of Job Stress on Employee’ Productivity and Commitment”, *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, Vol. 2.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Ke Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen, M Collins., & Jason, D Shaw. 2003. *The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behavior*
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.

- Hestya, I. 2012. “Hubungan Kerja *Shift* Terhadap Kelelahan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan”, Jawa Timur
- Kalliat, P., Kalliath, T., & Singh, V. 2011. “When Work Intersects Family: A Qualitative Exploration of The Experiences of Dual Earner Couples in India”, *South Asian Journal of Management*.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., and, Beek, A. J. 2012. “Conceptual Frameworks of Individual Work Performance”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 53, Number 8.
- \_\_\_\_\_. 2014. “Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mansoor muhammad, Fida sabbain, Nasir saima, Ahmad zubair. 2011. “The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan”. *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., dan McMurrian, R. 1996. “Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Ochsner, Tyler J. 2012. *The Impact of Dual-Career Marriage on Role Conflict and Marital Satisfaction*.
- Putri, Rizky Herwinda. 2013. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. ARA Shoes Indonesia”, Semarang.
- Retnaningrum, A.K. & Mochammad A.M. 2016 “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36, No.1.
- Riza, Akbar. 2017. “Pengaruh Locus of Control dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung)”, Lampung

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2013. *Organizational Behavior*. 15<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Roboth, Jane Y. 2015 “Work Family Conflict. Stres Kerja dan Kinerja Wanita Peran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Sanusi, Anwar. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta CV.
- Sukmawati, Desi Eka. 2016. “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan di Kabupaten Bandung”, Bandung.
- Wang, Mei-Ling., dan Tsai, Li-Jen. 2014. “Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support”. *The Journal of Nursing Research*. Vol. 22., No. 3.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarni, Eni Dwi. 2009. “Analisis Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Kepolisian Pusat Raden Said Sukanto Tahun 2009”, Depok
- Yanie, Fadhilah Indra. 2018. “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat (*Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*)”, Lampung