

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN JOB STRESS
TERHADAP KINERJA PERAWAT
(STUDI PADA RUMAH SAKIT DI KOTA METRO)**

**Ardiansyah Japlani
Suwanto
Karnila Ali**

**Universitas Muhammadiyah Metro
japlani_2006@yahoo.co.id**

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the effect of family work conflict, work family conflict and job stress in influencing the nurse job performance in hospital, as well as to determine whether family work conflict, work family conflict variables can be influenced by job stress in nurse performance in hospital. The results of this study are expected to be used as a consideration for the hospital in evaluating the level of service to patients. This research is a quantitative causal research that allows to know the relationship that is influential between two or more variables by using SEM (Structural Equation Modeling). The population in this research is all female nurse who work at hospital in Metro (Muhammadiyah Hospital, Ahmad Yani Hospital, Mardiwaluyo Hospital, Islamic Hospital), while the study sample was 120 respondents with a non probability sampling purposive sampling method as a sampling method. Based on the results of the study that family work conflict has no positive effect on job stress. And also work family conflict has positive effect on job. Job stress has positive effect on job performance. In this study also shows that family work conflict has a negative effect on job performance. Work family conflict are also has positive effect on job performance. The implication of this research is that conflict of commitment and responsibility towards family is a key value in work family conflict. Recommendations in this research is for the hospitals to hold employee recreation activities with their families, it means that hospital get to know the families of the employees in order to tight the bonds between employees and their families.

Keywords : *Family Work Conflict; Work Family Conflict; Job Stress; Job Performance; Nurse.*

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Rachmawati (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat

berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perhatian terhadap SDM sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan *emergency*, *non-emergency*, dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit.

Aprillia (2017) menyatakan bahwa perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik, dan pelayanan gawat darurat. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Indriyani (2009) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat rumah sakit didominasi sebagian oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita yang sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Ihromi (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin

meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri, mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psikososial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee *et al.*, 1999). Konflik terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, dalam dunia kerja istilah konflik salah satunya dijelaskan melalui konflik peran ganda yaitu suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, perawat memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja dibandingkan dengan menjalankan perannya dalam keluarga sebagai ibu rumah tangga ataukah sebagai anggota keluarga (Maryam, 2017).

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone *et al.*, 1992). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang

karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*), beberapa ahli menggunakan dua dimensi dalam menganalisis konflik peran ganda (*work conflict family*), antara keluarga dan pekerjaan (Tjokro, 2017).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro, 2017). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Maqfiranti, 2017). Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Howard, 2004). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah SDM untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini, karena

pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan perawat memicu stres, karena perawat berhubungan langsung dengan dengan tekanan dari supervisor (kepala ruang, harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan, perawat juga dituntut melaksanakan standar pelayanan prima, sikap menjadi partner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan *advise* dokter setiap saat. Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Diungkapkan oleh Iswanto (1999) begitu besar dampak dari stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hidayat (2004) kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktek keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktek keperawatan yang diberikan

oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Pra survey yang penulis lakukan melalui kuesioner yang disebar kepada 20 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ahmad Yani Kota Metro di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD), ruang VIP, ruang poliklinik, dan ruang penyakit dalam yang meliputi variabel konflik peran, stres kerja, dan kinerja. Kuesioner disebarkan kepada perawat dan mendapatkan hasil jawaban yang berbeda-beda. Menurut hasil *pra survey* pada 20 perawat di empat ruang rawat inap yang berbeda, perawat di ruang IGD dengan semua perawat setuju bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan berbeda dengan perawat di ruang poliklinik yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres pada perawat. Menurut Siagian (2006) bahwa jika stres tidak dapat diantisipasi dengan baik dan benar maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam. Penelitian Indriyani (2009) menunjukkan bahwa konflik peran dan berpengaruh positif terhadap stres kerja

dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, akan dilakukan penanganan yang tepat untuk mengatasi hambatan yang ada serta upaya peningkatan kinerja lebih terarah.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

A. Konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Husnan (2000), konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

B. Konflik Peran Ganda

Menurut Davis (1996) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwomen* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat. Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran

keluarga. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda (Greenhaus, 1985; dalam Maherani, 2012), yaitu: (1) Permintaan waktu akan satu 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 tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

C. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut (Judge *et al.*, 1994). Greenhaus *et al.*, (1985) dalam Mahareni (2012) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Menurut Howard *et al.*, (2004) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

D. Konflik Keluarga-Pekerjaan (*Family-work conflict*)

Buhali (2013) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) ialah keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagian berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga. Menurut Frone *et al.*, (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) adalah:

- a. Tekanan sebagai orang tua
- b. Tekanan perkawinan
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- e. Campur tangan pekerjaan

E. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008). Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap

lingkungannya. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo *et al.*, 1997). Karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan perawat/karyawan dengan tingkat stres kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis.

Menurut Ivancevich (1980), penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat di tempat kerja seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan. Indikator-indikator stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja
- b. Tuntutan
- c. Tekanan dari atasan
- d. Ketegangan dan kesalahan
- e. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

F. Kinerja

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan

ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Pervin *et al.*, 2005). Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan lainnya, seperti yang dikemukakan Rivai (2011) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut Cherrington (1994), kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Indikator-indikator dari kinerja berdasarkan Prawirosentono (1999) adalah:

- a. Tingkat absensi
- b. Kualitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Sikap
- e. Komitmen

Hipotesis

1. Pengaruh Positif Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa konflik peran ganda mengarah pada stres kerja. Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge *et al.*, 1994). Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan

dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge *et al.*, 1994). Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis perawat wanita atau karyawan (Thomas *et al.*, 1995). Dari uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 :Terdapat Pengaruh Positif Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) terhadap Stres Kerja.

H2 :Terdapat Pengaruh Positif Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*) terhadap Stres Kerja.

2. Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Price (2003) mengatakan bahwa stres di tempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo, 1997). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 :Terdapat Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat.

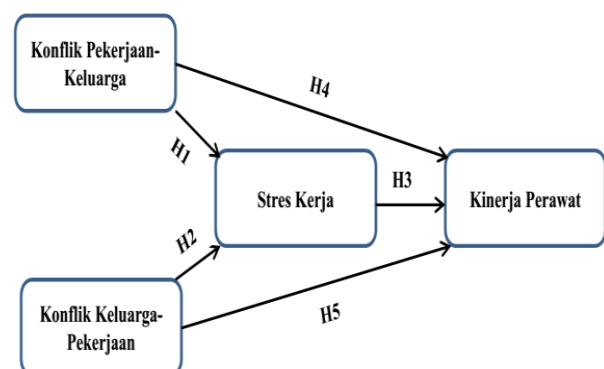
3. Pengaruh Negatif Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres, dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) dengan kinerja karyawan (Fronet *et al.*,1992). Dari uraian di atas tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 :Terdapat Pengaruh Negatif Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) terhadap Kinerja Perawat.

H5 :Terdapat Pengaruh Negatif Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*) terhadap Kinerja Perawat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan (sebab-akibat) yang bersifat mempengaruhi antar dua variabel atau lebih (Setiawan, 2014). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner oleh perawat rumah sakit di seluruh Kota Metro (Rumah Sakit Muhammadiyah, RSUD Ahmad Yani, Rumah Sakit Mardiwaluyo, Rumah Sakit Islam). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria pengambilan sampel *purposive sampling* dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) Responden berjenis kelamin wanita, (b) Responden merupakan perawat yang bekerja di satu instansi rumah sakit (tidak *double job*). Dari Kriteria tersebut peneliti mengambil sampel 30 responden dari masing-masing rumah sakit di Kota Metro (Rumah Sakit Muhammadiyah, RSUD Ahmad Yani, Rumah Sakit Mardiwaluyo, Rumah Sakit Islam) sehingga total responden yang diambil sampelnya adalah 120 responden.

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menilai data yang telah didapatkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik pada pengujian normalitas di dalam data tidak begitu rumit. Didasarkan pada pengalaman empiris beberapa pakar statistik, banyaknya data yang lebih dari 30 ($n > 30$), maka bisa diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas merupakan uji terhadap sama tidaknya varians-varians dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan alat Microsoft Excel. Data sejumlah populasi yang dianggap varians homogen y bila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ (Sandjojo, 2016).

3. Uji Linieritas

Uji linearitas diharapkan guna mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian yang dilakukan melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y) baik berpengaruh positif atau negatif. Dasar pengambilan kesimpulan dari uji linieritas apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka dapat dijabarkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Sedangkan uji keberatan regresi terlihat apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan demikian regresi antar variabel adalah berarti signifikan.

4. *Structural Equation Modeling* (SEM)

Pengolahan data dalam penelitian ini digunakan program *Linier Structural Relationship* (LISREL) 8.80 yang merupakan paket program statistik untuk *Structural Equation Modeling* (SEM) for windows tahun 1970 oleh Joreskoog dan Sorboom digunakan untuk menganalisis model pengukuran dan model struktural. Di dalam SEM nantinya dilakukan uji kecocokan guna memeriksa tingkat kecocokan antara data yang diperoleh dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran yang dilakukan, dan signifikan koefisien pada model struktural. Evaluasi terhadap level kecocokan data terhadap model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*), (2) kecocokan model pengukuran (*measurement model*

fit), dan (3) kecocokan model struktural (*structural model fit*). Model ini dapat dibuat persamaan struktur sistematis sebagai berikut:

Sub struktur 1

$$\gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\eta_1 + \zeta_1$$

Sub struktur 2

$$\gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\eta_1 + \beta_{21}\eta_2 + \eta_1$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Uji normalitas dengan menggunakan rumus Liliefors. Hipotesis pengujian secara statistik dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	GalatTaksiran Regresi	Lhitung	Ltabel	Keputusan	Kesimpulan
1	η_2 atas ξ_1	0,007	0,088	H0 diterima	Normal
2	η_2 atas ξ_2	0,327	0,088	H0 ditolak	Tidak Normal
3	η_2 atas η_1	0,277	0,088	H0 ditolak	Tidak Normal
4	η_1 atas ξ_1	0,013	0,088	H0 diterima	Normal
5	η_1 atas ξ_2	0,046	0,088	H0 diterima	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms Excel 2007.

Dari tabel hasil perhitungan galat taksiran regresi kinerja atas konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) dan hasil perhitungan galat taksiran regresi kinerja atas *job stress* menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Karena $L_{hitung} > L_{tabel}$ ($0,3277 > 0,088$; $0,277 > 0,088$)

Uji Homogenitas

Uji homogenitas perlu dilakukan untuk menghitung apakah data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang homogen. Berikut ini merupakan hasil uji homogenitas yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

No	Varians	F Hitung	F Tabel	Kesimpulan
1	η_2 atas ξ_1	1,1715	1,26	Homogen
2	η_2 atas ξ_2	1,24	1,26	Homogen
3	η_2 atas η_1	1,04	1,26	Homogen
4	η_1 atas ξ_1	1,12	1,26	Homogen
5	η_1 atas ξ_2	1,01	1,26	Homogen

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms Excel 2007.

Dari tabel perhitungan di atas bahwa data dari masing-masing variabel menunjukkan homogen dan hal ini bisa dilihat dari $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

No	Varians	Sig.dev	Sig.	Kesimpulan
1	η_2 atas ξ_1	0,024	0,05	Tidak Linier
2	η_2 atas ξ_2	0,589	0,05	Linier
3	η_2 atas η_1	0,438	0,05	Linier
4	η_1 atas ξ_1	0,074	0,05	Linier
5	η_1 atas ξ_2	0,217	0,05	Linier

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS IBM 25

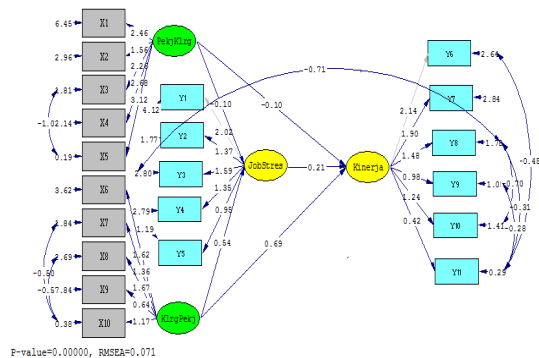
Dari tabel perhitungan di atas bahwa data variabel kinerja atas konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) menunjukkan data tidak linier dan hal ini bisa dilihat dari nilai *Sig. Deviation from linearity* $< 0,05$ ($0,024 < 0,05$), maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan terikat.

Structural Equation Modeling (SEM)

1. Uji Kecocokan Seluruh Model

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural*

Equation Model dilakukan dengan uji kesesuaian model. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Gambar Hasil Uji Structural Equation Model

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Goodness of Fit

No	Indeks	Hasil	Nilai yang Direkomendasikan	Kesimpulan
1	Probabilitas X^2	0,00	> 0,05	Marginal fit
2	X^2/df	1,61	< 5	Good fit
3	RMSEA	0,07	\leq 0,08	Good fit
4	AGFI	0,76	< 0,90	Good fit
5	GFI	0,82	< 0,90	Good fit
6	CFI	0,96	> 0,90	Good fit
7	NNFI	0,95	> 0,90	Good fit
8	NFI	0,91	> 0,90	Good fit
9	IFI	0,96	> 0,90	Good fit
10	RFI	0,89	> 0,90	Marginal fit
11	ECVI	3,30	< 5	Good fit

Sumber: diolah menggunakan lisrel 8.8

Berdasarkan hasil dari output lisrel, pengujian kecocokan model secara menyeluruh atau *overall* memakai uji X^2 (*chi-square*) didapatkan nilai *sattorabentler scaled chi-square* sebesar 281,58 dan $p\text{-value} < 0,000$. Berdasarkan hasil uji X^2 model yang didapatkan secara keseluruhan belum fit. Namun rasio perbandingan antara nilai X^2 dengan *degrees of freedom* (X^2/df) = $280/175 = 1,14$ yang artinya bahwa lebih kecil dari *cut-off* model fit, yaitu 5 ($1,61 < 5$) sehingga disimpulkan bahwa dengan mengatur kompleksitas model yang diprosikan dengan jumlah *degree of freedom*, model sebenarnya memiliki fit yang cukup baik. Uji selanjutnya yaitu RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), dimana

hasil uji menunjukkan RMSEA sama dengan 0,07, atau $RMSEA = 0,07 \leq 0,08$. Ini berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*). Sedangkan hasil uji AGFI (*Adjusted Goodnes of Fit Index*) lebih kecil dari 0,90 atau $AGFI 0,76 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dan hasil uji GFI (*Goodness of Fit Index*) lebih kecil dari 0,90 atau $GFI = 0,82 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*).

Selanjutnya, berdasarkan nilai pada CFI (*Comperative Fit Index*) = 0,95, IFI (*Instrumental Fit Indeks*) = 0,96, lebih besar dari 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model mempunyai kecocokan yang baik (*good fit*). Pada nilai NNFI (*Non-Normed Fit Index*), lebih besar dari nilai 0,90 atau $NNFI = 0,95 > 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*), sedangkan NFI (*Normed Fit Index*) lebih besar dari 0,90, serta RFI (*Relative Fit Index*) lebih kecil dari 0,90 ($NFI = 0,91 > 0,90$, dan $RFI = 0,89 < 0,90$), yang berarti model NFI memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dan RFI kurang baik (*marginal fit*). Untuk mendukung hasil uji ini, ECVI (*Expected Cross Validation Index*), mempunyai nilai lebih kecil dari 5 ($ECVI = 3,3 < 5$) yang menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*).

Berdasarkan pada gambar 2, bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai CR di atas 1,96 dengan P lebih kecil dari 0,05 dan nilai lambda atau *loading factor* yang lebih besar dari 0,5. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Dengan demikian, model yang dipakai dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Pengujian Persamaan Struktural

Model persamaan struktural terdiri dari dua sub struktur yaitu:

- a. Sub struktur pertama yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan lisrel adalah sebagai berikut:

$$\eta_1 = -0.10 * \xi_1 + 0.54 * \xi_2,$$

$$\text{Errorvar.} = 0.68, R^2 = 0.32$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Konflik pekerjaan-keluarga, dan Konflik keluarga-pekerjaan terhadap job stress adalah -0,10 dan 0,54, sedangkan secara simultan 32%.

- b. Sub struktur kedua yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan lisrel adalah sebagai berikut:

$$\eta_2 = -0.10 * \xi_1 + 0.54 * \xi_2,$$

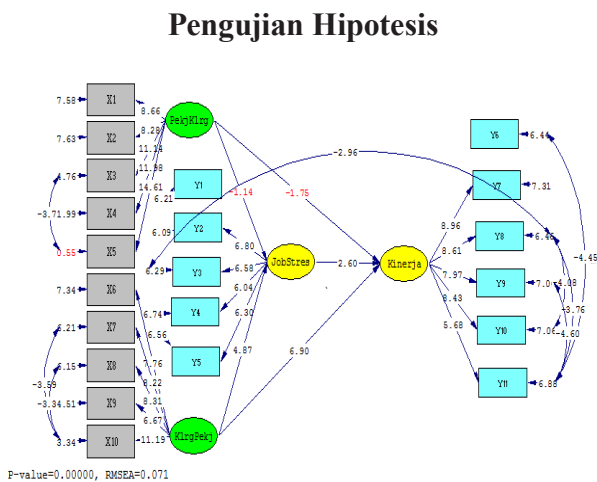
$$\text{Errorvar.} = 0.68, R^2 = 0.32$$

Persamaan struktural tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan *job stress* terhadap kinerja adalah 0,0095, 0,69, dan 0,21, serta secara simultan sebesar 73%. *Job stress* mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan konflik pekerjaan-keluarga dan Konflik keluarga-pekerjaan. Dengan kata lain variabel *job stress* (η_1) berpengaruh lebih besar pada Kinerja (η_2), karena mempunyai nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yang lebih besar dibandingkan dengan konflik pekerjaan-keluarga (ξ_1) dan konflik keluarga-pekerjaan (ξ_2).

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total

	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total
Konflik Pekerjaan - Keluarga terhadap kinerja perawat	-0,10	-	-0,10
Konflik Pekerjaan - Keluarga terhadap kinerja perawat melalui stress kerja	-	$-0,10 \times 0,21 = -0,021$	-0,121
Konflik Keluarga - Pekerjaan terhadap kinerja perawat	0,69	-	0,69
Konflik Keluarga - Pekerjaan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja	-	$0,54 \times 0,21 = 0,1134$	0,4266
Stress kerja terhadap kinerja perawat	0,21	-	0,21

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit, yang menunjukkan satu perbandingan yang mengarah pada pengaruh langsung dari konflik pekerjaan–keluarga terhadap kinerja adalah -0,10; pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan–keluarga terhadap kinerja perawat sebesar -0,021 sedangkan pengaruh total dari konflik pekerjaan–keluarga terhadap kinerja perawat sebesar -0,121. Pengaruh langsung dari konflik keluarga- pekerjaan terhadap kinerja adalah -0,69; pengaruh tidak langsung konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat sebesar 0,1134 sedangkan pengaruh total dari konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat sebesar 0,4266. Pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja perawat adalah 0,37. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi dan keberadaan dari anteseden dari stres kerja adalah mempunyai peranan yang tinggi dalam menentukan kinerja perawat. Berdasarkan analisis pengaruh di atas dapat ditunjukkan ternyata konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap penurunan kinerja perawat dibandingkan dengan konflik pekerjaan-keluarga.



Gambar 3. Diagram Jalur T-Value

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (ξ_1) Berpengaruh Positif terhadap *Job Stress* (η_1)

Dari hasil pengujian SEM pada gambar 3 tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap *job stress* ($\gamma\eta_3\xi_1$) = -0,10 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = -1,54$ lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($\alpha=0,05$) = 1,66. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur tidak signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya konflik pekerjaan-keluarga (ξ_1) tidak berpengaruh positif terhadap *job stress* (η_1).

2. Konflik Keluarga-Pekerjaan (ξ_2) Berpengaruh Positif terhadap *Job Stress* (η_1)

Dari hasil pengujian SEM pada gambar 3 tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel konflik keluarga-pekerjaan terhadap *job stress* ($\gamma\eta_1\xi_2$) = 0,54 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,87$ lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($\alpha=0,05$) = 1,66. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur adalah signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya konflik keluarga-pekerjaan (ξ_2) berpengaruh positif terhadap *job stress* (η_1).

3. *Job Stress* (η_1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja (η_2)

Dari hasil pengujian SEM pada gambar 3 tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel *job stress* terhadap minat kinerja ($\gamma\eta_2\eta_1$) = 0,21 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,60$ lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($\alpha=0,05$) = 1,66. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur adalah signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya *job stress* (η_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (η_2).

4. Konflik Pekerjaan-Keluarga (ξ_1) Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja (η_2)

Dari hasil pengujian pada SEM pada gambar 3 tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja ($\gamma\eta_2\xi_1$) = -0,10 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = -1,75$ lebih kecil dibanding nilai t_{tabel} ($\alpha=0,05$) = 1,66. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya konflik pekerjaan-keluarga (ξ_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (η_2).

5. Konflik Keluarga-Pekerjaan (ξ_2) Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja (η_2)

Dari hasil pengujian pada SEM pada gambar 3 tersebut menunjukkan koefisien jalur variabel konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja ($\gamma\eta_2\xi_2$) = 0,69 dan mempunyai nilai $t_{hitung} = 6,90$ lebih besar dibanding nilai t_{tabel} ($\alpha=0,05$) = 1,66. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur adalah signifikan. Dari temuan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya konflik keluarga-pekerjaan (ξ_2) tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja (η_2).

Pembahasan

1. Pengaruh Positif Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) terhadap Stres Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama berbunyi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja perawat wanita rumah sakit ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini tidak memiliki kesamaan dan kurang memperkuat justifikasi penelitian terdahulu (Judge *et al.*,1994). Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yaitu sebesar 3,12. Hal tersebut bermakna bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Semakin baik nilai konflik komitmen dari perawat wanita rumah sakit di Kota Metro, maka akan menurunkan tingkat stres kerja.

2. Pengaruh Positif Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*) terhadap Stres Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua berbunyi konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja perawat wanita rumah sakit dapat diterima. Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang relatif sama dan sejalan dengan apa yang telah dirumuskan oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Yang (2000). Hasil analisis dengan SEM diketahui bahwa indikator kurangnya keterlibatan sebagai istri (X_8) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik keluarga-pekerjaan (*family-*

work conflict) yaitu sebesar 1,67. Hal ini memberikan pemahaman bahwa konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) dari perawat wanita rumah sakit di Kota Metro dapat meningkatkan stres kerja.

3. Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga berbunyi stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa stres di tempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Price (2003). Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan alat analisis SEM dapat diketahui bahwa diantara indikator-indikator lainnya indikator beban kerja (Y_1) merupakan indikator yang paling dominan dari stres kerja yaitu sebesar 2,02. Fakta ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami perawat di rumah sakit di Kota Metro telah jelas memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja perawat wanita.

4. Pengaruh Negatif Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family conflict*) terhadap Kinerja Perawat

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat berbunyi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset (Froneet *al.*,1992). Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan

di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal tersebut bermakna bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), maka akan menurunkan kinerja perawat di rumah sakit Kota Metro.

5. Pengaruh Negatif Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*) terhadap Kinerja Perawat

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kelima berbunyi konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini tidak memiliki kesamaan dan kurang justifikasi penelitian terdahulu seperti Howard (2004) yang menyatakan bahwa konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator kurangnya keterlibatan istri (X_8) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini memberikan pemahaman bahwa campur tangan pekerjaan (X_8) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) namun dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tidak berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja perawat wanita di rumah sakit Kota Metro.
2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja perawat wanita di rumah sakit Kota Metro.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit Kota Metro.
4. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit di rumah sakit Kota Metro.
5. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) berpengaruh tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit di rumah sakit Kota Metro.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini di antaranya:

1. Instansi
 - a. Mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya, merupakan sarana bagi perusahaan/ rumah sakit untuk mengenal keluarga dari para karyawan serta merupakan sarana untuk mendekatkan hubungan antara karyawan dengan keluarganya.
 - b. Mengadakan pertemuan berkala antara pihak manajemen dengan karyawan/perawat untuk membahas berbagai kendala yang dihadapi selama ini.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat seperti kepemimpinan transaksional, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Journal of Police Strategies & Management, 27(3), 380-395.

- Aprillia, Friska. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina. Pekanbaru: *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 15-34.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Second Edition. Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology* 77 (1): 65-78.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit : BPFE.
- Hidayat, A. Aziz, A. (2004). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict And Police Work Satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-395.
- Husnan, Suad dan Ranu Pandojo, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Ihromi, T.O. (1990). *Wanita Bekerja dan Masalah-Masalahnya*. Jakarta: PPSW.
- Indriyani, Azazah. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis Tidak dipublikasikan*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Iswanto, Yun. (1999). Analisis Hubungan antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank. *Tesis Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, IL.
- Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No.5, pp. 762-782.
- Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Fear Of Success* terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. *Jurnal kreatif: pemasaran, sumber daya manusia, keuangan*, Vol 6, No.4, 56-144
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika.
- Maryam, S., & Sulistiowati, L. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin, dan Komitmen

- Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Logika*, 19(1), 69-72.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (2017). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE Makasar*.
- Nurhayati, Siti Fatimah. (2000). Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan. *Telaah Bisnis*, 1(1), Juli.
- Pervin, Lawrence A. Daniel Cervone, dan Oliver P. John. (2005). *Personality Theory and Research*. Edisi 9. Danvers: John Wiley & Sons, Inc.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Price, S. A., and Wilson, L., (2003). *Patofisiologi: Konsep Klinis Proses-Proses Penyakit*. Edisi Keempat. Jakarta: EGC.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thomas, L. T., and Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Variables on Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*. Vol.80, No.1, p: 6-15.
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112.
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96
- Yang, N., Chen, C C., Zou Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict Comparison of The Effects of Work and Family Demands. *Academy Management Journal*, Vol. 43, No.1, p:113-123: A Sino-US