
Pengaruh Konflik *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar

Ni Nyoman Triningsih¹

Gusti Alit Suputra²

Made Dian Putri Agustina³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email: triningsih00@gmail.com

Diterima: 19 Desember 2020	Direvisi: 22 Desember 2020	Disetujui: 26 Desember 2020
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Hospital is an industry engaged in health services which is responsible for health services. The purpose of this study was to analyze the effect of work family conflict and work stress on the performance of female nurses in wangaya hospital, Denpasar City. The data collection method in this study used a questionnaire. The questionnaire was addressed to 100 respondents for further analysis using classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that Work Family Conflict had a negative and significant effect on the performance of female nurses at Wangaya Hospital, Denpasar City with work stress having a significant effect on nurse performance. women in Wangaya Hospital Denpasar City, and Work Family Conflict (x_1) and Work Stress (x_2) have a significant effect on the performance (y) of Wangaya Hospital Denpasar City.

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

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan industri yang bergerak pada jasa pelayanan kesehatan yang bertanggungjawab atas pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di rsud wangaya kota denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada 100 orang responden untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar dengan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dan *Work Family Conflict* (x_1) dan Stres Kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (y) RSUD Wangaya Kota Denpasar.

Kata kunci : *Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan industri yang bergerak pada jasa pelayanan kesehatan yang bertanggungjawab atas pelayanan kesehatan. Gillies (2013) menyebutkan bahwa tenaga keperawatan merupakan tenaga yang paling banyak berkisar antara 60-80 persen diantara petugas lainnya yang ada di rumah sakit dan yang paling mendominasi adalah perawat wanita.

Hasibuan (2012:94) memaparkan bahwa kinerja adalah sebuah bentuk atas keberhasilan yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya karena memiliki pengalaman, kecakapan, serta waktu. Kinerja karyawan adalah sebuah rintangan yang harus diselesaikan oleh seorang perawat pada tujuan tertentuguna mencapai keberhasilan berdasar wewenang yang diberikan serta pertanggungjawaban yang akan dinilai oleh atasan perawat secara langsung. Soeroso (2011) menjelaskan bahwa perawat wanita memiliki keluarga akan berperan ganda atau disebut *Work Family Conflic*, yaitu peran yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran inilah yang akan menguras banyak tenaga dari seorang pekerja wanita, karena membutuhkan energi yang tidak sedikit serta tidak jarang ada yang merasa kelelahan karena beban kerja yang dipuknya terlalu berat (Hartati, 2012). Peran ganda ini menjadi masalah yang harus dipecahkan karena seseorang yang memegang peran ini secara otomatis harus bisa membagi waktu mereka, karena disatu sisi menuntut lebih banyak perhatian (Greenhaus J.H. & Beutel. N, 2015).

Dampak yang disebabkan peran ganda ini tidaklah kecil, banyak wanita yang mengeluh karena harus bekerja ekstra cepat untuk menyelesaikan tuntutan dalam waktu yang bersamaan, disamping itu juga banyak yang mengalami depresi sehingga mengakibatkan stress (Almasitoh U, 2011).

Tingkat depresi yang terjadi pada wanita jauh lebih tinggi dibandingkan dengan depresi yang terjadi pada kaum pria. Penyebab ini dipengaruhi oleh hormon, hormon yang dimaksud adalah hormon estrogen serta hormon progesteron yang paling banyak terdapat pada tubuh wanita. Disamping itu menurut Priyono A (2009) menyebutkan bahwa wanita memiliki tingkat emosional yang lebih tinggi serta lebih pasif secara psikologis. Pada tahun 2015, melakukan penelitian kepada 42 perawat wanita di Puskesmas Guluk-guluk Sumedep Madura menunjukkan 42 persen hasil penelitian perawat wanita mengalami tingkat konflik peran ganda antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja (Khoiroh, 2015). Stres kerja pada perawat disebabkan tuntutan akan kinerja yang mana pelayanan perawat saat ini menjadi lebih padat serta kompleks.

Timbulnya stress pada dunia pekerjaan prawat karena setiap hari dihadapkan pada kepala ruangan yang tiap harinya tidak sedikit diberikan tugas serta tanggungjawab kepada perawat. Dimana dituntut harus bisa menyelesaikan keluhan dari pasien serta keluarganya dalam menjalankan proses keperawatan (Anoraga P, 2015).

Besarnya jumlah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut. Yang menunjukkan data tenaga perawat wanita lebih banyak dari perawat pria. Dari perawat wanita tersebut lebih banyak didominasi oleh perawat wanita yang sudah menikah. Dari data perawat yang ada menunjukkan bahwa total perawat pada tahun 2016 dengan total 422 orang. Hampir setiap tahun total perawat mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 dengan total perawat sebanyak 409 orang. Hal yang sering terjadi setiap hari bagi perawat RSUD Wangaya yakni menghadapi tekanan pekerjaan yang berat, duka cita, aroma obat rumah sakit, tanggisan keluarga pasien yang disebabkan oleh kematian pasien. Setiap pagi perawat harus memonitor kondisi kesehatan pasien yang menjadi tanggungjawabnya. Perawat juga memeriksa kesiapan tempat tidur pasien, obatpasien, pemeriksaan rutin tempratur badan, dan tensi darah pasien, dan mendampingi dokter melakukan pemeriksaan pasien.

Dari hasil wawancara dengan beberapa perawat wanita yang belum menikah dimana permasalahan yang mereka hadapi adalah rasa jenuh dan rasa bosan terhadap pekerjaan yang dapat mereka hilangkan dengan jalan-jalan bersama teman disela waktu mereka tidak jaga karena mereka tidak punya tanggungjawab dengan tuntutan anak. Berbeda dengan perawat yang sudah menikah mereka mengalami dilema pada saat dihadapkan dengan pekerjaan dan keluarga menuntut mereka untuk mengambil keduanya dalam jam yang bersamaan seperti saat perawat diharuskan merawat pasien tetapi pada jam yang bersamaan harus menjemput anak yang sekolah atau bersamaan dengan anak sakit mengharuskan mereka untuk jaga malam karena tidak bisa tukaran jaga dengan teman yang lainya atau saat upacara adat yang menuntut mereka untuk bisa hadir tapi tidak bisa bertukaran jaga dengan rekan sejawat dengan rasa profesional mereka terpaksa melakukan dengan beban konflik bantin yang mereka rasakan sehinga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Mereka juga mengatakan bahwa konsentrasasi mereka sering terganggu akibat kelelahan dan pikiran mereka terbagi antara urusan keluarga dan pekerjaan. Mereka mengaku sering terlambat dikarenakan harus mengurus anak dan suami terdahulu. Mereka sering mendapat teguran dari atasan karena pekerjaannya terganggu oleh urusan lain

sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam melakukan evaluasi terhadap absensi kinerja perawat usaha yang dilakukan oleh setiap kepala ruangan adalah dengan melakukan pembinaan secara personal terhadap perawat yang mempunyai masalah pada absensinya. Hasil wawancara dengan kepala ruangan di RSUD wangaya juga mengatakan bahwa beberapa perawat yang terlambat datang atau ijin karena alasan keperluan keluarga, sehingga mengganggu kinerjanya. Perawat juga sering mengalami keluhan fisik seperti pusing, migraine dan lemas karena kelelahan kerja.

Berdasarkan data absensi perawat dapat dibedakan kinerja perawat yang belum menikah rata-rata sebesar 97 persen kehadiran, kemangkiran sebesar 4 persen, keterlambatan sebesar 3 persen dan pulang cepat sebesar 2 persen sedangkan untuk perawat yang sudah menikah rata-rata kehadiran sebesar 93 persen kemangkiran sebesar 12 persen keterlambatan sebesar 10 persen dan pulang cepat sebesar 7 persen masih sering terjadi. Dari absensi dapat dilihat kalau perawat wanita telah menikah lebih banyak mengalami keterlambatan kerja serta tidak sedikit perawat yang pulang lebih awal sehingga tidak sedikit perawat yang menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Dibandingkan dengan perawat yang belum menikah walaupun ada kemangkiran dan keterlambatan masuk kerja dan pulang cepat lebih rendah dari perawat wanita yang sudah menikah.

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat wanita, (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita, dan (3) mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

Peran Ganda

Soeroso (2011) menjelaskan bahwa perawat wanita memiliki keluarga akan berperan ganda atau disebut *Work Family Conflic*, yaitu peran yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran inilah yang akan mengurus banyak tenaga dari seorang pekerja wanita, karena membutuhkan energi yang tidak sedikit serta tidak jarang ada yang merasa kelelahan karena beban kerja yang dipuknya terlalu berat (Hartati, 2012). Peran ganda ini menjadi masalah yang harus dipecahkan karena seseorang yang memegang peran ini secara otomatis harus bisa membagi waktu mereka, karena disatu sisi menuntut lebih banyak perhatian

(Greenhaus J.H. & Beutel. N, 2015). Menurut (Greenhaus J H dan Beutell, 2015) konflik peran ganda atau disebut dengan *work family conflict*, dilihat dari indikator: *Timebased conflict, Strainbased conflict, Behaviorbased conflict*,

Stres Kerja

Permasalahan yang dihadapi seorang yang menjalani peran ganda sering memicu terjadinya stres dalam dunia pekerjaan. Handoko (2013) menjelaskan bahwa stres merupakan sebuah keadaan yang mengalami tingkat ketegangan dan memengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi dari seseorang. Stres kerja pada perawat disebabkan tuntutan akan kinerja yang mana pelayanan perawat saat ini menjadi lebih padat serta kompleks. Timbulnya stress pada dunia pekerjaan perawat karena setiap hari dihadapkan pada kepala ruangan yang tiap harinya tidak sedikit diberikan tugas serta tanggungjawab kepada perawat. Dimana dituntut harus bisa menyelesaikan keluhan dari pasien serta keluarganya dalam menjalankan proses keperawatan (Anoraga P, 2015). Stres kerja dapat diukur melalui empat indikator seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2015), yaitu Tuntutan tugas, peran, antar pribadi, Struktur organisasi, serta Pimpinan organisasi

Kinerja

Hasibuan (2012:94) memaparkan bahwa kinerja adalah sebuah bentuk atas keberhasilan yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya karena memiliki pengalaman, kecakapan, serta waktu. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2015) adalah ketercapaian oleh seseorang karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang berdasar tanggungjawab yang diberikan kepadanya pandangan lainnya, seperti yang dikemukakan (Rivai, 2011:554) bahwa kinerja merupakan perilaku real yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai ketercapaian atas prestasi yang diraihinya didalam perusahaan. Ketercapaian hasil kerja dari pegawai dalam suatu organisasi berdasar atas wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sastrohadowiryo, 2013). Menurut Wibowa (2007: 155) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur dengan memakai indikator berikut: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan, Kehadiran, serta Kemampuan Bekerjasama

Hipotesis

H1 : Diduga konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan kepada kinerja perawat wanita RSUD Wangaya

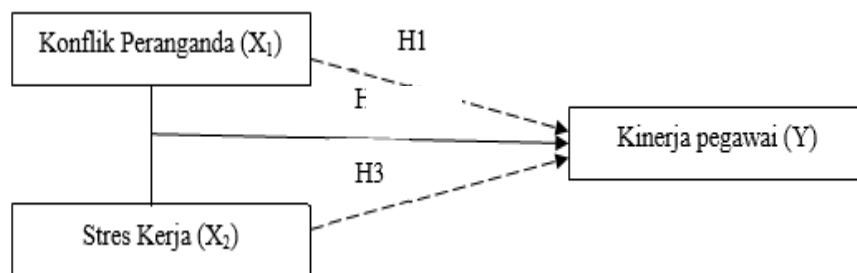
H2 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepada knerja perawat wanita RSUD Wangaya

H3 : Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepada knerja perawat wanita RSUD Wangaya

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak disamakan dengan kesuksesan orang lain (Ghiselli dan Brown dalam Tobing 2014:89). Hubungan konsepsional antara konflik peran ganda, stres kerja dengan kinerja perawat dapat penulis gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah wangaya Kota Denpasar dengan jumlah 328 perawat. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 orang responden dengan teknik *probability sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang dipergunakan antara lain observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan kuisisioner. Untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas sangat tidak

setuju diberi bobot 1, tidak setuju diberi bobot 2, cukup setuju diberi bobot 3, setuju diberi bobot 4, dan sangat setuju diberi bobot 5.

Analisis Data

1. Uji instrumen penelitian. Uji ini terdiri atas uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur ketika digunakan untuk mengukur suatu variabel atau konstruk, dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen penelitian dapat dipercaya sebagai suatu alat untuk melakukan pengumpulan data.
2. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linear berganda, yaitu digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada table, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Rentang nilai korelasi pada *work family conflict* berkisar antara 0,632 – 0,910. Rentang nilai korelasi pada variabel stress kerja berada pada interval 0,747 – 0,933 dan rentang nilai korelasi pada variabel kinerja berkisar pada interval 0,569 – 0,860. Berdasarkan seluruh rentang nilai dari setiap variabel tersebut dan melihat nilai minimum dari setiap rentang tersebut maka nilai korelasi paling kecil adalah 0,569 pada pernyataan Y.5. Mengacu pada nilai table sebesar 0,361, maka seluruh item pada setiap variabel telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dalam kuisisioner penelitian telah reliabel sebab nilai *alpha cronbach* lebih tinggi dibanding batas uji sebesar 0,600

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	X1.1	0,792	0,3	Valid
2	X1.2	0,811	0,3	Valid
3	X1.3	0,786	0,3	Valid
4	X1.4	0,863	0,3	Valid
5	X1.5	0,910	0,3	Valid
6	X1.6	0,908	0,3	Valid
7	X1.7	0,902	0,3	Valid
8	X1.8	0,815	0,3	Valid

9	X1.9	0,847	0,3	Valid
10	X1.10	0,632	0,3	Valid
11	X2.1	0,747	0,3	Valid
12	X2.2	0,829	0,3	Valid
13	X2.3	0,834	0,3	Valid
14	X2.4	0,773	0,3	Valid
15	X2.5	0,918	0,3	Valid
16	X2.6	0,846	0,3	Valid
17	X2.7	0,921	0,3	Valid
18	X2.8	0,933	0,3	Valid
19	X2.9	0,892	0,3	Valid
20	X2.10	0,921	0,3	Valid
21	Y.1	0,779	0,3	Valid
22	Y.2	0,708	0,3	Valid
23	Y.3	0,718	0,3	Valid
24	Y.4	0,714	0,3	Valid
25	Y.5	0,569	0,3	Valid
26	Y.6	0,815	0,3	Valid
27	Y.7	0,751	0,3	Valid
28	Y.8	0,686	0,3	Valid
29	Y.9	0,778	0,3	Valid
30	Y.10	0,810	0,3	Valid
31	Y.11	0,735	0,3	Valid
32	Y.12	0,647	0,3	Valid
33	Y.13	0,776	0,3	Valid
34	Y.14	0,681	0,3	Valid
35	Y.15	0,704	0,3	Valid
36	Y.16	0,791	0,3	Valid
37	Y.17	0,841	0,3	Valid
38	Y.18	0,860	0,3	Valid
39	Y.19	0,788	0,3	Valid

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Batas Uji	Keterangan
1.	<i>Work Family Conflict</i>	0,948	0,600	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,961	0,600	Reliabel
3.	Kinerja	0,954	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah (2020)

Karakteristik Responden

Pada Tabel 3 dapat dinyatakan rentang usia dengan jumlah paling sedikit pada usia >45 tahun sebanyak 10,0 persen dengan jumlah terbesar adalah usia 26-35 tahun sebanyak 36,0 persen diikuti oleh rentang usia 36-45 tahun, sebanyak 34,0 persen. Artinya perawat bekerja tergolong pada usia produktif, sehingga para perawat mampu untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
------	-----------	----------------

< 25 tahun	20	20,0
26-35 tahun	36	36,0
36-45 tahun	34	34,0
>45 tahun	10	10,0
Total	100	100,0

Sumber : data diolah (2020)

Pada Tabel 4 dinyatakan pendidikan responden yang paling rendah adalah Diploma yaitu sebanyak 28,0 persen sedangkan pendidikan yang paling tinggi adalah Sarjana sebanyak 72,0 persen artinya bahwa lebih dari separuh perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya secara umum berpendidikan sarjana ini dikarenakan Rumah Sakit menerapkan standar profesi keperawatan secara umumnya.

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	28	28,0
Sarjana	72	72,0
Total	100	100,0

Sumber: data diolah (2020)

Pada Tabel 5 Masa kerja paling lama pada rentang 5-6 tahun sebanyak 38,2 persen dan paling kecil sebesar 10,0 persen pada masa kerja >6-10 tahun. Ini dikarenakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya menikmati pekerjaannya dan senang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2-3 tahun	20	20,0
4-5 tahun	32	32,0
5-6 tahun	38	38,0
>6-10 tahun	10	10,0
Total	100	100,0

Sumber : data diolah(2020)

Deskripsi Jawaban Responden

Work Family Conflict

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa average dari 10 pernyataan mengenai *Work Family Conflict* yaitu sebesar 2,784 yang berkisaran 2,61-3,40 yang berarti kurang setuju. Artinya perawat wanita tidak mengalami *Work Family Conflict* di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Hal ini dikarenakan pembinaan yang dilakukan oleh kepala ruangan berjalan efektif pada perawat yang memiliki masalah pada kerjaan maupun keluarga.

Tabel 6 . Jawaban Responden Tentang *Work Family Conflict* pada RSUD Wangaya Kota Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Kepentingan keluarga dapat menyita waktu untuk bekerja	7	19	14	40	20	253	2,53	Rendah
2	Kepentingan pekerjaan dapat menyita waktu untuk keluarga	16	19	19	34	12	293	2,93	Sedang
3	Kurangnya waktu bersama keluarga karna banyaknya pekerjaan	15	18	31	21	15	297	2,97	Sedang
4	Produktivitas kerja menurun ketika ada masalah keluarga	12	11	14	45	18	254	2,54	Rendah
5	Masalah keluarga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja	11	11	15	46	17	253	2,53	Rendah
6	Ketika dirumah perasaan saya tidak tenang ketika ada masalah dalam pekerjaan	15	18	22	28	17	286	2,86	Sedang
7	Masalah pekerjaan dapat mengganggu aktivitas saya dengan keluarga	12	21	25	24	18	285	2,85	Sedang
Jumlah Skor							2779	27,84	Sedang
Rata-rata							277,9	2,784	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa rata-rata dari 10 pernyataan mengenai Stress Kerja sebesar 2,864 berkisaran 2,61-3,40 yang artinya kurang setuju. artinya perawat wanita tidak mengalami Stres Kerja pada RSUD Wangaya Kota Denpasar. Stres kerja pada perawat disebabkan tuntutan akan kinerja yang mana pelayanan perawat saat ini menjadi lebih padat serta kompleks. Timbulnya stress pada dunia pekerjaan prawat karena setiap hari dihadapkan pada kepala ruangan yang tiap harinya tidak sedikit diberikan tugas serta tanggungjawab kepada perawat. Dimana dituntut harus bisa menyelesaikan keluhan dari pasien serta keluarganya dalam menjalankan proses keperawatan

Tabel 7. Jawaban Responden Tentang Stres Kerja pada RSUD Wangaya Kota Denpasar

No	Indikator Stres Kerja	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan terlalu banyak	3	37	37	13	10	310	3,10	Sedang
2	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	10	17	24	39	10	278	2,78	Sedang
3	Tuntutan peran membuat berkurangnya aktivitas saya diluar kantor	7	25	31	28	9	293	2,93	Sedang
4	Peran ganda saya membuat dilema antara pekerjaan dan keluarga	18	19	27	26	10	309	3,09	Sedang

5	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	13	15	15	47	10	274	2,74	Sedang
6	Saya merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	9	27	22	32	10	293	2,93	Sedang
7	Tujuan yang ditetapkan rumah sakit tidak sesuai dengan harapan saya	8	22	19	41	10	277	2,77	Sedang
8	Di rumah sakit pekerjaan saya tidak terkoordinasi dengan baik sehingga menghambat pekerjaan saya	12	18	18	42	10	280	2,80	Sedang
9	Atasan memberikan beban kerja yang berat	8	21	20	37	14	272	2,72	Sedang
10	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibelangsung atasan langsung saya	6	27	16	41	10	278	2,78	Sedang
Jumlah Skor							2864	28,64	Sedang
Rata-Rata							286,4	2,864	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai Kinerja yaitu sebesar 3,88 yang berada di kisaran 3,40 – 4,20 yang berarti setuju. Hal ini berarti bahwa Kinerja perawat wanita pada RSUD Wangaya Kota Denpasar dalam kondisi yang tinggi atau baik. Hal ini terlihat dari penilaian kinerja dari aspek efisiensi serta efektivitas. Hal ini tercermin dalam kinerja perawat di RSUD Wangaya Denpasar.

Tabel 8. Jawaban Responden Tentang Kinerja pada RSUD Wangaya Kota Denpasar

No	Indikator Kinerja	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan	18	59	15	6	2	385	3,85	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7	68	15	8	2	370	3,70	Tinggi
3	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	23	53	14	10	0	389	3,89	Tinggi
4	Saya mampu melakukan mengerjakan pekerjaan dengan teliti	13	63	16	8	0	381	3,81	Tinggi
5	Saya telah menerapkan disiplin kerja	14	52	20	12	2	364	3,64	Tinggi
6	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja	16	61	15	6	2	383	3,83	Tinggi
7	Saya mampu mengikuti aturan didalam melakukan pekerjaan	17	61	16	4	2	387	3,87	Tinggi
8	Saya mampu bekerja secara konsisten	18	54	22	6	0	384	3,84	Tinggi
9	Saya handal dalam memberikan pelayanan	22	52	20	4	2	388	3,88	Tinggi
10	Saya mampu bekerja dengan benar	29	51	12	6	2	399	3,99	Tinggi

11	Saya mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	19	54	19	8	0	384	3,84	Tinggi	
12	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	22	43	17	16	2	367	3,67	Tinggi	
13	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	21	52	9	8	10	366	3,66	Tinggi	
14	Saya tidak pernah absen dalam bekerja tanpa alasan	26	40	17	15	2	373	3,73	Tinggi	
15	Saya tidak hadir dalam bekerja ketika keadaan mendesak saja	12	49	26	13	0	360	3,60	Tinggi	
16	Saya dapat bekerjasama dengan rekan sejawat yang lain	27	51	12	6	4	391	3,91	Tinggi	
17	Saya mampu bekerja secara bersama maupun individu	26	56	9	5	4	395	3,95	Tinggi	
							Total Skor	7248	51,6	Tinggi
							Rata-Rata	381,4	3,88	

Sumber: data diolah (2020)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov (K-S)* sebesar 0,866, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,442. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa residual model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,442 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.47617977
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

Sumber: data diolah (2020)

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *Work Family Conflict* dan *Stres Kerja*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

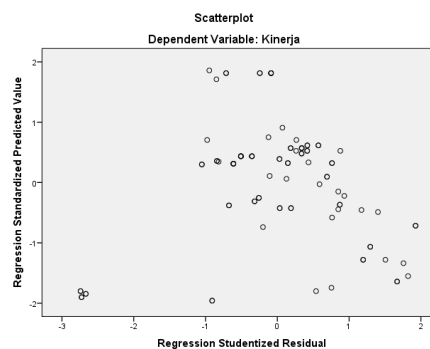
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Work Family Conflict</i>	0,149	6,728
Stres Kerja	0,149	6,728

Sumber: data diolah (2020)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan *Scatterplot Model*. Berdasarkan Gambar 2 nilai sebaran data sama sekali tidak membentuk pola tertentu. Sehingga model ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah (2020)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh *work family conflict* dan stres kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	104.310	2.013		51.828	.000	
1	WFC	-.498	.168	-.395	-2.974	.004
	Stres_Kerja	-.627	.172	-.485	-3.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2020)

Berdasar hasil pemodelan, maka dapat tersusun persamaan regresi berikut : $Y = 104,31 - 0,498WFC - 0,627Stres$

Persamaan tersebut menjelaskan pola *work family conflict* (x_1) dan stress kerja (x_2), terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar (y) yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila *work family conflict* (x_1) dan stress kerja (x_2), besarnya sama dengan nol satuan, atau apabila *work family conflict* (x_1) dan stress kerja (x_2), tidak berubah pada kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar, maka kinerja perawat perempuan di RSUD Wangaya Kota Denpasar adalah tetap yaitu 104,31.
- 2) Apabila *work family conflict* (x_1) bertambah sebanyak satu satuan, maka akan menurunkan kinerja perawat perempuan di RSUD Wangaya Kota Denpasar sebesar rata-rata -0,498. Ini menunjukkan ada pengaruh negatif dari *work family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan di RSUD Wangaya Kota Denpasar.
- 3) Apabila stress kerja (x_2) bertambah terus, maka akan menurunkan kinerja perawat perempuan di RSUD Wangaya Kota Denpasar average yaitu -0,627. Ini menunjukkan ada pengaruh negatif dari stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada Tabel 12, terlihat *Adjusted R Square* yaitu 0,740 maka koefisien determinasinya 74,0% mengartikan *Work Family Conflict dan Stress Kerja* kepada Kinerja perawat

perempuan di RSUD Wangaya berpengaruh sebesar 74,0%, sedang sisanya 100% - 74,0% = 26,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	0.745	0.74	6.5426

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, WFC

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Signifikansi Parsial (t-Test)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). hasilnya t-Test dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Signifikansi Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104.310	2.013		51.828	.000
	WFC	-.498	.168	-.395	-2.974	.004
	Stres_Kerja	-.627	.172	-.485	-3.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2020)

1. Pengaruh Secara Parsial *Work Family Conflict* kepada Kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar

Dari hasil analisis data dapat dikemukakan bahwa nilai t-hitung (2,974) > t_{tabel} (1,975), dan sig. 0,004 < 0,05 H1 diterima. Ini berarti bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar diterima.

2. Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar

Berdasarkan hasil analisis dapat dikemukakan bahwa nilai t-hitung (3,645) > t_{tabel} (1,975) dan sig. 0,000 < 0,05 maka H2 diterima. Ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota

Denpasar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD

Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Untuk menguji signifikan secara simultan variabel *Work Family Conflict* dan *Stres Kerja* terhadap Kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F (*F-test*).

Tabel 14. Hasil Uji F-Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12134.810	2	6067.405	141.743	.000 ^b
	Residual	4152.150	97	42.806		
	Total	16286.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, WFC

Sumber : data diolah (2020).

Berdasarkan Tabel 14, dapat dikemukakan bahwa nilai F-hitung (141,743) > nilai t_{tabel} (3,09), dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H3 diterima. Ini berarti bahwa *Work Family Conflict* (x_1) dan *Stres Kerja* (x_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (y) RSUD Wangaya Kota Denpasar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *Work Family Conflict* (x_1), *Stres Kerja* (x_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (y) RSUD Wangaya Kota Denpasar diterima.

Simpulan

Berdasarkan uraian tersebut, maka simpulan yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan kepada kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.
2. *Stres kerja* berpengaruh signifikan kepada kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.
3. *Work Family Conflict* dan *Stres kerja* berpengaruh signifikan kepada kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang sekiranya dapat disampaikan berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda (*work Family COnflict*) dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar yang dapat digunakan sebagai bahan acuan oleh RSUD Wangaya Kota Denpasar adalah:

1. Hasil total skor kuesioner pada bagian konflik peran ganda menunjukkan bahwa pernyataan yang paling rendah “kepentingan keluarga dapat menyita waktu untuk bersama keluarga” terjadi pada perawat. Berdasarkan fenomena tersebut, pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan penjadwalan waktu yang rapi agar perawat dapat bekerja dengan baik tanpa terganggu dengan kepentingan keluarga sehingga pekerjaan atau tugas pokok dan fungsinya sebagai perawat dapat fokus pada pekerjaan utamanya.
2. Hasil total skor kuesioner pada stres kerja peran “atasan memberikan beban kerja yang berat” Berdasarkan fenomena tersebut, pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan tugas yang sesuai dengan profesinya sebagai perawat yang tidak menyimpang dari tugas utama dari seorang perawat.
3. Hasil total skor kuesioner pada kinerja “Saya tidak hadir dalam bekerja ketika keadaan mendesak saja” merupakan pernyataan yang paling rendah terjadi pada perawat. Berdasarkan fenomena tersebut, pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan penjadwalan libur bagi para perawat sehingga perawat dapat bekerja secara optimal tanpa terganggu dengan konsentrasi kegiatan di luar tugas pokok.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang secara teori dan empirik dapat berpengaruh terhadap Kinerja, seperti sarana prasarana, insentif, dan penjadwalan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham & Shanley. 2012 Psikologi Sosial Untuk Perawat Jakarta.
Devis Dan Newstrom. 2013 Perilaku dalam Organisasi Edisi Tujuh Jakarta Erlangga.
Dewi R. 2014 Mengatasi Konflik Peran Ganda Sebagai Karyawan Dan Ibu Rumah Tangga Pada TenagaKerja WanitaDi Indonesia.

-
- Fred. L. 2011 *Organizational Behavior* Ninth New York MC Graw Hill.
- Flippo. 2013 *Manajemen Personalia Yang Dialihkan Bahasakan Oleh Achmad S. Rukky*. Jakarta Erlangga.
- Gaffey A. 2013 *The Balncing Act Anticipation Of Work Family Conflict*.
- Ghozalli. 2016 *Aplikasi Analsis MulitiVariate Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogora.
- Gillies 2013 *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem Ed, 2* WB Saunders Company.
- Greenhaus dan Beuttelln. 2015 *Work Family Conflict* Drexel University.
- Gray-Toft. 2012 *Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Perawat* Universitas Indonesia.
- Grager C. 2015 *Stres Survival Guide: Mengatasi Stres Bagi Para Tenaga Kesehatan* Jakarta.
- Handoko. 2011 *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* Jogjakarta Penerbit BPFE.
- Hasibuah. 2012: 94 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Bumi Aksara.
- Handayani. 2012 *Stres Dan Konflik Renaja Dalam Menghadapi Disminore* Universitas Sumatra Utara.
- Hendrawati, M. 2015 *Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawa* Surakarta.
- Hartati. 2012 *Ketakutan Sukses Pada Wanita Karier Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda* J Psikologi.
- Indrayani. 2009 *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rumah Sakit* Tesis Semarang Program Pascasarjana Universitas Diponogoro.
- Johm M. 2016 *Prilaku Manajemen Organisasi* Jakarta: Erlangga.
- Khoiroh. 2015 *Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologi Perawat Perempuan* Puskesmas Guluk-Guluk Sumedep Madura Universitas Islam Negeri Malang.
- Kimberly Friana Kondrat. 2011 *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja*.
- Korbik. 2014 *Handbox Of Work Family Integration* USA Elsevier.
- Kusnanto. 2014 *Propesi & Praktik Keperawatan Profesional* Jakarta.
- Mathir dan Jackson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* Yogyakarta Selamba Empat
- Mathir dan Jockson. 2012: 78 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Dua* Yogyakarta Selamba Empat
- Mangkunegara. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Badung PT Remaja Rosdakarya.
- Nasir A & M 2011 *Dasar Keperawatan Jiwa* Jakarta Sulemba Medika.
- Noviansyah dan Zuna Indah. 2012 *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ningsih M A. 2011 *Kecemasan Terhadap Kehamilan Pada Wanita Desa Muda Yang Bekerja* Universitas Gunadarma.
- Nursalam. 2008 *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* Jakarta Salamba Medika.
- Potter & Perry. 2010 *Buku Ajaran Fundamental Keperawatan Vol. 2* Jakarta Selamba Medika.
- Prasetyo A. 2014 *Faktor-faktor Yang Menyebabkan Konflik Kerja Keluarga Pada Pekerja* Bandung.
- Priyono A 2009 *Ilmu Pengetahuan Alam* Jakarta.

- PPNI. 2014 Tentang Steres kerja Pada Perawat Wanita Indonesia.
- Rivia. 2004: 324 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta.
- Robbins. 2015: 800 Perilaku Organisasi Edisi Indonesia PT Indeks Kolompok Gramedia.
- Roesmawar. 2009 Indikasi Sters Kerja Dan Strategi Komping. Bandung Tarsito.
- Sasdarmayati. 2011 Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Jakarta: MandarMaju Selamat.
- Sopiah. 2014 Prilaku Organisasi Yogyakarta CV Adi Of Fset.
- Soeroso. 2011 Sosologi 2 Jakarta Penerbit Quadra.
- Siagian. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Bumi Aksara.
- Suryanto. 2014 Psikologi Industri Dan Organisasi Jakarta Ui Press.
- Sugiyono. 2016: 80 Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Bandung PT Alfabet.
- Sugiyono. 2014: 223 Metode Penelitian Bisnis Utakan Ke 17 Bandung Alfabet.
- Tobing. 2007 : 89 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Para Tenaga Perawat Bagian Perawat Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Skripsi Manajemen Universitas Gajah Mada.
- UU Republik Indonesia Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Winarsanu. 2010 T Psikologi Kesehatan Kerja Malang UMM Press
- Widyastuti. 2014 Manajemen Stres National Safety Council Jakarta EGC.
- Wibowo. 2010: 7 Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia Jakarta Selamba Empat.
- Yohni 'S. 2012 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Patih Rapih Yogyakarta Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Yosep. 2004 Keperawatan Jiwa Bandung Refika Adirama.