

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJATERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU**

**NANIK YUZALMI<sup>1</sup>, REFNI SUKMADEWI<sup>2</sup>, DEBBY KURNIADI<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda<sup>1,2,3</sup>

email: n.yuzalmi@gmail.com<sup>1</sup>, refni.sukma@gmail.com<sup>2</sup>, kurniadidebby@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstract :** *Work Family Conflict is one of the conflicts that often occurs among nurses, especially married nurses, where an employee must divide time for work and household matters. If work family conflict cannot be avoided, it can cause employee stress and their performance will decrease. Meanwhile, maximum performance is needed in the work as a nurse, which must treat sick patients with high risk. The purpose of this study was to analyze the effect of work family conflict on work stress and performance. The research was conducted at Syafira Hospital Pekanbaru. The number of samples studied were 59 respondents using the slovin method and purposive sampling with the criteria of married women nurses.*

*The data analysis technique used in this study is descriptive statistical analysis technique and inferential statistics using the validity, reliability, classical assumption test, simple linear regression, coefficient of determination and t test.*

*The results of the study concluded that work family conflict and work stress affect the performance of employee at Syafira Pekanbaru Hospital. This can be proven from the results of the regression coefficient analysis which shows that the constant value ( $\alpha$ ) obtained is 24.063, meaning that if the work family conflict and work stress variables are -0, then the performance value is 24.063. In other words, if work family conflict and work stress have an effect, then the performance will be worth 24,063. The positive sign in the regression coefficient value indicates a unidirectional relationship between performance and work family conflict and work stress, meaning that performance can be influenced by the presence of work family conflict and work stress. Then it is also known that the percentage contribution of work family conflict and work stress on performance is 95.8% and the remaining 4.2% comes from other variables not included in this study. It can be concluded that this study shows that work family conflict and work stress affect the performance of nurses at Syafira Hospital Pekanbaru.*

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

**Abstrak:** *Work Family Conflict* merupakan salah satu konflik yang sering terjadi dikalangan karyawan terutama karyawan yang sudah menikah, dimana seorang perawat harus membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan rumah tangga. Jika *work family conflict* tidak bisa dihindari, maka dapat menyebabkan perawat stres dan kinerja mereka menurun. Sedangkan kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan dalam pekerjaan sebagai seorang perawat, dimana harus menangani pasien sakit dengan resiko tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 59 responden dengan metode slovin dan purposive sampling dengan kriteria wanita perawat yang sudah menikah.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial yang menggunakan rumus uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji t.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan hasil analisis koefisien regresi yang menunjukkan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh adalah sebesar 24,063, artinya jika variabel *work family conflict* dan stres kerja -0, maka nilai kinerja sebesar 24,063. Dengan kata lain apabila *work family conflict* dan stres kerja memberikan pengaruhnya, maka kinerja akan bernilai sebesar 24,063. Tanda positif pada nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara kinerja dan *work family conflict* dan stres kerja, artinya kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya *work family conflict* dan stres kerja. Kemudian diketahui pula bahwa kontribusi persentase pengaruh yang

diberikan oleh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 95,8% dan sisanya 4,2% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

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

### **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi dan karyawan mencapai tujuan mereka.

Salah satu fungsi adanya manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik untuk memastikan hasil kerja yang memuaskan. Untuk mencapai produktivitas perusahaan tentu perlu melalui adanya upaya dan tindakan yang diciptakan oleh karyawan. Upaya-upaya tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dalam proses keberhasilan suatu perusahaan, kinerja merupakan indikator terpenting yang dapat mempengaruhi perusahaan meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan bagaimana tanggung jawabnya. Kualitas kerja dalam indikator kinerja dapat memberitahu seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan. Dalam ukuran kuantitas adalah jumlah jam kerja seorang karyawan per hari, tetapi jumlah pekerjaan ini dikenal sebagai persentase pekerjaan setiap karyawan bekerja. Dalam hal kinerja, pelaksanaan tugas dapat dilihat dari luasnya pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya dan bagaimana keterampilan ia dalam bekerja. Dan juga dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan.

Di zaman sekarang yang sudah mengedepankan kesetaraan antara pria dan wanita dalam kesempatan untuk bekerja, sudah tidak heran bahwa banyak sekali sektor industri yang sumber daya manusianya didominasi oleh wanita. Partisipasi perempuan yang bekerja meningkatkan peran mereka terhadap pendapatan rumah tangga.

Untuk sektor-sektor lapangan pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, salah satunya rumah sakit yang terdapat banyak angkatan kerja wanita. Namun sebagai seorang wanita, perawat dan juga ibu rumah tangga dan tidaklah mudah dimana harus menjaga, merawat pasien dan juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Berbicara tentang perempuan, tidak sedikit kajian yang menyebutkan bahwa perempuan dan anak masih tergolong kelompok hasil rentan yang sering mengalami berbagai masalah, seperti: kemiskinan, konflik, kekerasan, dan sebagainya. Begitu pula dalam bekerja seringkali pekerja wanita memiliki masalah baik internal maupun eksternal, ditambah lagi dengan kodrat wanita khususnya bagi yang sudah berumah tangga yang memiliki peran tambahan dalam hidupnya. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka tentu akan berdampak ke tempat bekerja dan dapat menurunkan kinerjanya di dalam bekerja. Akibatnya tidak jarang perusahaan / organisasi juga merasa dirugikan karena berdampak pada kinerja perawat.

Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian di salah satu rumah sakit di Pekanbaru. Rumah Sakit Syafira Pekanbaru adalah Rumah Sakit Umum tipe C dengan status kepemilikan PT Riau Anggun Mandiri. Rumah Sakit Syafira Pekanbaru memiliki komitmen terhadap mutu, kemudahan akses, kualitas pelayanan dan dokter spesialis dari berbagai disiplin ilmu yang ditunjang dengan peralatan medis yang cukup lengkap. Rumah Sakit Syafira juga merasakan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat dengan rumah sakit lainnya. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien. Menurunkan kinerjanya di dalam bekerja. Akibatnya tidak jarang perusahaan / organisasi juga merasa dirugikan karena berdampak pada kinerja perawat.

**Tabel 1 Penilaian Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

No	KATEGORINILAI	TAHUN							
		Jumlah Karyawan n2018	%	Jumlah Karyawan n	%	Jumlah Karyawan n2020	%	Jumlah Karyawan n	%
1.	Sangat Baik	9	4,69	6	2,84	5	2,44	7	3,17
2.	Baik	147	76,56	160	75,84	143	70	136	61,5
3.	Cukup Baik	36	18,75	45	27,84	57	27,8	78	35,3
4.	Kurang Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		192	100	211	100	205	100	221	100

Sumber: Rumah Sakit Syafira, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Dari data diatas menunjukkan bahwa total persentase yang paling kecil adalah kategori nilai sangat baik pada tahun 2020 sebesar 2,4 %. Sedangkan harapan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru total persentase sangat baik adalah 10% tiap tahunnya dengan jumlah karyawan 221 orang. Untuk nilai pada tabel tersebut dibagi menjadi 5 kategori nilai yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Hal tersebut didapat dan di ukur dari performa dan kinerja perawat dalam bekerja dengan indikator: kinerja perawat yang selalu dinilai oleh kepala perawat di masing masing bagian, pengetahuan di bidang keperawatan, keterampilan dalam menggunakan alat kesehatan, dan kedisiplinan perawat yang dilihat dari absensi.

Selain itu berdasarkan pengamatan, ada beberapa hal yang menunjukan kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru belum optimal salah satunya dari segi kualitas yang ditandai dengan tingginya tingkat turnover atau tingkat keluar masuknya perawat. Di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru tingkat kenaikan turnover perawat tiap tahunnya terus meningkat, terutama di tahun 2020. Ada banyak faktor mengapa tingkat turnover tinggi, salah satunya yaitu karena banyak perawat yang menikah dan ikut bersama suaminya. Dengan tingginya turnover maka tiap tahun terus ada perawat baru yang bekerja, informasi dari bagian humas Rumah Sakit Syafira seorang perawat bisa dikatakan ahli dan punya skill diukur dari lama ia bekerja. Adanya perawat baru tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karena mereka masih belum terlatih secara kemampuan dalam mengerjakan tugasnya. Dengan begitu, dalam proses kerja yang dilakukan akan terganggu, terlebih dalam pelaksanaan tugas yang membutuhkan kerjasama antar pegawai dalam perputaran shift atau pergantian jam bekerja yang membutuhkan laporan dari perawat. Sebelumnya ke perawat selanjutnya, jika perawat masih dikatakan baru tentu ada proses untuk perawat tersebut menyesuaikan dirinya dalam bekerja supaya dapat bekerja dengan baik dan dapat bertanggung jawab penuh dalam perannya sebagai perawat.

Selain faktor dan permasalahan pelaksanaan tugas dalam bekerja, kinerja perawat bisa dipengaruhi oleh masalah disiplin perawat. Perawat seringkali tidak masuk bekerja, izin dan terlambat masuk lebih banyak karena adanya urusan keluarga seperti: anak sakit dan urusan acara keluarga lainnya. Ketika hal itu terjadi maka akan mempengaruhi perawat dalam bekerja, adanya tekanan atau masalah di keluarga mengakibatkan perawat terbagi fokusnya antara pekerjaan dan keluarga. Dan berdasarkan hasil wawancara banyak perawat yang harus resign dari kantor karena pasangannya tidak mengizinkan istrinya bekerja lagi menjadi perawat karena sulitnya membagi waktu dengan keluarga. Ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi karyawan harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan dan keluarga.

Adanya peran konflik tersebut berdampak pada kehadiran, keterlambatan, dan kinerja

yang rendah. Jika hal tersebut terjadi berulang ulang dan membebani karyawan maka akan menimbulkan tekanan pada perawat, sedangkan perawat perlu untuk menjaga fokusnya dalam bekerja karena pekerjaannya menyangkut dengan manusia. Tekanan yang ada akan menjadi stres, tingkat stress selain dipengaruhi dari adanya konflik internal juga dipengaruhi dengan adanya beban kerja. Banyaknya waktu yang dibutuhkan dan tekanan dalam menjalani dua peran untuk menangani urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres kerja dimana terkadang urusan rumah tangga mengganggu pekerjaan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 2 Jumlah Pasien Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Pasien ( Orang )	
	Rawat Inap	Rawat Jalan
2018	13.394	119.749
2019	15.672	140.464
2020	18.773	128.685
2021	21.134	132.846
<b>Total</b>	47.389	388.898

Sumber: Rumah Sakit Syafira , 2021

Berdasarkan Tabel 2 bisa dilihat bahwa beban kerja perawat tinggi khususnya di bagian rawat inap dari tahun ke tahun terus naik dengan tahun 2020 yang tertinggi yaitu 18.773 orang pasien. Waktu kerja perawat yang bertugas di bagian rawat inap lebih tinggi dibandingkan dengan rawat inap karena untuk rawat inap perawat harus siap sedia 24 jam, maka dari itu perawat yang bekerja di bagian rawat inap dibagi menjadi 3 shift. Dengan begitu fenomena yang ada yaitu banyaknya beban kerja dengan peningkatan jumlah perawat yang tidak sebanding di tiap tahunnya. Beberapa permasalahan terkait dengan stres kerja juga dapat dilihat dari bagaimana segi kepemimpinan yang ada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, sebagian perawat tidak ditempatkan tetap di dalam suatu departemen. Dalam Rumah Sakit Syafira Pekanbaru aspek keperawatan di tempatkan di dalam enam tempat yaitu: rawat inap, rawat jalan, IGD, ICU, kamar operasi, dan hemodialisa. Dengan adanya pembagian tugas yang tidak tetap juga membuat perawat tidak dapat fokus dalam bekerja, walaupun untuk tugasnya sendiri sebagian besar memiliki tugas yang sama. Dengan begitu, maka akan menimbulkan masalah bagi perawat dalam melakukan pekerjaannya dan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

*Work Family Conflict* atau konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peranyang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan mengganggu pekerjaan. (Feby Cahya 2020:1338).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012), konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Individu harus menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Hoque (2015), konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga. Sedangkan menurut Winefield et al. (2014) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya.

## **B. Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Biasanya

disimbolkan dengan X. Dalam penelitian ini variabel X1 tersebut adalah *work family conflict* dan variabel X2 adalah stres kerja. Variabel Terikat variabel dependen disebut variabel output, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Biasanya disimbolkan dengan Y, dimaksud adalah kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sebanyak 59 orang. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan menggunakan rumus slovin, dengan perhitungan jumlah sampel (size of sample) ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi

E= Presentasi tingkat kesalahan yang ditoleransi 10%

Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampelsebanyak :

$$n = \frac{144}{1+144 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{144}{1+1,44} = 59.01 \text{ dibulatkan menjadi } 59 \text{ orang}$$

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru didapatkan jumlah sebanyak 59 responden dengan komposisi paling banyak perawat yang berumur 26-35 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 54,23% dan paling sedikit yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,09%. Sedangkan untuk komposisi masa kerja responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru paling banyak yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 42,37% dan paling sedikit yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,17%. Banyaknya jumlah perawat yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dikarenakan beberapa tahun ini banyak terjadi turnover.

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh adalah analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, dengan menggunakan teknik pengukuran data model ordinal untuk keperluan analisis kuantitatif.

#### 1. Uji Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi) Morissan (2012:235)

#### 2. Uji Validitas

Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah melalui person correlation product moment yang dibantu dengan alat analisis IBM SPSS Statistic 22. Item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Work Family Conflict***

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	X1.1	0,855	0,256	Valid	Digunakan
	X1.2	0,550	0,256	Valid	Digunakan
	X1.3	0,711	0,256	Valid	Digunakan
	X1.4	0,794	0,256	Valid	Digunakan
	X1.5	0,730	0,256	Valid	Digunakan
	X1.6	0,794	0,256	Valid	Digunakan
	X1.7	0,730	0,256	Valid	Digunakan
	X1.8	0,668	0,256	Valid	Digunakan
	X1.9	0,855	0,256	Valid	Digunakan
	X1.10	0,902	0,256	Valid	Digunakan
	X1.11	0,636	0,256	Valid	Digunakan
	X1.12	0,630	0,256	Valid	Digunakan
	X1.13	0,633	0,256	Valid	Digunakan
	X1.14	0,571	0,256	Valid	Digunakan
	X1.15	0,636	0,256	Valid	Digunakan
	X1.16	0,723	0,256	Valid	Digunakan
	X1.17	0,711	0,256	Valid	Digunakan
	X1.18	0,794	0,256	Valid	Digunakan
	X1.19	0,855	0,256	Valid	Digunakan
	X1.20	0,902	0,256	Valid	Digunakan
	X1.21	0,794	0,256	Valid	Digunakan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dengan 59 responden maka nilai r hitung lebih besar dari 0,256 sehingga butir pernyataan untuk indikator work family conflict yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,596	0,256	Valid	Digunakan
	X2.2	0,754	0,256	Valid	Digunakan
	X2.3	0,745	0,256	Valid	Digunakan
	X2.4	0,751	0,256	Valid	Digunakan
	X2.5	0,742	0,256	Valid	Digunakan
	X2.6	0,497	0,256	Valid	Digunakan
	X2.7	0,368	0,256	Valid	Digunakan
	X2.8	0,737	0,256	Valid	Digunakan
	X2.9	0,699	0,256	Valid	Digunakan
	X2.10	0,708	0,256	Valid	Digunakan
	X2.11	0,763	0,256	Valid	Digunakan
	X2.12	0,660	0,256	Valid	Digunakan
	X2.13	0,695	0,256	Valid	Digunakan
	X2.14	0,742	0,256	Valid	Digunakan
	X2.15	0,670	0,256	Valid	Digunakan
	X2.16	0,578	0,256	Valid	Digunakan
	X2.17	0,482	0,256	Valid	Digunakan

X2.18	0,608	0,256	Valid	Digunakan
X2.19	0,527	0,256	Valid	Digunakan
X2.20	0,497	0,256	Valid	Digunakan
X2.21	0,258	0,256	Valid	Digunakan
X2.22	0,533	0,256	Valid	Digunakan
X2.23	0,376	0,256	Valid	Digunakan
X2.24	0,541	0,256	Valid	Digunakan
X2.25	0,624	0,256	Valid	Digunakan
X2.26	0,777	0,256	Valid	Digunakan
X2.27	0,595	0,256	Valid	Digunakan
X2.28	0,497	0,256	Valid	Digunakan
X2.29	0,611	0,256	Valid	Digunakan
X2.30	0,349	0,256	Valid	Digunakan
X2.31	0,384	0,256	Valid	Digunakan
X2.32	0,419	0,256	Valid	Digunakan
X2.33	0,541	0,256	Valid	Digunakan
X2.34	0,510	0,256	Valid	Digunakan
X2.35	0,497	0,256	Valid	Digunakan
X2.36	0,561	0,256	Valid	Digunakan
X2.37	0,754	0,256	Valid	Digunakan
X2.38	0,712	0,256	Valid	Digunakan
X2.39	0,750	0,256	Valid	Digunakan
X2.40	0,736	0,256	Valid	Digunakan
X2.41	0,595	0,256	Valid	Digunakan
X2.42	0,510	0,256	Valid	Digunakan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dengan 59 responden maka nilai r hitung lebih besar dari 0,256 sehingga butir pernyataan untuk indikator stres kerja yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja(Y)	Y.1	0,557	0,256	Valid	Digunakan
	Y.2	0,732	0,256	Valid	Digunakan
	Y.3	0,710	0,256	Valid	Digunakan
	Y.4	0,698	0,256	Valid	Digunakan
	Y.5	0,711	0,256	Valid	Digunakan
	Y.6	0,443	0,256	Valid	Digunakan
	Y.7	0,342	0,256	Valid	Digunakan
	Y.8	0,710	0,256	Valid	Digunakan
	Y.9	0,683	0,256	Valid	Digunakan
	Y.10	0,724	0,256	Valid	Digunakan
	Y.11	0,765	0,256	Valid	Digunakan
	Y.12	0,676	0,256	Valid	Digunakan
	Y.13	0,692	0,256	Valid	Digunakan
	Y.14	0,717	0,256	Valid	Digunakan
	Y.15	0,671	0,256	Valid	Digunakan
	Y.16	0,602	0,256	Valid	Digunakan

Y.17	0,484	0,256	Valid	Digunakan
Y.18	0,627	0,256	Valid	Digunakan
Y.19	0,540	0,256	Valid	Digunakan
Y.20	0,443	0,256	Valid	Digunakan
Y.21	0,280	0,256	Valid	Digunakan
Y.22	0,536	0,256	Valid	Digunakan
Y.23	0,412	0,256	Valid	Digunakan
Y.24	0,547	0,256	Valid	Digunakan
Y.25	0,505	0,256	Valid	Digunakan
Y.26	0,280	0,256	Valid	Digunakan

Sumber: Data Olahan Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dengan 59 responden maka nilai r hitung lebih besar dari 0,256 sehingga butir pernyataan untuk indikator kinerja yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 3. Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan Alpha Cronbach yang mana dikatakan reliabel apabila Alpha Cronbach > 0.60.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Std.Cronbach's Alpha
<i>Work Family Conflict</i>	0,963	0,60
Stres Kerja	0,961	0,60
Kinerja	0,934	0,60

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 6. pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pernyataan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

### 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

#### 4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test. 529 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

#### Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		59
NormalParameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	4,22769531
	Absolute	0,077
Most Extreme Differences	Positive	0,77
	Negative	-0,061
Kolmogorov-Smirnov Z		0,592
Asymp.Sig.(2-tailed)		0,874

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0,874), nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang diharapkan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi dalam penelitian ini



berdistribusi dengan normal.

4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance < 0,1 hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali 2011:296).

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	24,063	4,404		,303	0,000		
<i>Work Family Conflict</i>	-0,250	0,050	-0,158	-1,339	0,000	0,734	1,363
Stres kerja	0,967	0,029	1,052	42,931	0,000	0,734	1,363

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa nilai VIF yang dihasilkan oleh masing-masing variabel adalah (1,363) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. 3. Uji Heteroskedastisitas

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011: 139-143).

**Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<i>Work Family Conflict</i>	Stres Kerja	Unstandardized Residual
<i>Work Family Conflict</i>	Correlation Coefficient	1,000	0,415	-0,022
	t		0,001	0,868
	Sig.(2-tailed)			59
Spearman's rho	Correlation Coefficient	0,415	1,000	-0,033
	t		0,001	0,805
	Sig.(2-tailed)			59
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,022	-0,033	1,000
	t		0,868	0,805
	Sig.(2-tailed)			59

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh nilai Sig. (2-tailed) variabel *work family conflict* (0,868) dan stres kerja (0,805), lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Pembahasan**

**Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa pada variabel *work family conflict* terdapat

indikator dengan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98 pada indikator *strain based conflict*, hal ini berarti bahwa perawat sudah baik dalam mengelola konflik yang ada, antara pekerjaan dan keluarga. Tekanan atau ketegangan yang terjadi di kedua belah pihak pekerjaan keluarga tidak terlalu berdampak pada kinerja perawat dalam bekerja, karena sebagian besar perawat sudah bekerja dalam masa kurun waktu 3-4 tahun dan sudah membiasakan dirinya.

Untuk indikator dengan rata-rata terendah dengan nilai sebesar 3,80 yaitu terdapat pada tanggapan *time based conflict* yang mana masalah waktu sangat berpengaruh pada adanya *work family conflict* yang dialami perawat. Fakta di lapangan bahwa perawat seringkali izin untuk tidak masuk bekerja dengan alasan urusan keluarga, hal itu mengindikasikan bahwa perawat masih merasa tidak cukup waktu untuk keluarga, tidak punya cukup waktu untuk ikut dalam acara penting keluarga, karena perawat harus tetap bekerja di hari libur sekalipun. Dengan begitu maka *time based conflict* atau konflik karena waktu ini perlu untuk diperhatikan agar kinerja perawat tidak terganggu dan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil thitung  $(-5.016) < t_{tabel} (2,003)$  dan sig  $(0,000) < 0,005$ . Artinya *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya adalah semakin rendahnya *work family conflict* yang dimiliki perawat maka akan mampu meningkatkan kinerja perawat. Demikian pula sebaliknya jika *work family conflict* yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan mengakibatkan kinerja perawat menurun.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis deskripsi responden yang mana pada variabel stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 pada indikator konflik. Dengan begitu sejalan dengan hasil rekapitulasi variabel *work family conflict* dengan indikator tertinggi mengenai konflik, sebagian besar perawat sudah bekerja lebih dari 2 tahun, maka konflik bukan menjadi hal yang perlu diperhatikan, mengingat fakta bahwa perawat melakukan pekerjaannya dengan bersama sama maka hubungan antara rekan kerja sudah baik. Waktu kerja merupakan tanggapan yang paling rendah yang ada di variabel stres kerja ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,59, hal tersebut terjadi mengingat fakta di lapangan bahwa perawat memiliki jam kerja yang tinggi dan tidak memiliki jadwal istirahat, dan juga ditambah bahwa perawat harus bekerja dengan adanya 3 shift, dan juga tetap bekerja di hari libur, dengan begitu maka mengindikasikan masih ada perawat yang belum bisa mengelola waktunya dan berdampak pada pengelolaan stres kerja yang kurang baik.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil thitung  $(33,368) > t_{tabel} (2,003)$  atau sig  $(0,000) < 0,005$ . Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya stres kerja dapat meningkatkan kinerja, walaupun ada stres kerja yang dirasakan oleh perawat tidak mengakibatkan turunnya kinerja perawat sebaliknya dapat meningkatkan kinerja. Salah satu contohnya adalah perawat merasa pekerjaannya sudah menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan sehari-hari. Sehingga perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sudah terbiasa dan dapat mengatasi permasalahan stres kerja agar tidak mengganggu pekerjaan mereka. Perawat sudah mengetahui bahwa pekerjaan sebagai perawat merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan fokus yang tinggi, sehingga walaupun dengan adanya stres kerja tidak mengganggu performa perawat dalam bekerja sebaliknya dengan adanya stres kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan berdampak positif terhadap kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

#### **Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kategori baik.

Tanggapan responden yang paling tinggi yaitu kualitas kerja dengan rata-rata nilai sebesar 3,94, hal tersebut berarti bahwa perawat sudah bekerja dengan baik dan menerapkan standar operasional rumah sakit, hal tersebut sangat penting karena rumah sakit merupakan tempat fasilitas kesehatan umum, yang berarti rumah sakit harus mempertahankan akreditasi rumah sakit agar tidak ada masalah. Rumah sakit Syafira selalu mengutamakan pelayanan dan menjunjung tinggi adanya *zero case* yang berarti hasil pelayanan di rumah sakit tidak ada kendala dalam hal penanganan terhadap pasien.

Lalu untuk tanggapan terendah dengan nilai rata-rata nilai sebesar 3,85 di variabel kinerja ini yaitu pada indikator kuantitas kerja, hal ini mengindikasikan bahwa perawat merasa bahwa beban kerja yang dirasakan tinggi, karena dari tahun ke tahun jumlah pasien meningkat baik yang di rawat inap maupun rawat jalan, hal tersebut tidak sejalan dengan bertambahnya jumlah perawat, dengan begitu sebagian perawat masih merasa bahwa beban kerja yang ada dapat membuat perawat kewalahan dan tidak jarang untuk lembur, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja. Karena dengan beban kerja yang tinggi perawat tidak bisa bekerja secara optimal dan dapat berpengaruh pada hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan dari variabel *Work Family Conflict* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru dengan nilai  $F_{hitung} 658,045 > F_{tabel}$  sebesar 3,16 dan signifikansi (0,000). Hal ini berarti bahwa *work family conflict* dan stres kerja secara simultan bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya semakin rendah *work family conflict* dan stres kerja yang dimiliki oleh perawat maka akan mampu meningkatkan kinerja perawat rumah sakit Syafira Pekanbaru. Demikian pula sebaliknya jika *work family conflict* dan stres kerja yang dimiliki oleh perawat tinggi, maka akan mampu menurunkan kinerja perawat.

#### D. Penutup

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru didapat kesimpulan sebagai berikut: *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (-5,106) < t_{tabel} (2,003)$  dan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah nilai *Work Family Conflict* yang dialami karyawan, akan mampu mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (33,368) > t_{tabel} (2,003)$  dan nilai sig 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja tidak menjadi penghalang bagi perawat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja perawat. Secara simultan *work family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dengan nilai  $F_{hitung} (658,045) > F_{tabel} 3,16$ , nilai sig 0,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 95,8%. Hal ini menjelaskan bahwa suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya, harus memperhatikan adanya *work family conflict* dan stres kerja yang dialami oleh karyawannya, karena hal itu akan berpengaruh ke kinerja seorang karyawan. Ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut: Pimpinan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru perlu bersikap tegas terhadap karyawannya dalam manajemen waktu. Hal tersebut bisa dilakukan dengan pengecekan kehadiran dan keterlambatan perawat secara berkala dan evaluasi kinerja perawat secara berkala agar perawat menjadi disiplin, karena mengingat pekerjaan di rumah sakit menyangkut kesejahteraan pasien. Perlunya bagi Rumah Sakit Syafira Pekanbaru untuk tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan, sehingga perawat tidak merasa berat dan jenuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Mengikuti sertakan perawat dalam kegiatan dan pelatihan yang dapat memicu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### Daftar Pustaka

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2013., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Remaja Rosdakarya., Bandung.

- Afandi, Pandi., 2018., Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator., Zanafa Publishing., Pekanbaru.
- Anang Firmansyah, dan Budi W., 2018., Mahardika, Pengantar Manajemen., DEEPUBLISH., Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia., Kencana Prenada Media Group., Jakarta.
- Effendi, Usman., 2014., Asas-Asas Manajemen., Depok: Katalog Dalam Terbitan(KDT).
- Ekawarna, H., 2018., Manajemen Konflik dan Stres., Bumi Aksara., Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno., 2015., Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia., PUSTAKA PELAJAR., Yogyakarta.
- Ghony, M Djunaidi dan Fauzan Almanshur., 2016., Metode Penelitian Kualitatif., Ar-Ruzz Media., Yogyakarta.
- Kasmir., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Nawawi, Ismail., 2013., Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja., PT Fajar Interpratama Mandiri., Jakarta.
- Priansa, Donni Juni., 2014., Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia., Alfabeta., Bandung.
- Siyoto, S & Sodik, A., 2015., Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.KEs M. Ali Sodik, M.A.I.
- Sugiyono., 2014., Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Alfabeta., Bandung.
- Wibowo., 2016., Manajemen Kinerja., Edisi Kelima., PT Rajagrafindo Persada., Jakarta.
- Wukir., 2013., Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah., Cetakan I., Multi Presindo., Yogyakarta.

**Jurnal:**

- Agustina, Reny; Sudibya, I Gde Adnyana., 2018., Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok., E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana., Volume 7., Nomor 3., ISSN: 2337-3067., April.
- Arlinda Neneng Ngenda., 2019., Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di Blud RS Konawe Selatan., Jurnal Humaniora., Volume 2., Nomor 2., ISSN: 2655-7285., Oktober.
- Cahya Feby dan Dudija Nidya., 2020., Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Wanita di RS Medika Dramaga Bogor., Jurnal Mitra Manajemen., Volume 4., ISSN 2614-0365., September.
- Irma Rahmadita., 2013., Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivau Burau., E-journal Psikologi., Volume 1., Nomor.1., ISSN: 2477-2674.
- Julianty, Evani, and Berta E. A. Prasetya., 2016., Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kabupaten Halmahera Barat., Jurnal Psikologi Perseptual., Volume 1., Nomor 1., ISSN: 2580-9520
- Suharmono., Natalia, P., 2015., Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening., Diponegoro journal of Management. 4(2), 1-13.