

# **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DR. M. HAULUSSY AMBON**

**Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu**  
**Dosen Politeknik Negeri Ambon**

**Abstract.** *This study aimed to analyze the effect of role conflict consisting of work-family conflict and family-work conflict on job stress and job performance of nurses from dr. M.Haulussy hospitals general Ambon. This research was conducted in dr. M.Haulussy hospital Ambon for two months. The research data was collected through a questionnaire, which is then processed and analyzed using SPSS 19 with path analysis techniques. The results showed that work-family conflict ( $X_1$ ) and significant positive effect on job stress ( $Y_1$ ) nurse of dr. M.Haulussy hospital Ambon. Family-work conflict ( $X_2$ ) positive and significant impact on job stress ( $Y_1$ ) nurse of dr. M.Haulussy hospital Ambon. Job stress ( $Y_1$ ) negatively affect the performance of nurses ( $Y_2$ ) dr. M.Haulussy hospital Ambon. Work-family conflict ( $X_1$ ) negatively affect the performance of nurses ( $Y_2$ ) dr. M.Haulussy hospital Ambon. Family-work conflict ( $X_2$ ) negatively affect the performance of nurses ( $Y_2$ ) dr. M.Haulussy hospital Ambon. Thus all the hypotheses proposed in this study can be accepted.*

**Keywords:** *dual role conflict, job stress, performance nurses*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ofrole konflik yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada stres kerja dan prestasi kerja perawat dari dr. Rumah sakit umum M.Haulussy Ambon. Penelitian ini dilakukan di dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon for dua bulan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, yang kemudian diolah dan dianalisis menggunakan SPSS 19 dengan analisis jalur hasil techniques. The menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga ( $X_1$ ) dan dampak positif yang signifikan terhadap stres kerja ( $Y_1$ ) perawat dari dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) stres kerja impact on positif dan signifikan ( $Y_1$ ) perawat dari dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Stres kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik kerja-keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Dengan demikian semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.*

**Kata kunci:** *konflik peran ganda, stres kerja, perawat kinerja*

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 besar oleh tenaga kerja wanita.

Walaupun keterlibatan wanita yang sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui dan hal ini membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain. 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 psiko sosial,

seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee, et, al 1999), kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et, al 1988).

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 menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). 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 disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan

karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anoraga,1992). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich, 2001). Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung

merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Rini, 2000).

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. Diungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. 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 (Boles, Howard & Donofrio, 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 Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stress 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 stress, 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 patner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan advise dokter setiap saat. Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Yun Iswanto, 1999). 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.

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

diberbagai 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.

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. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja para perawat di RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya stress kerja perawat rumah sakit umum daerah dr. M. Haulussy Ambon

- H2 : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya stress kerja perawat rumah sakit umum daerah dr. M. Haulussy Ambon
- H3 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah dr. M. Haulussy Ambon
- H4 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah dr. M. Haulussy Ambon
- H5 : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah dr. M. Haulussy Ambon

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy, Ambon. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para perawat wanita di RSUD dr. M. Haulussy Ambon yang berjumlah 244 orang. Sampel penelitian ini sebesar 71 orang konsumen yang ditentukan menggunakan *Non Probability Sampling*, denganteknik *convenience sampling*.

Variabel yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari variabel bebas, variabel moderasi dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian initerdiri dari :

- Konflik pekerjaan-keluarga (X1)  
Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan

pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

- Konflik keluarga-pekerjaan (X2)  
Konflik timbul sebagai akibat pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur pekerjaan.

Sementara itu, variabel moderasi adalah Stress kerja (Y1), yaitu suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah beban kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, dan menurunnya tingkat hubungan interpersonal.

Sedangkan variabel terikat yaitu, Kinerja karyawan (Y2), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah tingkat absensi, terlambat masuk kerja, prestasi dan produktivitas menurun, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap kerja, efektivitas kerja, dan komitmen.

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

- Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran yang mudah dalam membandingkan atau mengetahui data yang terbanyak dalam satuan persen (%) Istijanto (2005). Analisis deskriptif dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui karakteristik pegawai berdasarkan profil responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, jumlah tanggungan, dan masa kerja. Secara matematik keadaan tersebut dapat dituliskan dalam persamaan (Umar, 2004:99), sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

P : Persentase  
f : Frekuensi individu  
N : Jumlah kejadian

Kategori data yang memiliki jumlah lebih besar dari 50% dalam analisis persentase sering dikatakan sebagai mayoritas. Analisis persentase sering dikombinasikan dengan tabel frekuensi Istijanto (2005:99). Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

- Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisa jalur membantu para peneliti untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel itu terjadi secara langsung atau melalui variabel antara, dan juga membandingkan besar kecilnya pengaruh, baik yang langsung maupun yang tidak langsung (Solimun, 2003). Teknik analisis jalur akan digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Ferdinand (2006) mengemukakan bahwa *path analysis* adalah model struktural yang hanya menggunakan *observed variable* tanpa menggunakan *latent variable*.

Analisis jalur digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung dan tidak

langsung dari suatu model kausal yang disusun berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis dan pengetahuan peneliti. Pengaruh langsung artinya arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dan endogen tercermin dalam koefisien jalur (*path coefficients*) yang sesungguhnya merupakan koefisien regresi yang telah dibakukan ( $\beta$ ) yang diperoleh dari analisis regresi.

- Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit* suatu model. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan nilai statistik t (Uji t). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali 2001). Dalam pengujian ini, data didapat dari model regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19. Teknik pengujian adalah uji signifikansi parameter individual (Uji t), yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001). Secara matematik, dapat ditulis dengan persamaan (Siagian, 2000), sebagai berikut:

$$T_{hit} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

$\beta$  : Koefisien Regresi  
b : Slope hipotesa  
 $S_b$  : Estimasi standar eror

Sedangkan kriteria keputusan (berdasarkan probabilitas) adalah sebagai berikut :

- Jika  $t\text{-hitung} > 0,05$ , maka hipotesis ditolak
- Jika  $t\text{-hitung} < 0,05$ , maka hipotesis diterima

### Hasil dan Pembahasan

#### ▪ Profil Responden

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berusia antara 31 – 50 tahun yaitu 45 orang atau 63,40 %, kemudian diikuti oleh responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 20 orang atau 28,20 % dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 6 orang atau 8,50 %. Selanjutnya berdasarkan data karakteristik respon menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari laki-laki. Responden perempuan sebanyak 51 orang atau 71,80 % sedangkan responden laki-laki sebanyak 20 orang atau 28,20 %.

Berdasarkan data diketahui sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Diploma 3 sebanyak 28 orang atau 39,40 %, selanjutnya responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Diploma 2 sebanyak 21 orang atau 29,60 %, diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Diploma 1 sebanyak 11 orang atau 15,50 % dan Diploma 4/S-1 sebanyak 8 orang atau 11,30 % sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang SLTA/ sederajat sebanyak 3 orang atau 4,20 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia keperawatan pada RSUD dr. M. Haulussy Ambon sudah cukup baik karena memiliki latar belakang pendidikan yang cukup. Kemudian karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan paramedis keperawatan pada RSUD dr. M. Haulussy Ambon sudah menikah sebanyak 44 orang atau 62,00 %,

sedangkan responden yang tidak atau belum menikah sebanyak 27 orang atau 38,00 %. Sedangkan berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan, diketahui bahwa sebagian besar responden yang memiliki jumlah tanggungan >5 jiwa sebesar 30 orang atau 42,30 %. Selanjutnya responden yang memiliki jumlah tanggungan <3 jiwa sebanyak 27 orang atau 38,00 %, diikuti oleh responden yang memiliki jumlah tanggungan antara 3-5 jiwa sebanyak 14 orang atau 19,70 %.

Berdasarkan data karakteristik responden menurut masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 39 orang atau 54,90 %, selanjutnya responden yang memiliki masa kerja <5 tahun sebanyak 20 orang atau 28,20 % dan sisanya sebanyak 12 orang atau 16,90 % memiliki masa kerja antara >10 tahun. Dengan demikian responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

#### ▪ Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Hasil pengolahan untuk menguji validitas diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden untuk mengumpulkan data penelitian adalah valid. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi Spearman  $> 0,37$  dan nilai probabilitasnya  $< 0,05$ . dengan demikian semua pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini valid sehingga data yang dikumpulkan dapat digunakan dalam pengujian dan analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana

hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk menguji reliabilitas data yang dikumpulkan, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam proses pengujian dan analisis selanjutnya.

▪ Analisis Jalur

Dalam analisis jalur, dilakukan perhitungan terhadap pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh keseluruhan dari masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan atas pengaruh langsung variabel bebas konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) dan konflik keluarga-pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap stress kerja (Y<sub>1</sub>) dan kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) serta pengaruh variable stress kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>). Perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh keseluruhan dilakukan atas variabel bebas konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) dan konflik keluarga-pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) melalui stress kerja (Y<sub>1</sub>).

Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung variabel konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) terhadap stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah 0,322 dan terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) adalah -0,498. Sementara pengaruh langsung variabel konflik keluarga-pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah 0,636 dan terhadap kinerja perawat

(Y<sub>2</sub>) adalah -0,391. Sedangkan pengaruh langsung variabel stress kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) adalah -0,142. Selanjutnya hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) melalui stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah -0,045724. Pengaruh tidak langsung variabel konflik keluarga-pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) melalui stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah -0,090312. Kemudian pengaruh keseluruhan dari variabel konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) melalui stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah 0,18 dan pengaruh keseluruhan variabel konflik keluarga-pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja perawat (Y<sub>2</sub>) melalui stress kerja (Y<sub>1</sub>) adalah 0,494.

Persamaan jalur yang terbentuk dari hasil pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0,197 + 0,322X_1 + 0,636X_2 + 0,161$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 11,044 - 0,498X_1 - 0,391X_2 - 0,142Y_1 + 0,05$$

▪ Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, di mana dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari tabel t, diketahui besarnya nilai t tabel untuk df = 71 pada derajat kebebasan 0,05 adalah 2,65. Koefisien hasil pengujian untuk persamaan sub struktur 1 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1  
Coefficients<sup>a</sup> Persamaan Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.197	.284		-.696	.489
KPK	.448	.114	.322	3.915	.000
KKP	.603	.078	.636	7.739	.000

a. Dependent Variable: SK

Sumber : Hasil Pengolahan, 2014

Dari data dalam tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 3.915 dengan signifikansi 0.000 jika dibandingkan dengan nilai t tabel 2.65 maka diketahui nilai t hitung > nilai t tabel ( $3.915 > 2.65$ ) sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana variabel konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Selanjutnya koefisien hasil analisis untuk persamaan sub struktur 2 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2  
Coefficients<sup>a</sup> Persamaan Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.044	.131		6.334	.000
KPK	-.569	.058	-.498	9.767	.000
KKP	-.305	.049	-.391	6.190	.000
SK	-.116	.056	-.142	2.886	.041

a. Dependent Variable: Kin  
Sumber : Hasil Pengolahan, 2014

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) sebesar 9.767 dengan signifikansi 0.000 jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2.65 maka diketahui nilai t hitung > nilai t tabel. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 6.190 dengan signifikansi 0.000 jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2.65 maka diketahui nilai t hitung > nilai t tabel. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Sementara itu nilai t hitung untuk variabel

stress kerja ( $Y_1$ ). Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 7.739 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan nilai t hitung > nilai t tabel ( $7.739 > 2.65$ ) sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap stress kerja ( $Y_1$ ).

stress kerja sebesar 2.886 dengan signifikansi 0.041 jika dibandingkan dengan nilai t table sebesar 2.65 maka diketahui nilai t hitung > nilai t tabel. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar konflik pekerjaan-keluarga maka akan semakin menimbulkan adanya stress kerja bagi para perawat pada RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Demikian pula halnya dengan pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja yang positif dan signifikan. Konflik peran cenderung mengarah pada stress 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 dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Judge et al, 1994). Konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran dan stress kerja maka kinerja perawat akan semakin menurun, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja para perawat perlu diperhatikan faktor-faktor penyebab stress, di antaranya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- Konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja ( $Y_1$ ) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon.
- Konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja ( $Y_1$ ) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon.
- Stress kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) RSUD dr. M. Haulussy Ambon.
- Konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

- Konflik keluarga-pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ( $Y_2$ ) RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

### Saran

- Untuk meningkatkan kinerja para perawat, pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stress kerja para perawat dan berupaya untuk menguranginya.
- Pada waktu-waktu tertentu pihak manajemen perlu 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

### Daftar Pustaka

- Anoraga, P. 1992. Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- 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.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G., 1988, Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- Frone & Cooper, 1994, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1, pp. 65-75.
- Ghozali, 2001, Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro,  
Semarang

Universitas Terbuka, Tidak  
dipublikasikan, Jakarta

- Gitosudarmo, Indriyo, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghaila Indonesia, Jakarta
- 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.
- Ihromi, T.O., 1990, Wanita Bekerja dan Masalah-Masalahnya, PPSW, Jakarta
- Istijanto, M., 2005, Aplikasi Praktis Riset Manajemen Sumberdaya Manusia, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ivancevich, J.M, 2001, Human Resource Management, 8th Edition, McGraw Hill, New York
- Nurhayati, Siti Fatimah, 2000, Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan, Telaah Bisnis, 1(1), Juli.
- Rini, Astuti, 2000, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga, Tesis FE Universitas Gadjah Mada, Tidak dipublikasikan, Yogyakarta
- Umar, Husein, 2004, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cetakan ke-6, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Yun Iswanto, 1999, Analisis Hubungan Antara Stress Kerja, Kepribadian dan Kinerja Menejer Bank, Tesis