

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RSUD LANDAK  
KALIMANTAN BARAT**



**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**Melati Noviantika**

**NIM: 11160046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2020**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat - syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Melati Noviantika

11160046

**FAKULTAS BISNIS – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melati Noviantika  
NIM : 11160046  
Program studi : MANAJEMEN  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : SKRIPSI

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD LANDAK, KALIMANTAN BARAT”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 28 Desember 2020

Yang menyatakan



(Melati Noviantika)  
NIM.11160046

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT WANITA RSUD LANDAK KALIMANTAN BARAT**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MELATI NOVIANTIKA**

**11160046**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 7 Desember 2020

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :   
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, S.E., MT :   
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si :   
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

**Yogyakarta, 7 Desember 2020**

**Disahkan Oleh:**

Dekan,



**(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)**

Ketua Program Studi,

**(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

### **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RSUD LANDAK KALIMANTAN BARAT”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 November 2020



**Melati Noviantika**  
11160046

## HALAMAN MOTTO

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab ia yang memelihara kamu

“

(1 Petrus 5:7)

“Karena itu Aku berkata kepada-mu: apa saja yang kamu minta dan doakan  
percayalah bahwa kamu telah menerimanya maka hal itu akan diberikan  
kepadamu.

(Markus 11:24)

“Berbahagialah orang yang bertahan dalam percobaan sebab apabila ia sudah  
tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada  
barangsiapa yang mengasihi Dia”

(Yakobus 1:12)

“Sebab aku teringat akan imanmu yang tulus ikhlas, yaitu iman yang pertama-tama  
hidup di dalam nenekmu lois dan di dalam ibumu Eunike dan yang aku yakini  
hidup juga didalam dirimu”

(2 Timotius 1:5)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan dukungan sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati dan menyertai saya dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik.
2. Kepada Orang Tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam setiap aktivitas kegiatan saya maupun dalam proses penyusunan skripsi.
3. Keluarga Besar saya, yang selalu memberi dukungan dan doa serta semangat kepada saya.
4. Kepada Dosen pembimbing saya Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E, M.Si yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi serta memberikan banyak ilmu dan waktunya kepada saya sehingga skripsi saya menjadi lebih baik.
5. Kepada Abang saya Andri Suhendra dan Adik saya Melani Pebrianti, Alpina permantika yang selalu mendukung dan menyemangati saya.
6. Kepada John Immanuel Zega yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
7. Kepada Kak Margareta, Christie Jusuf, Niken, Bey, yang telah memberikan masukan saran dan membantu saya dalam mengerjakan Skripsi ini.
8. Kepada teman-teman kuliah saya Jeje, Cristy ningrum, Neny, Lisa, Markus, yang selama ini selalu memberikan saya semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul: “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rsud Landak Kalimantan Barat” Penulis sangat menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa penulis laporan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan skripsi. Demikian skripsi ini peneliti buat, peneliti mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini dan semoga karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca

Yogyakarta ,19 November 2019

Penulis



Melati Noviantika

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Batasan Penelitian .....	8
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Landasan Teori .....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2. Pengertian Perilaku Organisasi .....	12
2.3. Kinerja .....	13
2.3.1. Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3.3. Karakteristik Kinerja.....	15
2.4. <i>Work Family Conflict</i> .....	16

2.4.1. Jenis <i>Work Family conflict</i> .....	17
2.4.2. Indikator <i>Work family conflict</i> .....	18
2.5. Stres Kerja .....	19
2.5.1 Faktor- Faktor Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22
2.7. Pengembangan Hipotesis .....	24
2.8. Kerangka Penelitian .....	25
2.9. Gambaran Umum Perusahaan .....	26
BAB III .....	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Jenis dan Sumber Data .....	32
3.3.1. Data Primer .....	32
3.3.2. Data Sekunder.....	32
3.2. Populasi dan Sampel .....	32
3.3. Teknik Pengumpulan data .....	33
3.4. Pengujian Instrumen.....	34
3.4.1. Uji Validitas.....	34
3.4.2. Uji Rehabilitas .....	34
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
3.5.1. Variabel independen .....	35
3.5.2. Variabel dependen .....	36
3.6. Metode Analisis Data .....	37
3.6.1. Analisis Regresi linear berganda .....	37
3.6.2. Uji Hipotesis .....	38
BAB IV .....	40
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	40
4.1. Analisis Data Deskriptif .....	40
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	41
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja.....	42
4.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	42

4.2. Pengujian Instrumen.....	43
4.2.1. Uji Validitas .....	43
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	45
4.2.3. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	46
4.3. Uji Hipotesis.....	48
4.3.1. Uji T .....	48
4.3.2. Uji F .....	49
4.3.3. Koefisien Detereminasi ( $R^2$ ) .....	50
4.4. Pembahasan .....	51
4.4.1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat Wanita... 51	
4.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita.....	52
BAB V.....	55
PENUTUP DAN SARAN .....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	55
5.3. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN 1 .....	60
LAMPIRAN 2.....	61
LAMPIRAN 3.....	68
LAMPIRAN 4.....	73
LAMPIRAN 5.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu .....	22
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4. 8 Analisis Regresi Berganda.....	46
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T).....	49
Tabel 4. 10 Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	49
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	25
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	31

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	60
LAMPIRAN 2 .....	61
LAMPIRAN 3 .....	68
LAMPIRAN 4 .....	73
LAMPIRAN 5 .....	83

©UKDW

# PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RSUD LANDAK KALIMANTAN BARAT

Melati Noviantika

11160046

Email: [noviantikamelati10@gmail.com](mailto:noviantikamelati10@gmail.com)

## ABSTRAK

Pentingnya peran sumber daya manusia sehingga membuat perusahaan berusaha memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *work family conflict* dan stres kerja. Konflik berkepanjangan tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi juga bisa menimbulkan stres. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja hal ini pula yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Landak, Kalimantan Barat. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form* dengan perolehan sampel sebanyak 40 responden di Rumah Sakit Umum Daerah Landak. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa jika *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. *Conflict* tersebut akan memacu energi positif sehingga pekerjaan sebagai seorang perawat pun akan diselesaikan dengan sebaik mungkin, sehingga meyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja.

*Work family conflict* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Landak Kalimantan Barat. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Landak Kalimantan Barat.

**Kata kunci:** *Work conflict family*, Stres kerja, kinerja

---

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana

**THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON  
THE PERFORMANCE OF WOMEN NURSES, LANDAK HOSPITAL,  
WEST KALIMANTAN**

Melati Noviantika

11160046

Email: [noviantikamelati10@gmail.com](mailto:noviantikamelati10@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The importance of the role of human resources so that company seeks to provide education and training to improve the performance of each employee. Employee performance is the employee's ability to perform a skill in achieving certain goals. Performance can be affected by several factors, including family work conflicts and work stress. Prolonged conflict can not only reduce performance but can also cause stress. The higher the family work conflict, the higher the work stress, this will also have an impact on employee performance.*

*This research was conducted at the Landak Regional General Hospital, West Kalimantan. Data were obtained using a questionnaire distributed via google form with a sample of 40 respondents. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis.*

*Based on the research results that have been obtained, it shows that if work family conflicts increase, employee performance will also increase. Conflict will spur positive energy so that the work as a nurse will be completed as well as possible so that it causes an increase in employee performance. The effect of work stress has a significant and negative effect on employee performance, meaning that if work stress increases it will reduce performance.*

*Work family Conflict has a significant and positive effect on the performance of female nurses at Landak Hospital, West Kalimantan. Job stress has a significant and negative effect on the performance of female nurses at Landak Hospital, West Kalimantan.*

**Keywords:** *Work conflict family, Work Stress , Performance*

---

<sup>1</sup>*Duta Wacana Christian University Management Study Program*

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mengerakan sumber daya yang lainnya, dan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Pentingnya peran sumber daya manusia, maka banyak sekali perusahaan yang berusaha memberikan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari setiap individunya. Bekerja menjadi bagian dari perjalanan kehidupan yang tidak bisa dipisahkan dari manusia. Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Matlin dalam Jane (2015) mengatakan bahwa perempuan bekerja (employed woman) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapat upah. Karena kebanyakan wanita pada saat ini memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Kondisi diatas juga dapat menyebabkan terjadinya konflik yang dapat merugikan kehidupan diperusahaan bila tidak ditangani dengan baik dan serius akan menimbulkan dampak yang berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, contohnya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan, akan tetapi tidak hanya itu saja dampak yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara cepat, tepat dan bijaksana karena dapat juga berkaitan langsung pada diri karyawan seperti stres. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah

(terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja Rini dalam SA Irawati (2016)

Menurut *work family conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stres pekerja yang dialami, konflik personal ditempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan organisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Keadaan ini dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerja dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan ketegangan.

*Work Family Conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuh tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Frone, Rusell & Cooper dalam Jane (2015) Karena tekanan yang dirasakan oleh wanita yang sudah berkeluarga lebih tinggi dan mereka juga mempunyai tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak, sebagai ibu rumah tangga hal tersebut akan menyebabkan masalah antara tugas keluarga atau tugas pekerjaan yang ditanggung oleh wanita pekerja, konflik antara pekerjaan ke keluarga

(*work family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic Frone, Russel & Barnes dalam Jane (2015). Konflik berkepanjangan tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi juga bisa menimbulkan stres.

Ahmad dalam Umi (2015) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) ternyata secara langsung berhubungan negatif terhadap kinerja. Artinya semakin besar konflik antara pekerja dan keluarga yang dialami oleh karyawan maka akan mengakibatkan kinerja yang dialami oleh karyawan menurun. Beberapa peneliti terdahulu mengatakan *Work family conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani dalam Reni & I Gde (2018) yang mengatakan “semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Mai dan Vu (2016) menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan Price dalam Reni & I Gde (2018) mengatakan bahwa: stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan, stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik.

Stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan organisasi kerja dan lingkungan kerja Venalnampy. Namun menurut Gaol (2014) stres kerja merupakan istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan,

panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilangnya daya. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas, sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan (Julvia 2016). Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika setiap orang dapat mengatur dan mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non fisik dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Riandy, 2016).

Kinerja merupakan masalah dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, dan sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut (Sinambella, 2017) kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (Setyawan, 2016). Kinerja seseorang karyawan ditempat kerjanya adalah menjadi titik terpenting bagi semua organisasi terlepas dari semua faktor dan kondisi. Akibatnya karyawan dianggap sebagai asset yang penting bagi

perusahaan karena faktor penentu untuk keberhasilan suatu organisasi yang bersangkutan adalah produktivitas tenaga kerja (Kishori & B. vinothin 2016)

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Penelitian akan dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Hal ini karena Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayan tingkat dasar seperti puskesmas. Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pekerjaan di rumah sakit juga salah satu pekerjaan yang jam kerjanya tidak normal salah satunya perawat, perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Landak memiliki 7-8 jam kerja per *shif* setiap harinya. Sehingga mendukung pernyataan bahwa perawat memiliki pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, dan tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain. menurut Patrice (2004), menyatakan “sebagai seorang wanita perawat dan juga ibu rumah tangga, tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Menurut Latifah (2019) Perawat di Indonesia kenyataannya lebih banyak wanita dibandingkan pria, perawat wanita dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai wanita pekerja ketika di tempat kerja. Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat

daripada wanita single. Tuntutan tersebut dapat menimbulkan adanya konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict).

## 1.2. Rumusan Masalah

**Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian:**

1. Apakah terdapat pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh antara *Work family conflict* terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

## 1.4. Manfaat Penelitian

**Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:**

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikap masalah sumber daya manusia yang menyangkut work family conflict, stres kerja, dan kinerja karyawan.

- 2) Bagi Peneliti

Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

3) Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil peneliti ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama

©UKDW

## 1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. *Work family conflict*

*Work family conflict* menurut Netemeyer (1996) adalah bentuk konflik antara peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Dan dalam penelitian ini indikator pengukuran variabel didasarkan pada teori Netemeyer (1996) yaitu:

- Tekanan pekerjaan (*work demand*)
- Tekanan keluarga (*family demand*)

### 2. Stres kerja

Stres kerja menurut Luthans (1998) yakni suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres yang didasarkan oleh seseorang akan menimbulkan dampak yang akan dirasakan. Menurut Luthans (1998) penyebab stres disebabkan oleh 3 indikator:

- Faktor stres dari organisasi
- Faktor stres dari kelompok
- Faktor stres dari individu

### 3. Kinerja karyawan

Menurut Mathias dan Jakson (2002), kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathias dan Jakson (2001) kinerja karyawan memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan
- Kehadiran
- Kemampuan Bekerjasama

### 4. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Landak Jl. Raya Ngabang – Sanggau No. 109, Tebedak, Ngabang, Landak, Kalimantan Barat

### 5. Responden adalah seluruh perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah Landak Jl. Raya Ngabang - Sanggau No. 109, Tebedak, Ngabang, Landak, Kalimantan Barat

### 6. Waktu Penelitian

Perencanaan penelitian dilakukan bulan Juli 2020

## BAB V

### PENUTUP DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work conflict family* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Landak Kalimantan Barat.
2. Stres kerja terhadap berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Landak Kalimantan Barat.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel dependen saja yang mempengaruhi kinerja, dengan keterbatasan tersebut sehingga tidak mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

#### 5.3. Saran

1. Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan beban kerja yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja sehingga dapat menurunkan kinerja para perawat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Sehingga informasi yang diperoleh dan diketahui akan lebih luas sebagai faktor menurunkan atau meningkatkan kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. R. & IGde. A. S. (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*. Vol 7 No 3.
- Ahmad Hilmy Mubassyir, N. H. (2014). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun 7. No 3. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Surabaya*.
- Arianto, J. D. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinta Pertiwi Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, (Online) Vol. 5, No.1, Oktober*.
- Amelia. A. (2010). Pengaruh Work Family Conflict dan Family To Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4. No 3.
- Arlinda. N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Jurnal Humaniora*. Vol 1. No 2.
- Cristine. WS. *et al.*, (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 12. No 2.
- Dewanta, E. B. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*.
- Hakim. M. A. *et al.*, (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia Tbk.
- Ida Ayu Widyaningrum, D. Y. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*.
- Pradila. N. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Iskandar Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wahyuningrum, Y. D. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work- Family Conflict)*, 1-89.

- Dewi & Rodziah Kurnia. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kraywan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Farah, D. (2018). Sistem Rekrutmen Relawan Di Yayasan Sedekah Rombongan Surabaya. Skripsi Manajemen.
- Frone Et Al., (1992). Antecedents And Outcomes Of Work Family Conflict. Testing A Model Of The Work Family Interface. Journal Of Applied Psychology. Vol 77.
- Gaol L & Jimmy. (2014). A To Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program Spss. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. And N. Beutell. (1985). Source Of Conflict Between Eork And Family Roles. Academy Of Management Review 10 (1).
- Herlina, L. (2018). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stre Kerja Pada Karyawan Wanita Pt Sgs. Jurnal Pisikologi Edukasi.
- Irawati , S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Sampang. Jurnal Neo-Bis. 9(2), 41-45
- Jane. R. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia: Universitas Sam Ratulangi.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.
- Komang , A. Et Al., (2019). Pengaruh Konflik Pekerja-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan Wanita Universitas Hindu Indonesia, Denpasar). Jurnal Manajemen Danbisnis. Vol 1. No 2.
- Latifah ida Kurniati. 2019 Pengaruh *Work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat RS BUMI WARAS Bandarlampung: Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Luthans Et Al., (1998). Positive Psychological Capital Measurent And Relationship With Performance And Satifaction. Pers Psychol.
- Mai Ngoc Khuong And Vu Hai Yen. 2016. Investigate The Effects Of Job Stres On Employee Jobperformance. A Case Study At Dong Xuyen Industrial Zone,

- Vietnam. *International Journal Of Trade, Economics And Finance*, (7), (2), 31-37.
- Muhammad Dkk. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intevening. *Management Analysis Journal* Vol 3 No 3.
- Nabila Et Al., (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 73. No 2.
- Netemeyer, R. G. J.S & R. Mcmurian. (1996). Development And Validation Of Work Family Conflict Scales". *Journal Of Applied Psychology*.
- Pradila. N. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pt. Iskandar Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Prawirosentono. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (Bpfe).
- Quick, J.C & Quick J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. Usa: Mcgraw Hill, Inc.
- Reni & I Gde. (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* 7.3.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, (4), (4), 1059-1072.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business: A Skill Boarding Approach*. 3 Editions.
- Sinambela. L. (2017). The Influence Of Principal Leadership, Job Motivation And Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Implication On Performance Of Certified Teachers. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Tjokro, C. I & Asthenu, J.R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*. Vol 17 No 1.

Vinothini & B. Kishori. (2016). Study On Work Stree Among Bank Employees In State Bank Of India With Reference To Tiruchirapslli. International Journal For Innovaive Research In Science

Wahyuningrum, Y. D. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work- Family Conflict)*, Jurnal Manajemen Bisnis.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta:Pt. Raja Grafindo Perrada.

©UKDW