

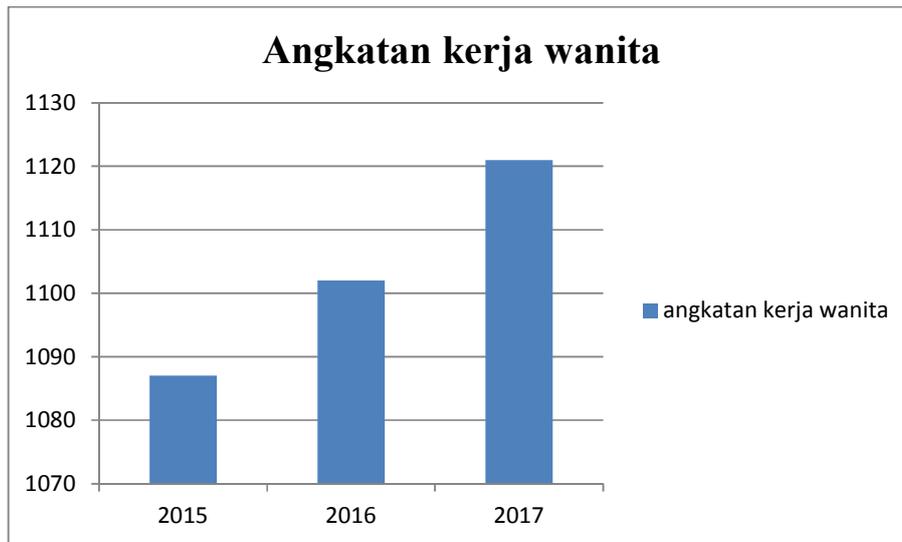
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang menjadi rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas maka pelayanan didalam Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap pasien atau masyarakat yang membutuhkan. Perawat merupakan salah satu tenaga kerja yang profesional yang perannya dibentuk untuk melayani pasien di rumah sakit. Peran ini dikarenakan tugas dari perawat banyak menghabiskan waktu yang lama dengan para pasien di rumah sakit. Perawat yang bekerja di rumah sakit sebagian didominasi oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita dalam dunia kerja secara jelas belum diakui di Indonesia sehingga membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Fenomena perempuan yang bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai '*prestise*' seperti, ahli konstruksi bangunan, ekonom, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak, dokter maupun perawat. Berikut ini merupakan data jumlah angkatan kerja wanita selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir :



Gambar 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Wanita tahun 2015-2017

Sumber : www.bps.co.id

Meningkatnya jumlah pekerja wanita setiap tahun, berdampak pada keterlibatan perempuan dalam dunia kerja ini dapat bernilai positif maupun negatif. Dari sisi positif, dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang perempuan bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Sementara itu, sisi negatif yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai dalam Maulana (2015). Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Arianto, 2013).

(Prabu Mangunegara 2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah terkait dengan kinerja khususnya para perawat di lingkungan kesehatan.

Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan. Penelitian dilakukan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung adalah rumah sakit milik Pemerintah Kota Bandar Lampung yang terletak di Jl. Basuki Rachmat No.73, Teluk Betung, Kota Bandar Lampung. Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung dengan Tipe C. RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar

Lampung sebagai rumah sakit rujukan 28 Puskesmas induk dan 56 Puskesmas Pembantu di Wilayah Kota Bandar Lampung.

Penilaian kinerja di Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung dilakukan pada setiap akhir tahun oleh Kepala Bidang bagian Keperawatan. Terdapat 105 karyawan yang telah menikah dan terdiri dari 60 perawat wanita dan sebanyak 45 orang sisanya adalah pria. Nilai kriteria perilaku kerja perawat dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kriteria Nilai

Kriteria	Nilai
Sangat Baik (SB)	86 – 100
Baik (B)	76 – 85
Cukup Baik (CB)	66 – 75
Kurang Baik (KB)	50 – 65

Sumber : Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, 2018

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Perawat Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2018

Kriteria	Jumlah Perawat	Nilai Capai	Nilai Bob ot (%)	Presentasi (%)
Disiplin	105	60	16	10
Tanggung Jawab	105	65	17	10,5
Kerjasama	105	65	17	9,75
Kejujuran	105	70	18	10,5
Kualitas Kerja	105	60	16	12
Kuantitas Kerja	105	65	17	13
Jumlah			100	65,75 (Cukup Baik)

Sumber : Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, 2018

Berdasarkan data hasil kinerja perawat dari keseluruhan perawat yang bekerja di rumah sakit Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung dengan beberapa indikator pengukur kinerja perawat tahun 2018 kinerja perawat mendapatkan jumlah skor 65,75 masuk kedalam katagori cukup baik berdasarkan kriteria tabel nilai. Hal ini jika dilihat dari data kriteria penilaian penurunan yang terjadi disebabkan oleh disiplin dan tanggung jawab para perawat, dimana disiplin kerja perawat hanya sebesar 10% serta kerjasama yang kurang dibentuk oleh para perawat hanya sebesar 9,75% di tahun 2018. Rendahnya jumlah kedisiplinan dan kerja sama yang dilakukan perawat ini memberi dampak negatif bagi RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Dampak pertama, banyaknya perawat yang tidak masuk membuat pasien tidak dapat dilayani dengan maksimal karena jumlah perawat yang minim dan jika banyak karyawan yang tidak masuk maka akan banyak keluhan pasien yang ditujukan kepada rumah sakit. Kedua, banyaknya rumah sakit di Bandar Lampung baik yang dikelola oleh pemerintah negeri maupun swasta, membuat pasien memiliki banyak pilihan dan membuat persaingan yang ketat di industri kesehatan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat terkait fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung adalah masalah mengenai ketepatan waktu dan kuantitas yaitu berkaitan dengan masalah keterlambatan datangnya perawat serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian yang tinggi karena dapat menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan perawat yang sudah menikah dan memiliki anak banyak memprioritaskan urusan rumah tangganya seperti menyiapkan sarapan pagi buat anak dan suaminya sehingga perawat yang datang/masuk jam 7 (tujuh) pagi banyak yang terlambat masuk bahkan cenderung tidak hadir sehingga mengakibatkan penurunan kinerja.

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik peran ganda (*work family conflict*), pendidikan, komitmen organisasional, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi (motivasi), beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Indrajaya dan Adnyani, 2013). Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stress kerja sebagai variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Frone, Rusell & Cooper dalam Azazah (2010) mendefinisikan konflik peran ganda (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tekanan yang dirasakan oleh para wanita yang sudah berkeluarga dirasa lebih tinggi. Karena disamping mereka harus bekerja keras, mereka juga dihadapkan oleh tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal itu akan menyebabkan masalah antara tugas keluarga atau tugas pekerjaan yang ditanggung oleh perawat tersebut.

Wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik, karena secara tidak langsung dia akan lebih mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi kepada pekerjaan dan mengesampingkan perannya sebagai ibu rumah tangga. Munculnya perasaan yang disebabkan wanita yang lebih berkonsentrasi bekerja dan mengesampingkan urusan rumah tangga, kondisi seperti ini yang akan memunculkan konflik yang timbul karena merasa melalaikan pekerjaan sebagai seorang ibu rumah tangga. Siwi (2010) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran. Dengan demikian, perubahan komitmen organisasi pada diri karyawan wanita akan berpengaruh pada besar kecil kemungkinan terjadinya konflik peran.

Fenomena di rumah sakit RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa perawat terkait masalah konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga yang merupakan indikator dari konflik peran ganda yang menjelaskan bahwa karena tuntutan waktu dalam pekerjaannya sebagai perawat membawa kesulitan tersendiri bagi perawat wanita yang sudah memiliki anak dalam mengurus rumah tangga dan keluarganya sehingga waktu kebersamaan dengan keluarganya pun hanya sedikit dan hal ini terkadang membuat perawat wanita yang sudah memiliki anak merasa sedih karena tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus anak dan suaminya terabaikan.

Karena bagi seorang wanita, peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*. Greenhaus & Beutell, (1985), dalam Christine, dkk (2010) *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Herman dan Gyllstrom dalam Christine (2010), menyatakan bahwa seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Ini terjadi karena seseorang yang telah menikah memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya. *Work family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga, maupun sebaliknya.

Selain *work family conflict* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Kondisi yang 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 (Azazah,2010). 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 (stres).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres 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. 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 dalam Azazah,2010).

Fenomena terkait masalah stress kerja yang dihadapi oleh para perawat sangat tinggi. Hal ini terkait salah satu indikator stress kerja yaitu tingginya beban kerja yang dihadapi oleh para perawat. Meningkatnya keluhan konsumen pada beberapa tahun akhir yang merupakan indikasi penurunan kinerja perawat dan disinyalir diakibatkan salah satunya oleh konflik yang dialami oleh para perawat dan sumber daya wanita yang ada di RSUD tersebut. Artinya dalam hal ini adalah kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan. 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.

Siwi (2010) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, para wanita yang bekerja dihadapkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan pria. Masalahnya, wanita bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Dengan terjadinya konflik peran di dalam perusahaan, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga atau sudah menikah, hal ini akan berdampak kurang baik terhadap kinerja di dalam perusahaan dan terhadap para perawat wanita itu sendiri.

Stres 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. 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 dalam Saputra, 2015).

Konflik peran 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.

Peran seorang wanita dapat 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 perawat 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. Sehingga sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?

2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh *stress kerja* terhadap kinerja kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung melalui *stress kerja*?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, stres kerja dan kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan Jl. Basuki Rachmat No.73, Teluk Betung, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan September 2018 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi *work-family conflict*, stres kerja dan kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung melalui stress kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung menjadi rumah sakit terbaik di Lampung.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai Pengaruh pengaruh *work-family conflict*

terhadap kinerja kinerja melalui stres kerja pada perawat
RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA