

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap perawat berjumlah 105 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	30,5
2	Perempuan	73	69,5
Total		105	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	31	27,0
2	31-40 tahun	43	47,0
3	41-50 tahun	26	24,3
4	>50 tahun	5	1,7
Total		105	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun artinya perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D3	33	31,4
2	S1	72	68,6
Total		105	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didominasi oleh perawat yang berpendidikan S1 sebanyak 72 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3 tahun	27	25,7
2	4-7 tahun	56	53,3
3	8-10 tahun	22	21,0
Total		105	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 4-7 tahun menempati tingkat tertinggi artinya perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 4-7 tahun sebanyak 56 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 105 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden *Work Family Conflict* (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga	17	16.2	54	51.4	31	29.5	3	2.9	0	0
2	Tuntutan pekerjaan yang mendesak membuat perawat merasa terbebani	34	32.4	43	41.0	24	22.9	4	3.8	0	0
3	Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan perawat menjadi lebih sering emosi di rumah	41	39.0	40	38.1	22	21.0	2	1.9	0	0
4	Mengurus pekerjaan dikantor membuat perawat kelelahan saat dirumah	29	27.6	45	42.9	25	23.8	3	2.9	3	2.9
5	Banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga tidak dapat mengurus pekerjaan rumah	32	30.5	40	38.1	31	29.5	1	1.0	1	1.0
6	Perawat tidak dapat menjalankan peran sebagai orangtua ketika dirumah	20	19.0	37	35.2	37	35.2	10	9.5	1	1.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 105 responden, pernyataan 3 mengenai “Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan perawat menjadi lebih sering emosi di rumah” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau 39,0%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 16,2%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dijalani membutuhkan konsentrasi yang tinggi	7	6.7	36	34.3	49	46.7	10	9.5	3	2.9
2	Saat mengeluarkan pendapat sering diabaikan	13	12.4	40	38.1	39	37.1	13	12.4	0	0
3	Merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani	18	17.1	36	34.3	40	38.1	11	10.5	0	0
4	Merasa semangat kerja yang semakin berkurang	13	12.4	40	38.1	37	35.2	14	13.3	1	1.0
5	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih membuat ketidaknyamanan dalam bekerja	8	7.6	30	28.6	53	50.5	9	8.6	5	4.8
6	Jarang diberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	14	13.3	34	32.4	43	41.0	14	13.3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 105 responden pernyataan 3 mengenai “Merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani” mendapat respon tertinggi yaitu 18 orang atau 17,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan yang dijalani membutuhkan konsentrasi yang tinggi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 6,7%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan perawat telah sesuai dengan tujuan perusahaan	13	12.4	47	44.8	34	32.4	7	6.7	4	3.8
2	Perawat dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	25	23.8	41	39.0	32	30.5	7	6.7	0	0
3	Perawat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	21	20.0	38	36.2	36	34.3	10	9.5	0	0
4	Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan	16	15.2	39	37.1	35	33.3	12	11.4	3	2.9
5	Perawat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	22	21.0	28	26.7	43	41.0	9	8.6	3	2.9

6	Target pekerjaan yang diberikan kepada perawat diselesaikan dengan tepat	30	28.6	29	27.6	34	32.4	12	11.4	0	0
7	Perawat dapat memanfaatkan sarana kantor untuk mempercepat pekerjaannya.	15	14.3	34	32.4	43	41.0	12	11.4	1	1.0
8	Perawat dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada	12	11.4	41	39.0	39	37.1	11	10.5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 105 responden pernyataan 6 mengenai “Target pekerjaan yang diberikan kepada perawat diselesaikan dengan tepat” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 30 orang atau 28,6%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan yang dilakukan perawat telah sesuai dengan tujuan perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 12,4%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict* (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,536	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,573	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,701	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,661	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,583	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,599	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *work family conflict*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,195). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *work family conflict* dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,591	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,715	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,699	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,651	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,637	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,701	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai stress kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,195). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,556	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,686	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,571	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,461	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,628	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,706	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,505	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,491	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,195). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016 : 87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,660	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stres Kerja (Z)	0,749	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Perawat (Y)	0,712	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,660 untuk variabel *work family conflict* dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,749 untuk stress kerja dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,712 untuk kinerja dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,947	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja (Z)	0,155	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work family conflict* (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,947 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel stress kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,155 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,821	1,218	Tidak Ada Multikolinieritas
Stres Kerja (Z)	0,821	1,218	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada

korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model Rantai kausal pertama :

$$Y = PX \text{ (Work Family Conflict)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Kausal Pertama

	Beta
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,185

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX$$

$$Y = 0,613$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perawat

X = *Work Family Conflict*

- a. Koefisien *Work Family Conflict* (X)

Jika jumlah *work family conflict* naik sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,613 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perawat karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,613.

Tabel 4.16 Hasil Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,613	0,376

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,613 artinya tingkat hubungan antara *work family conflict* (X) dan kinerja perawat (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,376 artinya bahwa kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh *work family conflict* (X) sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2) Model Rantai Kausal yang kedua :

$$Y = PX (\textit{work family conflict}) + PZ (\textit{Stress Kerja})$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Kausal Kedua

	Beta
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,494
Stress Kerja (Z)	0,283

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = PX + Z$$

$$Y = 0,494 + 0,283$$

Keterangan :

- Z = Stres Kerja
 X = *Work Family Conflict*
 Y = Kinerja Perawat

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien *Work Family Conflict* (X)

Jika jumlah *work family conflict* naik sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,494 satu satuan.

b. Koefisien Stres Kerja (Z)

Jika jumlah stres kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,283 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perawat karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,494.

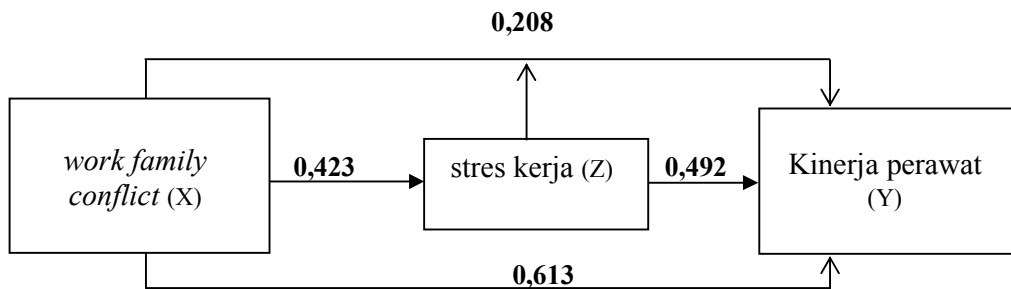
Tabel 4.18 Hasil Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,665	0,442

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 artinya tingkat hubungan antara *work family conflict* (X) dan stres kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,442 artinya bahwa kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh *work family conflict* (X) dan stres kerja (Z) sebesar 0,442 atau 44,2%. Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

a. Model Rantai Kausal Pertama:

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh langsung pada Y (kinerja perawat) sebesar 0,613.

b. Model Rantai Kausal Kedua:

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh langsung pada Z (stress kerja) sebesar 0,423
2. Z (stress kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (kinerja perawat) sebesar 0,492.

c. Pengaruh Tidak Langsung

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (kinerja perawat) melalui Z (stress kerja) sebesar $0,423 \times 0,492 = 0,208$.

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 0,208 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat (Y) yang melalui stress kerja (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung *work family conflict* (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,613.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha
<i>Work Family Conflict</i> (X) – Kinerja Perawat (Y)	7,883	1,660	0,000	0,05
<i>Work Family Conflict</i> (X) – Stress Kerja (Z)	4,743	1,660	0,000	0,05
Stress Kerja (Z) - Kinerja Perawat (Y)	5,733	1,660	0,000	0,05
<i>Work Family Conflict</i> (X) Kinerja Perawat (Y) Melalui Stress Kerja (Z)	9,510	1,660	0,001	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap kinerja perawat (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel *work family conflict* bahwa nilai t hitung sebesar 7,883 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=105-2=103$) adalah 1,660 jadi t hitung ($7,883$) > t tabel (1,660) dan nilai sig ($0,000$) < $0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

2. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap stres kerja (Z)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel *work family conflict* bahwa nilai t hitung sebesar 4,743 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=105-2=103$) adalah 1,660 jadi t hitung (4,743) > t tabel (1,660) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

3. Pengaruh stress kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

H_a : Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel stress kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar 5,733 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=105-2=103$) adalah 1,660 jadi t hitung (5,733) > t tabel (1,660) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

4. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap kinerja perawat (Y) melalui stres kerja (Z)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung bahwa nilai t hitung sebesar 9,510 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=105-2=103$) adalah 1,660 jadi t hitung ($9,510 > t \text{ tabel } (1,660)$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$) maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan

konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-kerja. (Rivai Veithzal, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rurin Rikantika (2016) dan Azazah Indriyani (2010) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

4.6.2 Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut. Davis dan Newstrom dalam Richardus (2011) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat

mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik konflik yang timbul akibat pilihan pilihan yang sulit. Konflik peran terjadi karena adanya harapan harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rivai Veithzal (2015) dan Azazah Indriyani (2010) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Konflik yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2015) bahwa konflik dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif

misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Meningkatnya tingkat stres kerja karyawan perempuan yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani (2010) dan Ahmad Hilmy dan Nuri (2014) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stress kerja. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja.

Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2015) bahwa konflik dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan,

keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani (2010), Ahmad Hilmy dan Nuri (2014), Rurin Rikantika (2016) dan Azazah Indriyani (2010) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

