

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, masa kerja, dan usia pernikahan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	22	29,3
2	31 – 40	33	44
3	41 – 50	20	26,7
Jumlah		75	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia 31 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya perawat wanita di RSUD Kota Agung didominasi oleh perawat wanita yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 33 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1 – 6	35	46,7
2	7 – 12	40	53,3
Jumlah		75	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui masa kerja 7 – 12 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya perawat wanita di RSUD Kota Agung didominasi oleh perawat wanita dengan masa kerja 7 -12 tahun sebanyak 40 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pernikahan

No	Usia Pernikahan (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10	23	30,7
2	11 – 20	31	41,3
3	≥ 20	21	28
Jumlah		75	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia pernikahan, diketahui usia pernikahan 11 – 20 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya perawat wanita di RSUD Kota Agung didominasi oleh perawat wanita dengan usia pernikahan 11 -20 tahun sebanyak 31 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kinerja Perawat Wanita yang disebar kepada 75 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	Merasa lelah jika terus bersikap ramah kepada pasien.	22	29,3	35	46,7	11	14,7	2	2,7	5	6,7
2	Emosi karena pekerjaan di Rumah sakit terbawa mudah ke rumah.	23	30,7	33	44,0	16	21,3	3	4,0	0	0
3	Target penyelesaian tugas mengharuskan saya lembur hingga malam hari	20	26,7	40	53,3	10	13,3	5	6,7	0	0
4	Keluarga menegur bila saya sering lembur di Rumah sakit.	25	33,3	34	45,3	12	16,0	3	4,0	1	1,3
5	Pekerjaan membuat saya tidak mengetahui perkembangan anak.	22	29,3	35	46,7	4	5,3	12	16,0	2	2,7
6	Merasa khawatir karena selam bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak dengan teman-temannya.	19	25,3	31	41,3	12	16,0	9	12,0	4	5,3
7	Waktu kerja shift malam membuat saya tidak dapat meluangkan waktu untuk belajar bersama dengan anak di rumah.	19	25,3	38	50,7	12	16,0	6	8,0	0	0
8	Merasa bersalah kepada suami karena tidak sepenuhnya bisa mengurus rumah dengan baik.	26	34,7	28	37,3	10	13,3	10	13,3	1	1,3
9	Bekerja menimbulkan masalah baru dalam keluarga.	15	20,0	34	45,3	12	16,0	13	17,3	1	1,3
10	Masalah keluarga tidak mengganggu fokus dalam pekerjaan.	20	26,7	42	56,0	3	4,0	10	13,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Konflik Peran Ganda (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu “Masalah keluarga tidak mengganggu fokus dalam pekerjaan.” sebesar 56,0%. Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan 9 yaitu “Bekerja menimbulkan masalah baru dalam keluarga.” sebesar 17,3%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	Merasa malas jika akan berangkat kerja ke Rumah Sakit.	27	36,0	30	40,0	13	17,3	5	6,7	0	0
2	Pekerjaan memandikan pasien membuat saya merasa kesal.	23	30,7	33	44,0	16	21,3	3	4,0	0	0
3	Tetap tersenyum menghadapi keluarga pasien yang iseng.	26	34,7	35	46,7	10	13,3	4	5,3	0	0
4	Merasa kehilangan konsentrasi saat merawat pasien yang terlalu rewel.	25	33,3	28	37,3	15	20,0	7	9,3	0	0
5	Suami tidak memberikan izin jika bekerja shift malam di Rumah sakit.	29	38,7	33	44,0	3	4,0	10	13,3	0	0
6	Sering mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan teman sejawat di Rumah Sakit.	24	32,0	35	46,7	10	13,3	6	8,0	0	0
7	Atasan tidak mengizinkan membawa anak saat bekerja.	23	30,7	36	48,0	13	17,3	3	4,0	0	0
8	Sering dipindahkan atasan karena terlambat masuk kerja.	34	45,3	27	36,0	6	8,0	7	9,3	1	1,3
9	Pengawasan atasan dalam melakukan tugas sehari-hari terlalu ketat.	19	25,3	37	49,3	13	17,3	6	8,0	0	0
10	Perintah atasan saat pertolongan pertama sering	20	26,7	37	49,3	8	10,7	6	8,0	4	5,3

 membuat kecewa.

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Stres Kerja (X2), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 9 yaitu “Pengawasan atasan dalam melakukan tugas sehari-hari terlalu ketat.” Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan nomor 8 yaitu “Sering dipindahkan atasan karena terlambat masuk kerja.” sebesar 1,3 %.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat Wanita (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	Melakukan asuhan keperawatan selalu tepat waktu sesuai kebutuhan pasien.	25	33,3	28	37,3	13	17,3	6	8,0	3	4,0
2	Melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab.	34	45,3	28	37,3	11	14,7	2	2,7	0	0
3	Memperhatikan hasil kerja adalah hal yang paling penting.	29	38,7	34	45,3	6	8,0	4	5,3	2	2,7
4	Mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.	36	48,0	28	37,3	9	12,0	2	2,7	0	0
5	Penghargaan atas prestasi perawat membuat semangat dalam bekerja.	32	42,7	31	41,3	8	10,7	4	5,3	0	0
6	Tetap bekerja dengan baik meskipun banyak aturan di RSUD Kota Agung.	21	28,0	37	49,3	11	14,7	5	6,7	1	1,3
7	Berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang asuhan keperawatan.	30	40,0	31	41,3	12	16,0	2	2,7	0	0

8	Melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik sebagai sarana untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi.	32	42,7	32	42,7	7	9,3	7	5,3	0	0
9	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.	28	37,3	39	52,0	5	6,7	3	4,0	0	0
10	Standar mutu yang ditetapkan terlalu berat untuk dicapai.	29	38,7	35	46,7	9	12,0	2	2,7	0	0
11	Adanya pengawasan membuat pekerjaan lebih efisien.	25	33,3	36	48,0	12	16,0	2	2,7	0	0
12	Pengalaman pekerjaan membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	27	36,0	38	50,7	7	9,3	3	4,0	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kinerja Perawat Wanita (Y), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) pada pernyataan nomor 12 yaitu “Pengalaman pekerjaan membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.” sebesar 36,0 %. Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon jawaban tidak setuju (TS) adalah pada pernyataan nomor 8 yaitu “Melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik sebagai sarana untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi.” sebesar 9,3 %.

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 reabilitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

1. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji semua pernyataan variabel Konflik Peran Ganda (X1), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,036	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pernyataan variabel Stres Kerja (X2), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,008	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji semua pernyataan variabel Kinerja Perawat (Y), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.3 Uji Reabilitas Angket

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program 20.0. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
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 (2015, p.184)

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0,858	Reabilitas Sangat Tinggi
Stres Kerja Perawat (X2)	0,806	Reabilitas Sangat Tinggi
Kinerja Perawat Wanita (Y)	0,792	Reabilitas Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reabilitas, menggunakan daftar interpretasi koefisien r , maka dapat diartikan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) dengan nilai alpha sebesar 0,819 memiliki tingkat kereliabilitan yang sangat tinggi, variabel Stres Kerja (X2) dengan nilai alpha sebesar 0,794 memiliki tingkat kereliabilitan yang tinggi sedangkan variabel Kinerja Perawat (Y) dengan nilai alpha sebesar 0,655 memiliki tingkat kereliabilitan tinggi.

4.3 Hasil Uji Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak, berarti model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Ho diterima, berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Kondisi	Simpulan
Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita.	1,212	0,283	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita.	1,257	0,251	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) sebesar 0,283 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) sebesar 0,251 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi silmutan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Simpulan
Konflik Peran Ganda (X1)	0,721	<i>tolerance</i> > 0,1	1,388	VIF < 10	Tidak ada gejala
Stres Kerja (X2)	0,721	<i>tolerance</i> > 0,1	1,388	VIF < 10	Tidak ada gejala

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan pada *Table Coefficients* diperoleh nilai VIF = 1,388 kurang dari 10 atau nilai *collinierity tolerance* = 0,721 di atas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	B
(Constant)	38,406
Konflik Peran Ganda	0,076
Stres Kerja	0,212

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 38,406 + 0,076 X_1 + 0,212 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Perawat Wanita
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
X1	=	Konflik Peran Ganda
X2	=	Stres Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 38,406 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) (X=0) maka skor Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung adalah sebesar 38,406.
2. Koefisien regresi untuk X1 (Konflik Peran Ganda) sebesar 0,076 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Konflik Peran Ganda) maka akan meningkatkan Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung sebesar 0,076.
3. Koefisien regresi untuk X2 (Stres Kerja) sebesar 0,212 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Stres Kerja) maka akan

meningkatkan sebesar Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung 0,212.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R	R square
Konflik Peran Ganda (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Perawat Wanita (Y)	0,313	0,098

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 koefisien determinasi, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan antar variabel (0,313). Koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,098 menunjukkan bahwa Kinerja Perawat (Y) dipengaruhi oleh Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 9,8% sedangkan sisanya sebesar 90,2 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.5 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Ho : Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Ha : Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

2. Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Ho : Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Ha : Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Kondisi	Sig.	Kondisi	Simpulan
Konflik Peran Ganda (X1)	2,029	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,046	Sig < 0,05	Ho ditolak
Stres Kerja (X2)	2,706	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,008	Sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat Wanita (Y) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat Wanita (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 75-2 = 73$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat Wanita (Y) sebesar 2,029. Dengan demikian t_{hitung} $2,029 > t_{tabel}$ 1,666 dan nilai sig (0,046) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel bebas Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat Wanita (Y) sebesar 2,706. Dengan demikian t_{hitung} $2,706 > t_{tabel}$ 1,666 dan nilai sig (0,008) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

4.6 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis.

H_0 : Konflik peran ganda dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Kota Agung.

H_a : Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Kota Agung.

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F	Kondisi	Sig	Kondisi	Simpulan
Konflik Peran Ganda (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Perawat Wanita (Y)	3,922	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,024	$Sig < 0,05$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat Wanita (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3- 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 75-3 = 72$, sehingga diperoleh F_{Tabel} sebesar 3,12 .

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 hasil uji f, dapat diketahui nilai $F_{Hitung} 3,922 > F_{Tabel} 3,12$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) di RSUD Kota Agung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pembahasan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Kota Agung. Perawat wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak akan mengalami konflik peran ganda. Perawat yang mengalami konflik peran ganda akan sulit untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga memungkinkan terjadi penurunan kinerja dalam bekerja. Kewajiban yang seharusnya diselesaikan dirumah bisa tidak dikerjakan dengan baik, bahkan sebaliknya pekerjaan ditempat kerja tidak terselesaikan dengan baik karena adanya masalah dari rumah. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Russell dan Cooper, dalam Silalahi, (2015) yaitu konflik peran ganda atau pekerjaan-keluarga sebagai konflik yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

4.7.2 Pembahasan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Kota Agung. Dengan demikian, jika perawat wanita merasakan beban kerja yang berlebihan akan timbul perasaan yang tertekan dan tidak merasa nyaman dalam bekerja memicu terjadinya stres kerja sehingga mengganggu fokus pekerjaannya. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Wahyuni dan Saam, (2013, p.133) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah

ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang.

4.7.3 Pembahasan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y). Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat memiliki kaitan dalam memicu terjadinya penurunan kinerja, keluhan keluarga atas berkurangnya kualitas waktu bersama menyebabkan ketidakseimbangan peran yang dialami perawat wanita yang telah berkeluarga. Konflik peran yang dialami tidak hanya berpengaruh pada keluarga tetapi pada produktivitas rumah sakit. Dampak stres kerja tidak hanya berpengaruh pada psikis perawat wanita tetapi berpengaruh juga pada kinerja yang perawat wanita hasilkan. Penurunan kinerja perawat merupakan masalah yang penting untuk dikaji karena menyangkut pelayanan dan keselamatan pasien, juga sebagai salah satu tolak ukur dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Mulyono dkk, (2013) yang menyatakan bahwa kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Dengan demikian, jika perawat wanita dapat memperbaiki atau mengatasi faktor Konflik Peran Ganda (X1) dan faktor Stres Kerja maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat Wanita (Y), dengan kata lain semakin kecil konflik peran ganda dan stres kerja yang terjadi pada perawat wanita maka akan baik juga kinerja yang akan dihasilkan, begitu juga sebaliknya.