



Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RS Prima Pekanbaru

Haznil Zainal^{1*}, Nanik Yuzalmi², Margareth Romauli³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

Abstract: Work Family Conflict is a conflict that often occurs among nurses, especially married nurses, where a nurse has to divide their time between work and household matters. The aim of this research is to analyze the influence of work family conflict on work stress and performance. The research was conducted at Prima Pekanbaru Hospital. The number of samples studied was 59 respondents using the Slovin and purposive sampling methods with the criteria being married female nurses. The data analysis technique used in this research was descriptive statistical analysis technique and inferential statistics using the validity, reliability, classical assumption test formula, simple linear regression, coefficient of determination and t test. The results of the study concluded that work family conflict and work stress influence the performance of nurses at Prima Pekanbaru Hospital. This can be proven from the results of the regression coefficient analysis which shows that the constant value (α) obtained is 24.063, meaning that if the work family conflict and work stress variables are -0, then the performance value is 24.063. In other words, if work family conflict and work stress have an influence, then performance will be worth 24,063. The positive sign on the regression coefficient value indicates a unidirectional relationship between performance and work family conflict and work stress, meaning that performance can be influenced by the presence of work family conflict and work stress. Then it was also discovered that the percentage contribution of influence exerted by work family conflict and work stress on performance was 95.8% and the remaining 4.2% came from other variables not included in this research. It can be concluded that this research shows that work family conflict and work stress influence the performance of nurses at Prima Pekanbaru Hospital.

Keywords: Work Family Conflict, Job Stress, and Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi dan karyawan mencapai tujuan mereka. Salah satu fungsi adanya manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik untuk memastikan hasil kerja yang memuaskan. Untuk mencapai produktivitas perusahaan tentu perlu melalui adanya upaya dan tindakan yang diciptakan oleh karyawan. Upaya-upaya tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Selain faktor dan permasalahan pelaksanaan tugas dalam bekerja, kinerja perawat bisa dipengaruhi oleh masalah disiplin perawat. Perawat seringkali tidak masuk bekerja, izin dan terlambat masuk lebih banyak karena adanya urusan keluarga seperti: anak sakit dan urusan

*Corresponding author: [haznilzainal1@gmail.com](mailto: haznilzainal1@gmail.com)

2022 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

acara keluarga lainnya. Ketika hal itu terjadi maka akan mempengaruhi perawat dalam bekerja, adanya tekanan atau masalah di keluarga mengakibatkan perawat terbagi fokusnya antara pekerjaan dan keluarga. Dan berdasarkan hasil wawancara banyak perawat yang harus resign dari kantor karena pasangannya tidak mengizinkan istrinya bekerja lagi menjadi perawat karena sulitnya membagi waktu dengan keluarga. Ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi karyawan harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga (Yulzami et al., 2019) Sedangkan menurut (Hermawan, 2023) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya. Adanya peran konflik tersebut berdampak pada kehadiran, keterlambatan, dan kinerja yang rendah. Jika hal tersebut terjadi berulang ulang dan membebani karyawan maka akan menimbulkan tekanan pada perawat, sedangkan perawat perlu untuk menjaga fokusnya dalam bekerja karena pekerjaannya menyangkut dengan manusia. Tekanan yang ada akan menjadi stres, tingkat stress selain dipengaruhi dari adanya konflik internal juga dipengaruhi dengan adanya bebankerja. Banyaknya waktu yang dibutuhkan dan tekanan dalam menjalani dua peran untuk menangani urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres kerja dimana terkadang urusan rumah tangga mengganggu pekerjaan begitu juga sebaliknya.

Work Family Conflict dipengaruhi oleh konflik waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, tekanan atau ketegangan dalam menjalani salah satu peran yang ada dan konflik yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan (Sovya Melati & Rizkillah, 2022). Untuk sektor-sektor lapangan pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, salah satunya rumah sakit yang terdapat banyak angkatan kerja wanita. Namun sebagai seorang wanita, perawat dan juga ibu rumah tangga dan tidaklah mudah dimana harus menjaga, merawat pasien dan juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Berbicara tentang perempuan, tidak sedikit kajian yang menyebutkan bahwa perempuan dan anak masih tergolong kelompok hasil rentan yang sering mengalami berbagai masalah, seperti: kemiskinan, konflik, kekerasan, dan sebagainya. Begitu pula dalam bekerja seringkali pekerja wanita memiliki masalah baik internal maupun external, ditambah lagi dengan kodrat wanita khususnya bagi yang sudah berumah tangga yang memiliki peran tambahan dalam hidupnya. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka tentu akan berdampak ke tempat bekerja dan dapat menurunkan kinerjanya di dalam bekerja. Akibatnya tidak jarang perusahaan / organisasi juga merasa dirugikan karena berdampak pada kinerja perawat.

Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan Bliese dan Jex (Angela & Hikmah, 2023).

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di RS Prima Pekanbaru dengan melibatkan perawat wanita yang sudah menikah sebagai sampel, yang berjumlah 59 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan bentuk rating scale dan dokumentasi, yang mencakup data kinerja perawat dan beban kerja perawat. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni hingga Desember 2023, dengan fokus pada analisis kuantitatif dan kualitatif terhadap data yang diperoleh. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data melalui nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. Selain itu, dilakukan juga uji validitas untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan sah atau valid, dengan menggunakan metode person correlation product moment yang dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistic 22. Uji reliabilitas juga dilakukan menggunakan Alpha Cronbach, di mana reliabilitas instrumen dikatakan baik jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, penelitian ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 59 perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Berikut adalah uraian tentang identitas responden yang meliputi tingkat umur dan masa kerja:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
≤ 25	10	16,95
26-35	32	54,23
36-45	14	23,73
≥ 45	3	5,09
Jumlah	59	100

Tingkat umur responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru, paling banyak perawat yang berumur 26-35 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 54,23% dan paling sedikit yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,09%. Masa kerja responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru paling banyak yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 42,37% dan paling sedikit yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,17%. Banyaknya jumlah perawat yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dikarenakan beberapa tahun ini banyak terjadi turnover.

Work Family Conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Untuk mengetahui tanggapan responden variabel *work family conflict* pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Variabel *Work Family Conflict*

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
≤ 1 Tahun	6	10,17
1-2 Tahun	13	22,03
3-4 Tahun	25	42,37
≥ 4 Tahun	15	25,43
Jumlah	59	100

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict*

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria
1.	Time Based Conflict	3,80	Baik
2.	Strain Based Conflict	3,98	Baik
3.	Behavior Based Conflict	4,02	Baik

Diketahui tanggapan paling tinggi responden pada indikator behavior based conflict dengan rata-rata tanggapan sebesar 4,02. Tanggapan paling rendah responden dengan rata-rata tanggapan sebesar 3,80.

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Untuk mengetahui tanggapan responden variabel stres kerja pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria
1.	Beban Kerja	3,68	Baik
2.	Sikap Pemimpin	3,78	Baik
3.	Waktu Kerja	3,59	Baik
4.	Konflik	4,00	Baik
5.	Komunikasi	3,90	Baik
6.	Otoritas Kerja	3,96	Baik

Tanggapan paling tinggi responden pada indikator konflik dengan rata-rata tanggapan sebesar 4,00. Tanggapan paling rendah responden dengan rata-rata tanggapan sebesar 3,59 pada indikator waktu kerja. Diketahui variabel stres kerja secara keseluruhan responden menyatakan baik pada indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi dan otoritas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria
1.	Kualitas kerja	3,94	Baik
2.	Kuantitas kerja	3,85	Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	3,88	Baik
4.	Tanggung Jawab	3,88	Baik

Tanggapan paling tinggi responden pada indikator kualitas kerja dengan rata-rata tanggapan sebesar 3,94. Tanggapan paling rendah responden dengan rata-rata tanggapan sebesar 3,85 pada indikator kuantitas kerja. Diketahui variabel kinerja secara keseluruhan responden menyatakan baik pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Std.Cronbach's Alpha
<i>Work Family Conflict</i>	0,963	0,60
Stres Kerja	0,961	0,60
Kinerja	0,934	0,60

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pernyataan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	24,063	4,404	
<i>Work Family Conflict</i>	-0,250	0,050	-0,158
Stres Kerja	0,967	0,029	1,052

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa pada variabel *work family conflict* terdapat indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98 pada indikator *strain based conflict*, hal ini berarti bahwa perawat sudah baik dalam mengelola konflik yang ada, antara pekerjaan dan keluarga. Tekanan atau ketegangan yang terjadi di kedua belah pihak pekerjaan keluarga tidak terlalu berdampak pada kinerja perawat dalam bekerja, karena sebagian besar perawat sudah bekerja dalam masa kurun waktu 3-4 tahun dan sudah membiasakan dirinya. Untuk indikator dengan rata-rata terendah dengan nilai sebesar 3,80 yaitu terdapat pada tanggapan *time based conflict* yang mana masalah waktu sangat berpengaruh pada adanya *work family conflict* yang dialami perawat.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} (-5.016) < t_{tabel} (2,003)$ dan $sig (0,000) < 0,005$. Artinya *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Artinya adalah semakin rendahnya *work family conflict* yang dimiliki perawat maka akan mampu meningkatkan kinerja perawat. Demikian pula sebaliknya jika *work family conflict* yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan mengakibatkan kinerja perawat menurun.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis deskripsi responden yang mana pada variabel stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 pada indikator konflik. Dengan begitu sejalan dengan hasil rekapitulasi variabel *work family conflict* dengan indikator tertinggi mengenai konflik, sebagian besar perawat sudah bekerja lebih dari 2 tahun, maka konflik bukan menjadi hal yang perlu diperhatikan, mengingat fakta bahwa perawat melakukan pekerjaannya dengan bersama sama maka hubungan antara rekan kerja sudah baik. Waktu kerja merupakan tanggapan yang paling rendah yang ada di variabel stres kerja ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} (33,368) > t_{tabel} (2,003)$ atau $sig (0,000) < 0,005$. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya stres kerja dapat meningkatkan kinerja. walaupun ada stres kerja yang dirasakan oleh

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan dari variabel *Work Family Conflict* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru dengan nilai $F_{hitung} 658,045 > F_{tabel}$ sebesar 3,16 dan signifikansi (0,000). Hal ini berarti bahwa *work family conflict* dan stres kerja secara simultan bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Artinya semakin rendah *work family conflict* dan stres kerja yang dimiliki oleh

perawat maka akan mampu meningkatkan kinerja perawat rumah sakit prima Pekanbaru. Demikian pula sebaliknya jika *work family conflict* dan stres kerja yang dimiliki oleh perawat tinggi, maka akan mampu menurunkan kinerja perawat.

Koefisien Determinasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru, terlihat pada nilai adjusted R Square (R²) sebesar 0,958 yang dapat diartikan bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 95,8% terhadap variabel kinerja perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 4,2% memberikan kontribusi pada variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja berkontribusi sangat besar terhadap variabel kinerja, artinya bahwa *work family conflict* dan stres kerja yang ada dan dimiliki oleh perawat rumah sakit prima merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja perawat. Dengan begitu *work family conflict* dan stres kerja menjadi faktor yang perlu untuk diperhatikan, sedangkan untuk faktor lainnya perawat mampu untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja.

4. Penutup

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, sementara Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan, kedua faktor tersebut juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat secara keseluruhan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 95,8%. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan RS Prima Pekanbaru antara lain adalah untuk meningkatkan manajemen waktu karyawan, mendistribusikan pekerjaan secara tepat, serta mengikutsertakan perawat dalam kegiatan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Saran bagi peneliti yang akan datang adalah untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit, serta untuk menyempurnakan aspek-aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

References

- Angela, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 485. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/31669>
- Echdar Saban., 2017., Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis., Ghalia Indonesia., Bogor.
- Ghozali., 2016., Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS., Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Semarang
- Hermawan, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(2), 129–133. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i2.3479>
- Morrison., 2012., Metode Penelitian Survei., Cetakan ke-1., Kencana Prenada Media Group., Bandung.
- Siyoto, S & Sodik, A., 2015., Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.KEs M. Ali Sodik, M.A.I.

- Sovya Melati, M. E., & Rizkillah, R. (2022). Job Motivation, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction of Formal Working Mothers During Covid-19 Pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies*, 1(2), 81–95. <https://doi.org/10.29244/jcfcs.1.2.81-95>
- Sugiyono., 2014., Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Alfabeta., Bandung.
- Yulzami, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *Jurnal EMBA*, 1(4), 153–157.