**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT,* STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

**ISLAM SITI RAHMAH PADANG TAHUN 2018**

**SKRIPSI**

****

**Oleh :**

**RING SIKING . NR**

**1610070530046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

**PADANG**

**2020**

# FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

**Skripsi, Januari 2020**

**Ringsiking N.R**

**Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah Tahun 2018**

106 halaman + 19 tabel + 4 gambar + 8 lampiran

**ABSTRAK**

Permasalahan penurunan kinerja di RSI Siti Rahmah Padang membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi 89 orang karyawan wanita yang sudah berkeluarga dengan sampel sebanyak 89 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel *work family conflict* dengan nilai β adalah (-,147) dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05; maka H0 ditolak, stres kerja dengan nilai β adalah (-,060) dengan nilai signifikansi (0,049) < 0,05; maka H0 ditolak, komitmen organisasi dengan nilai nilai β adalah (-,068) dengan nilai signifikansi (0,114) > 0,05; maka H0 diterima. Artinya variabel *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Hasil uji F Probabilitas signifikan Fhitung < Ftabel 0,000 (p<0,005), sehingga penelitian ini variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,643.

Artinya variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang sebesar 64,3%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja perawat, *work family conflict*, stres kerja, komitmen

organisasi

Daftar bacaan : 42 (2013-2019)

***BAITURRAHMAH UNIVERSITY***

***FACULTY OF ECONOMIC***

***Essay, January 2020***

**Ringsiking N.R**

***The influence of work family conflik, job stress and commitment of the organization of the performance nurse with RSI Siti Rahmah year 2018***

*106 Pages + 19 Tables + 4 Picture + 8 Appendix*

***ABSTRACT***

*The problems the drop in the mercy of rsi siti keep me keen to conduct research for the purpose of know the influence of family conflict, work stress, and organizational commitment on the performance of female employees in the RSI Siti Rahmah. This type of research is quantitative research, with a total of 89 female employees who are married with a sample of 89 people.*

*The technique of delivering research data through a questionnaire with a Likert scale. Based on the results of the calculation of the SPSS application program from the t test it was obtained work family conflict variables with a value β (-,147) with a significance value (0,000) < 0,05; then H0 is rejected, work stress with the value of β (-,060) with a significance value (0,049) < 0,005; then H0 is rejected, organizational commitment with a value β (-,068) with a significance value (0,114) > 0,005; then H0 is accepted.* *It means variable work family conflict and job stress significant negative from noise, while significant. organization commitment.*

*F test results Probability F count is significant abel Ftable 0,000 (p<0,005), so that this study is independent variables together with the dependent variable. The coefficient of determination obtained a result of 0,643.*

*It means variable work family conflict, work stress and commitment organization can explain the performance of a nurse at variable rsi siti relieved the 64,3 %. as much asThe rest can be explained by other variables that are not observed in this research.*

*Keywords* : *Nurse Performance, Family Work Conflict, Job Stress, and*

*Organizational Commitment*

*Reading list*  : *42 (2013-2019)*

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT,* STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

**ISLAM SITI RAHMAH PADANG TAHUN 2018**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Baiturrahmah**

****

**Oleh :**

**RING SIKING . NR**

**1610070530046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

**PADANG**

**2020**

**PERNYATAAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018

Nama : Ring siking . NR

NPM : 1610070530046

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan LULUS dalam Ujian Komprehensif Pada Tanggal 31 Januari 2020.

Komisi Pembimbing

**Pembimbing I Pembimbing II**

**Yulihardi, S.E.,MM Akmal., S.E, M.Si**

NIDN :1010049001 NIDN : 1020036501

**Pengesahan**

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH

FAKULTAS EKONOMI

DEKAN

**Drs. H. Yandi Sukri, M.Si, Akt**

NIDN : 0007035601

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018

Nama : Rabiatul adawiyah

NPM : 1610070530046

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Komisi Pembimbing

**Pembimbing I**  **Pembimbing II**

**Yulihardi, S.E.,MM Akmal., S.E, M.Si**

NIDN :1010049001 NIDN : 1020036501

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Akmal., S.E, M.Si**

NIDN : 1020036501

**PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

**NAMA : RING SIKING . NR**

**NPM : 1610070530046**

**Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah**

**Dengan Judul**

**Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018**

**Padang, 31 Januari 2020**

1. **Ketua : Harry Wahyudi,S.E,M.Si 1. ………………**
2. **Penguji I : Syaiful,S.E,M.Si 2. ………………**
3. **Penguji II : Rina Febriani, S.E, M.Si 3. ………………**
4. **Pembimbing I : Yulihardi, S.E.,MM 4. ………………**
5. **Pembimbing II : Akmal,S.E,M.Si 5. ………………**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

****

Nama : Ring Siking . NR

Tempat&TanggalLahir : Kubugadang, 29 Desember 1997

JenisKelamin : Laki-laki

Jurusan : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Agama : Islam

Nama Ayah : Gusri

NamaIbu : Yasni

Anakke : 5

Alamat : Kubu gadang, Taeh baruah, Lima puluh kota

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN 05 Taeh Baruah : Lulus Tahun 2010
2. SMP N 3 Kec.Payakumbuh : Lulus Tahun 2013
3. SMA N 1 Kec.Guguak : Lulus Tahun 2016
4. Universitas Baiturrahmah Padang : Lulus Tahun 2020

Bismillahirahmanirahim……….

Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu :"Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah maka niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu.

Dan apabila dikatakan" Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu lakukan.

(Q.S Al- Mujadalah:11)

Ya Allah,

Alhamdulillah aku telah dapat melewati masa-masa terpenting dan bersejarah dari proses menuntut ilmu. Alhamdulillah, syukur tak terhingga ku kepada Mu Ya Tuhan ku

Alhamdulillahirobill’alamin,,,

Puji syukurku sembahkan kepada Allah, atas takdirmu telah Kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu dan bersabar dalam menjalani satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-citaku.

bacaan Al-fatihah beriring Shalawat dalam setiap sholat ku berdoa dan dalam syukur yang tiada terkira. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Apa dan Ama tesayang, yang tiada pernah hentinya memberiku semangat, mengirimkan doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat untuk menjalani setiap rintangan yang ada didepanku dan sampailah aku pada titik ini.

Apa,,,Ama,,,,

Terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas setiap pengorbananmu,,,,, demi hidupku Kalian ikhlas dan rela mengorbankan segalanya tanpa kenal lelah. Maafkan anakmu Apa,,,,Ama,,,kadang aku masih bersikap tidak sesuai keinginan mu.terkadang masih suka buat ama dan apa kesal, dan marah.maafkan aku paa..ma.. Insyaallah selagi aku masih diberi nafas aku akan berusaha menjadi anak yang berbakti dan membanggakan apa dan ama.

Dalam sholatku berdoa, Ya Allah terima kasih atas segala rahmad dan arunia Mu, sayangilah mama papa ku seperti mereka menyayangiku,Ya Allah berikanlah balasan setimpa lSyurga Firdaus untuk kedua Orang tua ku dan jauhkanlah mereka dari panasnya api nerakaMu,,,,,,

Untukmu Ama (Yasni),,,,,,

Untukmu Apa (Gusri ),,,,,,,

Dalam setiap langkah, aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan dariku, meski belum semua itu kuraih, inshaa Allah atas dukungan dan doa restu semua. Aku akan berusaha mewujudkan impian itu satu persatu. Semampuku akan ku usahan semua yang terbaik. Sampai kapanpun aku akan selalu menyayangi mu maa,paa,,

Kepada kakak-kakaku (Uda Eki,Uni Yoni,Uni Ayu, Mia) dan adekku (Oong) serta seluruh keluagaku.. Terimakasih untuk segala do’a dan motivasi serta semangat yang kalian berikan untukku, Semoga kalian selalu diberikan perlindungan dan kesehatan oleh-Nya.

Terimakasih juga untuk sahabat yang telah mendukung saya yang tergabung dalam Hamba Allah Grup ( Ii, Yana, Rian, Amii, Acii, Yanto, Epii, Caca, Niia, Ikyy, Agus ), kepada teman-temanku seperjuangan ( Bayu Arizona, Abdul Halim, M. Iqbal, Febby Yonalta, Febby Mulyana, Rila Safitry, Miftah Alfi Rahmi, Hasrah Hijratul Adha, Rabiatul Adawiyah, Ibrahim Hasan ) terakhir terkhusus kepada Tasya Ratu Arimbi yang selalu mendo’akan yang terbaik untukku dan selalu menemaniku dalam proses pembuatan skripsi ini.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua,,,,terima kasih beribu terima kasih kuucapkan,,, Atas segala kekhilafan dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf.

Akhir kata, semoga karya kecil ini bermanfaat bagi semua pihak.

Thank’s for all

Salam

Ring Siking . NR

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ring Siking . NR

NPM : 1610070530046

Program Studi : Fakultas Ekonomi

Peminatan : Manajemen

Jenjang : Sastra 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, 31 Desember 2020

Ring Siking . NR

NPM 161007053046

# KATA PENGANTAR

**Assalamaualaikum Wr. Wb**

Puji Syukur Peneliti ucapkan atas segala limpahan karunia dan nikmat kepada Allah SWT sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul : “ **Pengaruh *Work family conflict*, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSI Siti Rahma”.** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar serjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi universitas baiturrahmah padang.

Peneliti menyadari dalam Penelitian Skripsi ini, tidak terlepas dari peran pembimbing dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada bapak Yulihardi, S.E.,MM. Selaku pembimbing I dan bapak Akmal, S.E.,M.Si. Selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan Peneliti dengan sabar sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini, Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs.H.Yandi Sukri,M.Si,Akt, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang.
2. Bapak Harry Wahyudi,S.E,M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang.
3. Ibu Yefri Reswita,S.E,Akt, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang.
4. Bapak Akmal,S.E,M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang.
5. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang yang telah memberikan ilmu selama pendidikan peneliti.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan mengingat keterbatsan pengetahuan Peneliti. Karena itu Peneliti mengharapkan masukan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.Aamiin.

Padang, Januari 2020

Peneliti

# DAFTAR ISI

Halaman

[KATA PENGANTAR i](#_Toc44510312)

[DAFTAR ISI iii](#_Toc44510313)

[BAB I 1](#_Toc44510314)

[PENDAHULUAN 1](#_Toc44510315)

[1.1 Latar Belakang 1](#_Toc44510316)

[1.2 Rumusan Masalah 10](#_Toc44510317)

[1.3 Tujuan Penelitian 11](#_Toc44510318)

[1.4 Manfaat penelitian 11](#_Toc44510319)

[BAB II 13](#_Toc44510320)

[LANDASAN TEORI 13](#_Toc44510320)

[2.1 Kinerja Karyawan 13](#_Toc44510321)

[2.2 *Work Family Conflict* 16](#_Toc44510323)

[2.4 Komitmen Organisasi 24](#_Toc44510324)

[2.5 Penelitian yang Relevan 29](#_Toc44510325)

[2.6 Kerangka Berpikir 31](#_Toc44510326)

[2.7 Kerangka Konseptual 36](#_Toc44510331)

[2.8 Hipotesis Penelitian 37](#_Toc44510333)

[BAB III 38](#_Toc44510320)

[METODE PENELITIAN 38](#_Toc44510334)

[3.1 Jenis Penelitian 38](#_Toc44510335)

[3.2 Populasi dan Sampel 38](#_Toc44510336)

[3.4 Data dan Sumber Data 39](#_Toc44510337)

[3.5 Metode Pengumpulan Data 40](#_Toc44510341)

[3.6 Variabel penelitian 42](#_Toc44510345)

[3.7 Analisis Deskriptif 53](#_Toc44510353)

[BAB IV 55](#_Toc44510355)

[HASIL DAN PEMBAHASAN 55](#_Toc44510355)

[4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 55](#_Toc44510356)

[4.1.1 Sejarah RSI Siti Rahmah Padang 55](#_Toc44510357)

[4.1.2 Visi dan Misi 56](#_Toc44510358)

[4.2 Karakteristik Responden Penelitian 56](#_Toc44510359)

[4.2.1 Karakteristik Usia Responden 56](#_Toc44510360)

[4.3 Uji Instrumen 57](#_Toc44510361)

[4.3.1 Uji Validitas 57](#_Toc44510362)

[4.3.2 Uji Reliabilitas 60](#_Toc44510363)

[4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 61](#_Toc44510364)

[4.4.1 Kinerja Perawat (Y) 61](#_Toc44510365)

[4.4.2Work Family Conflict(X1) 63](#_Toc44510366)

[4.4.4 Komitmen Organisasi (X3) 68](#_Toc44510367)

[4.5 Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsu Klasik) 70](#_Toc44510368)

[4.5.1 Uji Normalitas 70](#_Toc44510369)

[4.5.2 Uji Multikolinearitas 71](#_Toc44510370)

[4.5.3 Uji Heterekesdositas 73](#_Toc44510371)

[4.5.4 Uji Autokorelasi 73](#_Toc44510372)

[4.6 Analisis Regresi Linear Berganda 74](#_Toc44510373)

[4.7 Pembahasan 76](#_Toc44510374)

[BAB V 79](#_Toc44510375)

[KESIMPULAN DAN SARAN 79](#_Toc44510376)

[5.1 Kesimpulan 79](#_Toc44510377)

[5.2 Saran 79](#_Toc44510378)

[DAFTAR PUSTAKA 81](#_Toc30506547)

[LAMPIRAN 83](#_Toc30506547)

**DAFTAR TABEL**

|  |  |
| --- | --- |
| **No. Tabel** | **Halaman** |
| 1.1 | Jumlah Perawat RSI Siti Rahmah Padang .................................... 9 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu.................................................................... 29 |
| 3.1 | Defenisi Operasional Penelitiian.................................................. 45 |
| 4.1 | Karateristik Responden................................................................ 57 |
| 4.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Y..................................................... 58 |
| 4.3 | Hasil Uji Validitas Variabel X1................................................... 59 |
| 4.4 | Hasil Uji Validitas Variabel X2................................................... 59 |
| 4.5 | Hasil Uji Validitas Variabel X3................................................... 60 |
| 4.6 | Uji Reliabilitas.............................................................................. 61 |
| 4.7 | Deskriptif Kinerja Perawat........................................................... 62 |
| 4.8 | Deskriptif *Work Family Confilct*.................................................. 64 |
| 4.9 | Deskriptif Stres Kerja................................................................... 66 |
| 4.10 | Deskriptif Komitmen Organisasi................................................. 69 |
| 4.11 | Uji Normalitas.............................................................................. 71 |
| 4.12 | Uji Mulitikoloniaritas................................................................... 72 |
| 4.13 | Uji Autokorelasi........................................................................... 73 |
| 4.14 | Hasil Analisis Regresi liner Berganda......................................... 74 |
| 4.15 | Hasil Uji Kelayakan (Uji F)......................................................... 75 |
| 4.16 | Uji R-Square................................................................................. 76 |
|  |  |

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |
| --- | --- |
| **No. Gambar** | **Halaman** |
| 1.1 | Jumlah Pasien Rawat Inap RSI Siti Rahmah Padang 2018 .......7 |
| 1.2 | Absensi Perawat RSI Siti Rahma Tahun 2018 ..........................8 |
| 2.1 | Paradigma Penelitian ...............................................................36 |
| 4.1 | Hasil Uji Hetreroskedastisitas..................................................73 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |  |
| --- | --- |
| No.Lampiran | Halaman |
| 1 | Kuesioner penelitian..................................................................84 |
| 2 | Data Tabel Uji Instrumen..........................................................86 |
| 3 | Hasil Uji Instrumen...................................................................87 |
| 4 | Master Tabel Hasil Penelitian.......,...........................................91 |
| 5 | Hasil Olahan Data SPSS...........................................................95 |
| 6 | Surat Izin Penelitian..................................................................99 |
| 7 | Hasil Uji Plagiat......................................................................100 |
| 8 | Kartu Bimbingan Skripsi........................................................105 |

# 

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Berdasarkan UU RI nomor 44 tahun 2009 pasal 3, rumah sakit mempunyai tugas pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Rumah sakit juga didorong memberi pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi setiap elemen masyarakat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Sehubugan dengan itu diperlukan perawat yang berkualitas dan professional*.*

Perawat professional adalah perawat yang mampu memberikan perawatan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Perawat professional bukan hanya berperan melaksanakan perawatan saja tetapi juga mampu sebagai pendidik, komunikator dan manajer. Reni dan Sudibya (2018:776) menyatakan “sebagai seorang wanita perawat dan juga ibu rumah tangga, tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurusi suami dan anak. Wanita perawat tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga” sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasya di rumah sakit.

Menurut Mangkunegara (2015:18) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mayer dan Allen (2014:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa pendapat sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh kariawan dalam menjalankan tugasnya untuk menghasikan suatu yang bermakna.

Yildirim dan Aycan (2018:776) “perawat umumnya terdiri dari kaum wanita yang tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai perempuan dituntut bertanggung jawab untuk mengurus dan membina keluarga namun disisi lain perempuan sebagai seorang perawat juga dituntut untuk bekerja sesuai kebijakan rumah sakit dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki”. Dengan demikian para wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga, konsentrasinya mudah terganggu sehingga berdampak pada kegiatannya. Seperti seorang perawat yang harus menjaga pasiennya tetapi pada waktu yang bersamaan dia harus menjemput anaknya sekolah atau memasak untuk anak dan suaminya. Dalam hal ini dukungan suami sangat dibutuhkan dan menjadi partner dalam mengurus anak dan urusan rumah lainnya tetapi ada beberapa perawat yang suaminya tidak bisa dijadikan partner bahkan segala urusan rumah tangga harus dilakukan oleh sang istri, kondisiseperti itu sering memicu terjadinya *work family conflict.*

Frone et al. (1992) dalam (Reni dan Sudibya, 2018:776) mendefinisikan “*work family conflict* sebagai konflik peran 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”. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan.

*Work Family Conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sedangkan Menurut (Hartono dan Setiawan, 2018:1) “*work family conflict* adalah adanya karyawan yang senang bekerja sehingga kurang bisa membagi waktu dengan keluarga”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Kondisi work family *conflict* bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Perawat yang mengalami keadaan serba salah antara keluarga dan pekerjaan bisa mengalami tekanan jiwa (stres).

Hastuti, (2018) “Stres kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaanya”. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016:472) stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal.

Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya tehadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya. Walaupun *work family conflict* dan stres kerja biasa terjadi pada karyawan, mereka harus bisa berkomitmen pada perusahaan dimana mereka bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

(Dewi, 2017:95) Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terahadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016:188) komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi dalam kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judge, 2015).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya keinginan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Sebab tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun meskipun begitu masih banyak ditemukan di berbagai organisasi yang komitmen kariawannya masih belum optimal, yang akan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tak terkecuali di RSI Siti rahmah.

Fenomena yang terjadi setiap hari bagi perawat RSI Siti Rahmah Padang yaitu mereka menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup berat, duka cita, tangisan dan kematian. Setiap pagi perawat harus memonitor kondisi kesehatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Perawat memeriksa kesiapan tempat tidur, obat, pemeriksaan rutin temperatur badan, dan tensi darah. Patricia (2017:13) “perawat lebih banyak menghabiskan waktu dengan pasien dimana hal ini akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan. Dengan demikian perbaikan keamanan pasien bisa tercapai dengan cara meningkatkan kinerja perawat.”

Kondisi yang menjadi sumber perawat stres adalah keluarga pasien yang berisik sehingga mengganggu pasien lainnya dan mengganggu konsentrasi perawat dalam mengerjakan tugasnya. Ada juga keluarga pasien yang bertanya berulang-ulang tentang keadaan keluarga yang dirawat sehingga waktu bekerja perawat sangat terganggu karena harus menjawab pertanyaan yang sama dari keluarga pasien, ditambah lagi keluarga maupun kerabat pasien yang datang lebih dari jam besuk tetapi ngotot untuk membesuk pasien sehingga perawat harus memberi penjelasan bahwa jam besuk sudah habis, padahal sudah jelas tertera pengumuman jadwal jam besuk untuk pasien.

Perawat yang bertugas shift malam diharuskan memeriksa semua pasien bahkan tidak jarang membawa pasien ke kamar mayat dimana perawat merasa ketakutan dan tidak tenang. Belum lagi mendapat keluhan dari anak dirumah yang kurang mendapat perhatian dari seorang ibu karena ibunya harus bekerja dan pulang malam dimana sang anak sudah tidur, belum lagi jika anak sakit dan harus manangani pasien disaat bersamaan, hal ini dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bekerja di rumah sakit sehingga dapat menyebabkan kinerja mereka menurun.”

Hasil wawancara dengan kepala keperawatan, wanita perawat mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja disebabkan oleh adanya kesenjangan kinerja antara kenyataan dengan harapan terutama pada perawat yang memiliki peranan penting yakni berhubungan dengan pemberian layanan kesehatan dan ibu rumah tangga. Disatu sisi dia harus menyelesaikan pekerjaannya di rumah sakit dan sisi lain dia tidak boleh mengabaikan tugasnya sebagai ibu rumah tangga bagi perawat wanita yang telah berkeluarga. Berikut adalah data jumlah pasien rawat inap RSI Siti Rahmah Padang selama tahun 2018.

**Gambar 1.1**

**Jumlah Pasien Rawat Inap RSI Siti Rahmah Padang**

**Tahun 2018**

*Sumber : RS Islam Siti Rahmah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pasien rawat inap selama tahun 2018 adalah 381 orang perbulan. Jumlah pasien ini harus di imbangi dengan tenaga perawat yang profesional dan fokus dalam menjalankan tugas ketika memberikan perawatan terhadap pasien. berikut adalah rekapitulasi absensi perawat selama tahun 2018.

**Gambar 1.2**

**Absensi Perawat RSI Siti Rahmah**

*Sumber : RS Islam Siti Rahmah*

Berdasarkan pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi absensi dalam satu tahun terakhir yang dikelompokan menjadi pertriwulan untuk keterangan “terlambat datang” mengalami kenaikan dari 35% menjadi 41%. Pada keterangan “pulang lebih awal” mengalami kenaikan dari 23% dibulan Januari menjadi 41% di bulan Maret. Pada keterangan “izin” mengalami kenaikan dari 8% menjadi 15%. Dan pada keterangan “tanpa keterangan” mengalami kenaikan dari 5% dibulan Januari menjadi 7%.

Perawat sering kali harus ijin istirahat lebih awal ke pasar untuk membeli sayuran. Perawat hanya ijin untuk membeli sayuran dan mengantar sayuran kerumah dengan alasan takut sayuran rusak jika tidak ditaruh dikulkas tetapi karena harus mengurus masalah keluarga seperti anak kelaparan saat pulang sekolah dan suami juga kelaparan saat pulang istirahat jadi tidak sedikit perawat yang mencuri waktu untuk memasak untuk keluarga mereka, perawat menggunakan waktu ijin melebihi dari yang diberikan atasan sehingga jam kerja perawat berkurang dari jam yang sudah ditentukan, berakibat kinerja mereka juga tidak optimal dimana jumlah pasien yang diperiksapun kurang dari seharusnya.

Kondisi anak sakit atau sang anak masih kecil butuh perhatian dan dirawat oleh ibunya sedangkan sang ibu harus merawat pasien ditempat kerja, dan mendengar suara anak nangis melalui telepon sedangkan sang ibu harus menangani pasien yang serius membuat konsentrasi perawat terganggu dan mengalami tekanan (stres) sehingga ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Darcy dan Alma dalam Reni dan Sudibya (2018), yang mengatakan bahwa “orang tua yang bekerja dan memiliki anak yang masih kecil tidak sepenuhnya dapat mengasuh anaknya dikarenakan pekerjaan yang harus diselesaikan.

**Tabel 1.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Laki-laki | Perempuan | berkeluarga | Singel |
| 2019 | 28 orang | 123 orang | 89 | 62 |

**Data Jumlah Perawat RSI Siti Rahmah Padang tahun 2019**

*Sumber : RS Islam Siti Rahmah*

Berdasarkan data jumlah perawat yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perawat RSI Siti Rahmah Padang di dominasi oleh perawat wanita yang telah berkeluarga. Perawat yang sudah berumah tangga berkemungkinan akan mengalami *Work Family Conflict* yang menyebabkan stres dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan kinerja menjadi tidak optimal. Disinilah diharapkan peran komitmen organisasi agar perawat tetap loyal dan bekerja secara profesional kepada instansi dimana dia bekerja.

Hasil wawancara secara personal pada 20 orang wanita perawat yang telah menikah dimana beberapa diantara mereka mengatakan bahwa konsentrasi mereka sering terganggu akibat kelelahan dan pikiran mereka terbagi antara urusan keluarga dan pekerjaan. Mereka mengatakan sering datang terlambat dikarenakan harus mengurus anak dan suami terdahulu. mengaku sering mendapat teguran dari atasan karena pekerjaan terganggu oleh urusan lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSI Siti Rahmah Padang tersebut, maka kinerja perawat pada RSI Siti Rahmah Padang menurun akibat *work family conflik* dan stres kerja kemudian perlu ditingkatkan dengan komitmen organsasi melalui pelatihan-pelatihan dan arahan dengan terus meningkatkan kemampuan individu perawat serta tingkat disiplin yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Work Family Conflik*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang?
4. Bagaimana pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh work family conflict terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang.
4. Pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang.

## 1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi RSI Siti Rahmah Padang dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademisi

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

c. Bagi Peneliti

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

**BAB II**

# LANDASAN TEORI

### Kinerja Perawat

#### 2.1.1 Pengertian

1. Fidiyanto (2018:5) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
2. Mangkunegara (2015:3) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Setyawati (2018:3) kinerja merupaka gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.
4. Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
5. Arifin at all (2015:20) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
6. Menurut Aguinis (2014), kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan (behaviour) dan bukan apa yang dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

#### 2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2007) dalam Dewanta (2018:15) kinerja merupakan suatu konstruk *multideminsional* yang mancakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, ketrampilan*,* kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik sintesa definisi kinerja adalah kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan indikator kinerja menurut Simamora (2005) dalam (Nico, 2018:13) adalah :

a. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan maupun didalam kehadiran atau kedatangannya saat bekerja.

1. Penyesuasian diri

Merupakan suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan mengubah individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya

1. Hubungan kerja

Merupakan tingkat dimana seroang keryawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dengan baik dan kerja sama antar karyawan yang saru dengan karyawan yang lain juga pada bawaahan.

1. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

1. Skill/Keahlian

Setiap kecapakan yang dimiliki oleh seorang walaupun dalam konteks kesempatan kerja keahlian sering diartikan sebagai suatu kombinasi pengetahuan dan keterampilan.

### 2.2 *Work Family Conflict*

#### 2.2.1 Pengertian Work Family Conflict

Terdapat beberapa pengertian *work-family conflict* menurut para ahli, diantaranya yaitu:

a. Menurut Greenhaus & Buetell (1985) dalam (dewanta,2018:17) mengatakan bahwa *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

b. Frone, Russel & Cooper (1992) pada *Journal of Applied Psychology* yang berjudul *Antecedents and outcomes of work family conflict* dalam (Dewanta,2018:17) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict)* yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

c. Menurut (Hartono dan Setiawan,2018:1) karyawan *work family conflict* adalah adanya karyawan yang senang bekerja sehingga kurang bisa membagi waktu dengan keluarga.

#### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Family Conflict

` Bellavia & Frone (2015:123) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Menurut Suhendi (2001) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Studi Sosiologi Keluarga mengatakan perempuan bekerja saat ini bukanlah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain :

* 1. Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil.
  2. Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya.
  3. Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat.
  4. Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar didalam kehidupan keluarga.

#### 2.2.3 Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (1998) dalam (Dewanta,2018:20) adalah sebagai berikut:

a. Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan marasa nyaman, tentram kembali, merasa dimiliki dan dicintai. Ketika memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.

b. Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.

c. Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.

d. Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa: nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

e. Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

#### 2.2.4 Efek Work Family Conflict

Menurut (Ruderman,2002:369-387) dalam jurnalnya yang berjudul *Benefits of Multiple Roles for Managerial Women* mengatakan proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

Dari ulasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dengan indikator menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Dewanta (2018:19) yaitu:

1. *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985:13), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat Peneliti melakukan penelitian.

**2.3 Stres Kerja**

#### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Terdapat beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, yaitu :

1. Robbins & Judge (2015:38) stres adalah kondisi yang berubah-ubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau suatu peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti.
2. Silviani (2019:15) stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa.
3. Hasibuan (2018:13) stres adalah situasi ketegangan/emosionalyang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi,pikiran, kondisi fisik seseorang.
4. Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

#### Mangkunegara (2014:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

#### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hasibuan (2018:14) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau menggangu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh pegawai. Pada dasarnya, sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Dalam pembahasan ini lingkungan individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber dari stres, yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan itu sendiri. Yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya tipe kepribadian.

a. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

1) Beban kerja

2) Konflik kerja

3) Wewenang yang tidak seimbang

4) Ketidakjelasan tugas

5) Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan

6) Atasan yang tidak menyenangkan

7) Rekan kerja yang tidak menyenangkan

b. Lingkungan

1) Kematian suami atau istri

2) Perceraian

3) Kenakalan anak-anak

Stres yang dialami oleh pegawai dapat bersumber dari beberapa stressor, meskipun akibatnya ditimbulkan oleh satu stressor, dan stressor yang menyebabakan stres seseorang dapat berbeda antara satu dengan lainnya. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seseorang dalam menghadapi stressor berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Begitu banyaknya kemungkinan penyebab stres dan penyebab stres yang berbeda-beda bagi seseorang, secara praktis lebih banyak memahami gejala-gejala yang menunjukkan seseorang dalam situasi stres yang dapat ditoleransi untuk dapat menanggulanginya sehingga tidak menggangu produktivitas pegawai.

#### 2.3.3 Jenis-jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) dalam Dewanta (2018:26) mengategorikan stres kerja menjadi dua, yaitu:

* 1. *Eustres,* yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
  2. *Distres,* yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism)* yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

#### 2.3.4 Efek Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Arnold (1986) dalam Dewanta (2018:27) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

* 1. Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
  2. Terganggunya kesehatan psikis seseorang. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus.
  3. Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
  4. Mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian diatas didapatkan sintesa bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku perawat. Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres ysng diungkapkan oleh Hasibuan (2018:15) yakni :

1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai yang diharapkan oleh atasan.

1. Beban kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

1. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

1. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

1. Struktur dan iklim organisasi

Apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

### Komitmen Organisasi

#### Pengertian Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa pengertian Komitmen organiasi menurut para ahli, diantaranya yaitu :

1. (Robbins and Judge, 2015) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi dalam kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
2. (Wibowo, 2016:188). Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.
3. (Dewi, 2017:95) Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terahadap apa yang menjadi tanggung jawabnya.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Kusumaputri (2015:42) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu :

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

1. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya.

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi.

1. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan

dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

1. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi angota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

#### 2.4.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam (Darmawan,2018:27) komitmen organisasi merefleksikan tiga aspek yaitu:

* 1. *Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
  2. *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
  3. *Normative commitment* adanya perasaaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

#### 2.4.4 Manfaat Komitmen Organisasi

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

1. Mengurangi atau meringankan *supervise* pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan *supervise* terhadapnya. *Supervise* yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

1. Meningkatkan efektifitas organisasi

Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi yang bagus akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidak hadiran yang rendah.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya keinginan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Dengan indikator Menurut Griffin (1998) dalam (Kadir,2019:3) yaitu :

* + 1. Kemauan karyawan
    2. Kesetiaan karyawan
    3. Kebanggan karyawan pada organisasi

## Penelitian yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diringkas dalam tabel beriku :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama/Tahun | Variabel | Beda dengan peneltian sebelumnya | Hasil  penelitian |
| 1. | Wijayanti (2019) | -Kinerja Karyawan  *-Work Family Conflict*  -Stres Kerja  -Komitmen Organisasi |  | diperoleh hasil bahwa work family conflict, stres kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. |
| 2. | Setyawan (2016) | -Kinerja Karyawan  *-Work Family Conflict*  -Stres Kerja | Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan apabila stres kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. |
| No | Nama/Tahun | Variabel | Beda dengan peneltian sebelumnya | Hasil  penelitian |
| 3. | Sinaga (2019) | -Kinerja Karyawan  -Konflik Peran Ganda  -Komitmen Organisasi | Kecerdesan Emosional | diperoleh hasil bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh secara secara signifikan terhadap kinerja di RSUD Sultan Sulaiman. Variabel konflik peran ganda, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pada RSUD Sultan Sulaiman |
| 4 | Dewanta (2018) | -Kinerja Karyawan  *-Work Family Conflict*  -Stres Kerja |  | *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita.  Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita.  *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. |

## Kerangka Berpikir

### *Work Family Conflict* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Peran ganda merupakan salah satu model yang ada dalam dunia ketenagakerjaan dimana seseorang memiliki tugas untuk bekerja ditempat kerja, juga mempunyai kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-carrier* menghasilkan *dwi* karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Karyawan wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit ada yang mengalami konflik dalam menjalankan perannya tersebut. Wanita memiliki tanggung jawab di dua tempat berbeda yang sama-sama pentingnya. Kedua tempat tadi (tempat kerja dan rumah), menuntut seseorang untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik.

*Work family conflict* yang terjadi pada perawat RSI Siti Rahmah Padang ditunjukkan dari peran wanita dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di rumah sakit, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Perawat RSI Siti Rahmah Padang merasa kurang adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Karyawan merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dan sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Di antara berbagai tugas tersebut, wanita harus dapat menyeimbangkan waktu dan proporsi agar semua pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena itu, terkadang hal ini akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi pelaku peran ganda sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Usia peran ganda juga dapat menjadi salah satu indikator kedewasaan seseorang, dimana semakin lama peran ganda dijalani, wanita akan cenderung lebih bisa mengendalikan dan menyelesaikan masalahnya.

*Work family conflict* mempengaruhi kinerja. Beberapa perawat tidak menujukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka karena adanya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keluhan dari pasien tentang penanganan terhadap mereka dan kurangnya komitmen dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkat kualitas pelayanan yang merupakan hal krusial bagi rumah sakit dalam usaha untuk tetap *survive*.Seperti yang dikatakan (Jackson dan Ariyanto,2017:103) “*Work Family Conflict* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *Work Family Conflict* pada karyawan, semakin rendah kinerjanya”. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2019:796) yang juga mengatakan bahwa “*Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami perawat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan”.

Perawat yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan. di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik. 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. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka kinerja karyawan semakin menurun, sebab wanita bekerja mulai resah dan terbebankan dengan dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja.

### b. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sukoco,2018:271) stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dewanta,2018:74) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta” yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaningrum (2012) tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda.

Stres kerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang ditunjukkan dengan perawat merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak, perawat sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat, dan perawat merasa lelah bahkan saat baru bangun. Stres kerja perawat juga disebabkan kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan. Perawat jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, perawat berpendapat tapi jarang di dengarkan, dan perawat memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan. Stres kerja perawat RSI Siti Rahmah Padang disebabkan adanya tanggung jawab besar terhadap organisasi.

### c. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Wijayanti,2019:15) beberapa alasan yang mendukung mengapa para karyawan tetap berkomitmen dengan perusahaan antara lain karena mereka merasa nyaman bekerja disana, perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan baik, karyawan selalu mendapatkan bonus tahunan dan cuti tahunan. Hasil analisis penelitian secara keseluruhan ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami,2014:7) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Wenasakti Gemilang. Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh (Sapitri,2016:7) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

### d. *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Sudibya,2018:3) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Di sisi lain faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres yang terjadi tersebut akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan (Wijayanti,2019:15). Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat menggangu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota. Semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Selain dua faktor diatas, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang (Nurandini,2014:4).

Kinerja yang dialami oleh perawat RSI Siti Rahmah Padangdirasakan masih cukup rendah. Rendahnya kinerja perawat RSI Siti Rahmah Padang merupakan dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh *work family conflict* dan stres kerja ditambah lagi dengan kurangnya komitmen yang ada dalam diri perawat.

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

Work Family Conflict

(X1)

H1

Kinerja Perawat

(Y)

Stres Kerja

(X2)

H2

Komitmen Organisasi

(X3)

H3 H4

\

Gambar 2.1

## Kerangka Konseptual

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada RSI Siti rahmah.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada RSI Siti rahmah.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positife terhadap kinerja perawat pada RSI Siti rahmah.

H4 : *Work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSI Siti rahmah.

**BAB III**

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantatif. Menurut Sugiyono (2014:11) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu *Work family conflict,* stres kerja, dan komitmen organisasi variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

## 3.2 Populasi dan Sampel

**3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah berkeluarga di RSI Siti Rahmah Padangyang berjumlah 89 orang.

**3.2.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono,2016:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

**3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu teknik sampling jenuh juga digunakan pada penelitian ini, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122-123). Menurut Suharsimi Arikunto (2013 : 108) dalam Yuliani (2015) apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua menjadi sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 89 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, sebanyak 89 responden yang berasal dari perawat wanita yang telah memiliki keluarga di RSI Siti rahmah

## 3.4 Data dan Sumber Data

### Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono,2016:2). Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### Data Primer

Data perimer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2016). Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2016) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Data Skunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2016). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari objek yang diteliti seperti data jumlah perawat, jumlah pasien, dan absensi perawat.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:137), pengumpulan datadapat dilakukan dalam berbagai *setting,* berbagai sumber dan berbagai cara. Biladilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah *(naturalsetting) / survey* atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

### Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2016). Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar *form* kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian kinerja karyawan, *work family conflict,* stres kerja dan komitmen organisasi yang terjadi di RSI Siti rahmah. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2016:93) Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikaor tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda-beda, yaitu : untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data meneganai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

### Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar,2013). Penelitian melakukan pengamatan dengan menggunakan indera pengelihatan tidak dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendaptkan data mengenai keadaan fisik obyek yang mencakup fasilitas yang ada di kawasan perusahaan.

### Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Menurut (Sugiyono,2016:291) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

## 3.6 Variabel penelitian

## 3.6.1 Variabel terikat ( *Dependent Variabel* )

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan adalah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Simamora (2005) dalam (Nico, 2018:13) adalah :

a. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan maupun didalam kehadiran atau kedatangannya saat bekerja.

1. Penyesuasian diri

Merupakan suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan mengubah individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya

1. Hubungan kerja

Merupakan tingkat dimana seroang keryawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dengan baik dan kerja sama antar karyawan yang saru dengan karyawan yang lain juga pada bawaahan.

1. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

1. Skill/Keahlian

Setiap kecapakan yang dimiliki oleh seorang walaupun dalam konteks kesempatan kerja keahlian sering diartikan sebagai suatu kombinasi pengetahuan dan keterampilan.

### Variabel bebas ( Independent Variabel )

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *work family conflict,* stres kerja dan komitmen Organisasi

a. W*ork Family Conflict* (X1)

*Work family conflict* adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus & Buetell (1985) dalam (Dewanta, 2018:37). Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruh oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya. *Work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Greenhaus dan Beutell (1985) yang meliputi:

1) *Time-based conflict,* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2005:56). Stres kerja diukur melalui empat indikator Mangkunegara (2005:38), yakni:

1. Beban kerja yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.

3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.

c. Komitmen organisasi (X3)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2009) dalam (Febriasari,2018:17). Menurut Allen dan Meyer dalam (Darmawan, 2018:27) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

1) Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2) Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Normative commitment adalah adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

**Tebel 3.1**

**Defenisi Operasional Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Defenisi  Operasional | Indikator | No. Item | Sumber |
| Kinerja  Karyawan | Menurut Simamora (2005:327) dalam Nico (2018) mengatakan bahwa kinerja yaitu “suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. | 1.Ketapatan waktu  2.Penyesuaian diri  3.Hubungan kerja  4.Tanggung jawab  5.Skil/Keahlian | 1  2  3  4  5 | Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No. 2 Juli 2018 p ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570  HAL: 176-185 |
| *Work Family Conflict* | Greenhaus dan  Beutell (1985)  dalam Ariana dan Riana (2016) bahwa  *“work-family conflict* adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal”. | *1.Time-based conflict*  *2.Strain-based conflict*  *3.Behavior-based conflict* | 1,2,3,  4,5  6,7,8 | E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.  5, No.7,201  6:4630-4659  ISSN : 2302-8912 |
| Stres Kerja | Hasibuan (2018:27) Stres adalah situasi ketegangan/emosionalyang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi,pikiran, kondisi fisik seseorang. | 1.peran dalam organisasi  2.beban kerja  3.pengembangan karir  4.Hubungan dalam pekerjaan  5.Struktur dan iklim organisasi. | 1  2,3  4  5,6  7 | Hasibuan, Zuhria Husnia (2018) thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Meddan. http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/5144 |
| Komitmen Organisasi | Robbins dan Judge 2009 dalam Febriasari (2018) “komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut” | a.Komitmen Afektif  b.Komitmen Berkelanjutan  c.Komitmen Normatif | 1,2  3  4,5 | Prosiding Conference on Economic & Business Adi Buana University of Surabaya.  http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/14130 |

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden terlebih dahulu dilakukan uji pendahuluan terhadap kuesioner uji validitas.Menurut Sugiyono (2014:89) validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan rumus :

.....................(3.1)

keterangan :

= Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah siswa

ΣX = Jumlah skor total x

ΣY = Jumlah skor total y

ΣXY = Jumlah hasil kali perkalian antara X dan Y

= Jumlah kuadrat dari x

= Jumlah kuadrat dari y

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item total correlations) dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar (>) dari tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Cara melihat tabel adalah dengan melihat bari N-2.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,6 (Nunnally,2012).

### c. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinieritas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak.Diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov test untuk masing-masing variabel.Kriteria penilaian uji ini adalah :

1) Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) > 5% maka data berdistribusi normal.

2) Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal.

#### Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat nilai 2-tailed signifikan. Jika data memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5 % maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai*tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*).Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukan tingkat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai ≥ 10.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (depanden) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot anatara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized.*

#### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Rifai (2015:42) tujuan dari uji autokorelasi adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggangu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.Jika terjadi autokorelasi, maka dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.Identifikasi secara statistik ada tidaknya gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai Durbin-Watson (DW), dengan tingkat 5%. Dimana Dw terletak antara (-2) sampai (+2) maka tidak terjadi autokorelasi, berarti tidak ada hubungan dengan dirinya sendiri. Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, seperti dikemukakan Idris ( 2013:36) dengan rumus:

d -

......................................(3.2)

dimana :

d = nilai D-W stat

et = nilai residu dari persamaan regresi pada periode t

et-1 = nilai residu dari persamaan regresi

### d. Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011) :

....................(3.3)

Y = a + + +

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

= Stres kerja lingkungan

= Stres kerja organisasi

= Stres kerja individu

#### 2) Koefisien Determinasi (R²)

Menghitung besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan dimaksud untuk menyatakan besarnya persentase variabel yang satu turut ditentukan oleh varibel lain. Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi R2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

Rumus :

KD = R2 x 100%

............................ . .............................(3.4)

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

R = Korelasi pearson.

#### 3) Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono dalam Rosda (2015) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis parsial (satu-satu) untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat.Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α = 5%).Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :



.....................................(3.5)

Dimana :

bi : Koefisien regresi Xi

sbi : Koefisien standar atas koefisien regresi Xi

to : Nilai yang dihitung / diobservasi

Kriteria pengujian:

1) Ha diterima dan Ho ditolak, jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05

2) Ha ditolak dan Ho diterima, jika t hitung < t tabel dan sig > 0,05

#### 4) Uji F

Menurut Sugiyono (2014:257) pengujian simultan akan diuji pengaruh dua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.Dalam rumus uji f digunakan taraf signifikan 5%.



..............................(3.6)

Dimana :

R2 = Koefisien (determinan) berganda

n = Besar sampel (banyak data)

k = Banyak variabel independen

Kriteria pengujian hipotesis:

1. Uji f dapat dilihat dari tabel Anova.
2. Jika f hitung >f tabel atau sig < 0,05 artinya signifikan/ berpengaruh atau artinya variabel , secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y.

## Analisis Deskriptif

## Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban dari setiap deskriptif variabel, maka dapat dihitung Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2013) :



..............................(3.7)

` dimana :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = jumlah skor maksimum



.........................(3.8)

Arikunto (2013 : 33) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai

berikut :

Jika TCR berkisar antara 81 – 100 % = Sangat Baik

Jika TCR berkisar antara 61 – 80.99 % = Baik

Jika TCR berkisar antara 41 – 60.99% = Cukup Baik

Jika TCR berkisar antara 21 – 40.99 % = Cukup

Jika TCR berkisar antara 0 – 20,99 % = Kurang Baik

**BAB IV**

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

### 4.1.1 Sejarah RSI Siti Rahmah Padang

Rumah sakit islam siti rahmah padang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang melaksanakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan paripurna serta merupakan rumah sakit swasta dengan peralatan medis terlengkap di wilayah Sumatra Barat. Meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang prima, sejalan dengan peningkatan pola hidup dan daya beli masyarakat, maka mereka memungkinkan untuk memilih sarana pelayanan rumah sakit yang paling dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya. Rumah sakit islam siti rahmah berupaya untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan prima sesuai dengan yang diharapkan masyarakat tersebut.

Rumah sakit islam siti rahmah padang dibangun pada awal tahun 90an oleh pimpinan yayasan Baiturrahmah, Bapak H. Amran Sutan Sidi Sulaiman. Rumah sakit ini selesai dibangun pada tahun 1997 dan mulai beroperasi pada tanggal 19 Juli 2004. Rumah sakit ini dibangun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Sumatera barat secara keseluruhan agar dapat berobat di Padang daripada berobat ke luar negeri. Tujuan lainnya, ke depan RSI Siti Rahmah Padangakan dipersiapkan sebagai rumah sakit pendidikan untuk menunjang kegiatan pendidikan dan penelitian fakultas kedokteran Universitas baiturrahmah. Pada tanggal 13 Desember 2005, telah diterbitkan SK Menteri Kesehatan RI No. YM.02.3.5.5400, tentang izin penyelenggaraan RS Siti rahmah Padang. Saat ini RSI Siti Rahmah Padangberada dibawah yayasan rumah sakit islam siti rahmah, di bawah pimpinan ketua yayasan Hj. Maizarnis.

### 4.1.2 Visi dan Misi

**a. Visi**

**Menjadi rumah sakit pilihan terbaik di Sumatera barat dengan pelayanan yang islami**

1. **Misi**
2. Memberikan Pelayanan Rumah Sakit yang Prima
3. Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Melalui Pendidikan Berkelanjutan dan Menyesuaikan dengan Perkembangan IPTEK Terkini
4. Meningkatkan Sarana Prasarana Rumah Sakit
5. Mengadakan Kerjasama Dengan Institusi Terkait
6. Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit

## 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang identitas responden yang dalam penelitian ini meliputi karakteristik berdasarkan usia responden. Berdasarkan proses pentabulasian data yang telah dilakukan dapat diklasifikasikan responden yang berpatisipasi di dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 4.2.1 Karakteristik Usia Responden

Data responden berdasarkan karakteristik usia dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **F** | **%** |
| 1 | 21 - 30 Tahun | 38 | 42,70% |
| 2 | 31 - 40 Tahun | 27 | 30,30% |
| 3 | 41 - 50 Tahun | 19 | 21,50% |
| 4 | >50 Tahun | 5 | 5,50% |
|  | **Total** | **89** | **100%** |

***Sumber : Data Primer 2019***

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah usia 21 – 30 tahun dengan persentase 42,70% atau 38 responden.

## 4.3 Uji Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi:

### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan pengukuran itu valid, yang berarti instrumen tersebut digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Model untuk menguji validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, dimana bila r hitung nilainya negatif atau kecil dari r table (untuk n=30 r table=0,3640) maka instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya bila nilainya positif > r table, maka instrumen tersebut valid. Berikut hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian :

* + 1. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kinerja perawat dengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.2 :

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Perawat (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r table n=30** | **r hitung** | **Ket** |
| P1 (Y) | 0,3640 | 0,844 | Valid |
| P2 (Y) | 0,3640 | 0,777 | Valid |
| P3 (Y) | 0,3640 | 0,895 | Valid |
| P4 (Y) | 0,3640 | 0,717 | Valid |
| P5 (Y) | 0,3640 | 0,500 | Valid |

***Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua item kinerja perawat 1 sampai item kinerja perawat 5 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*> 0,3640.

* + 1. Pengujian Validitas *Work Family Conflict* (X1)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variable *Work Family Conflict* dengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.3 :

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel *Work Family Conflict* (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r table n=30** | **Koefisien Korelasi** | **Ket** |
| P1 (X1) | 0,3640 | 0,939 | Valid |
| P2 (X1) | 0,3640 | 0,979 | Valid |
| P3 (X1) | 0,3640 | 0,933 | Valid |
| P4 (X1) | 0,3640 | 0,936 | Valid |
| P5 (X1) | 0,3640 | 0,935 | Valid |
| P6 (X1) | 0,3640 | 0,922 | Valid |
| P7 (X1) | 0,3640 | 0,960 | Valid |
| P8 (X1) | 0,3640 | 0,920 | Valid |

***Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua item *Work Family Conflict* 1 sampai item *Work Family Conflict* 8 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*> 0,3640.

* + 1. Pengujian Validitas Stres Kerja (X2)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variable stres kerjadengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r table n=30** | **Koefisien Korelasi** | **Ket** |
| P1 (X1) | 0,3640 | 0,967 | Valid |
| P2 (X1) | 0,3640 | 0,953 | Valid |
| P3 (X1) | 0,3640 | 0,919 | Valid |
| P4 (X1) | 0,3640 | 0,921 | Valid |
| P5 (X1) | 0,3640 | 0,918 | Valid |
| P6 (X1) | 0,3640 | 0,934 | Valid |
| P7 (X1) | 0,3640 | 0,974 | Valid |

***Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua item stres kerja 1 sampai item stres kerja7 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*> 0,3640.

* + 1. Pengujian Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variable komitmen organisasidengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r table n=30** | **Koefisien Korelasi** | **Ket** |
| P1 (X1) | 0,3640 | 0,588 | Valid |
| P2 (X1) | 0,3640 | 0,661 | Valid |
| P3 (X1) | 0,3640 | 0,662 | Valid |
| P4 (X1) | 0,3640 | 0,608 | Valid |
| P5 (X1) | 0,3640 | 0,762 | Valid |

***Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua item komitmen organisasi 1 sampai item komitmen organisasi5 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*> 0,3640.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbachs Apha* dengan bantuan SPSS versi 22 Jika r alpha positif dan lebih besardari r tabel (0,6) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut reliable. Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian :

**Tabel 4.6**

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | ***Cronbachs Apha*** | **Keterangan** |
| 1 | Kinerja Perawat (Y) | 0,892 | Reliabel |
| 2 | *Work Family Conlict* (X1) | 0,985 | Reliabel |
| 3 | Stres Kerja (X2) | 0,983 | Reliabel |
| 4 | Komitmen Organisasi (X3) | 0,843 | Reliabel |

**Sumber : *Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *cornbachs Alpha* besar dari 0,6 (untuk n=30 r table=0,6).

## 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah dirasakan perewat wanita berkeluarga di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian :

### 4.4.1 Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang tersebut disajikan pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**

**Deskriptif Kinerja Perawat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Rerata** | **TCR** | **KETERANGAN** |
| **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Kinerja perawat selalu hadir tapat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit | 49 | 55,06 | 37 | 41,57 | 3 | 3,37 | - | - | - | - | 4,52 | 90,4 | Sangat Baik |
| Kinerja perawat dapat dengan cepat menyesuaikan diri setiap keputusan-keputusan baru yang diambil rumah sakit | 47 | 52,80 | 39 | 43,82 | - | - | 3 | 3,37 | - | - | 4,49 | 89,8 | Sangat Baik |
| Kinerja perawatdapat bekerja dengan baik dalam team (sesama perawat) | 47 | 52,80 | 42 | 47,19 | - | - | - | - | - | - | 4,53 | 90,6 | Sangat Baik |
| Kinerja perawatdiberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas | 35 | 39,33 | 54 | 60,67 | - | - | - | - | - | - | 4,28 | 85,6 | Sangat Baik |
| Kinerja perawat yang profesional mempunyai Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahaan yang muncul pada saat bekerja | 29 | 32,58 | 60 | 67,42 | - | - | - | - | - | - | 4,33 | 86,6 | Sangat Baik |
| Jumlah | 207 | 232,57 | 232 | 260,67 | 3 | 3,37 | 3 | 3,37 | - | - | 22,15 | 443 |  |
| **Rata-rata** | **41** | **46,51** | **46** | **52,13** | **0,6** | **0,67** | **0,6** | **0,67** | **-** | **-** | **4,43** | **88,6** | **Sangat Baik** |

Sumber : ***Olahan Data Primer, 2019***

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa variabel kinerja perawat pada RSI Siti rahmah Padang dengan indikator hadir tepat waktu tercermin baik dengan rata-rata 4,52 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,4 dalam kreteria sangat baik, selanjutnya indikator menyesuaikan diri tercermin baik dengan rata-rata 4,49 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,8 dalam kreteria sangat baik, selanjutnya indikator bekerja sebagai team tercermin baik dengan rata-rata 4,53 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,6 dalam kreteria sangat baik, selanjutnya indikator tanggung jawab tercermin baik dengan rata-rata 4,28 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,6 dalam kreteria sangat baik, selanjutnya indikator pengetahuan tercermin baik dengan rata-rata 4,33 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,6 dalam kreteria sangat baik. Kinerj perawat yang terdiri dari 5 pertanyaan dimana nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,43 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,6%. Hal ini menjukkan bahwa variabel kinerja perawat dalam katagori **Sangat Baik.**

### 4.4.2Work Family Conflict(X1)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel *work family conflict* pada perawat wanita di disajikan pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8**

**Deskriptif *Work Family Conflict***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Rerata** | **TCR** | **KETER**  **ANGAN** | |
| **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga | - | - | 42 | 47,19 | 7 | 7,87 | - | - | 40 | 44,94 | 2,57 | 51,4 | Cukup  Baik | |
| Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyar akat | - | - | 35 | 39,33 | 11 | 12,36 | 3 | 3,37 | 40 | 44,94 | 2,46 | 49,2 | Cukup Baik | |
| Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja | - | - | 34 | 38,20 | 8 | 8,99 | 7 | 7,87 | 40 | 44,94 | 2,40 | 48,0 | Cukup Baik | |
| Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja | - | - | 30 | 33,71 | 12 | 13,48 | 7 | 7,87 | 40 | 44,94 | 2,36 | 47,1 | Cukup Baik | |
| Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja | - | - | 38 | 42,70 | 8 | 8,99 | 17 | 19,10 | 26 | 29,21 | 2,65 | 53,0 | Cukup Baik | |
| Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang | - | - | 28 | 31,46 | 14 | 15,73 | 29 | 32,58 | 18 | 20,22 | 2,58 | 51,6 | Cukup Baik | |
| Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri | - | - | 28 | 31,46 | 18 | 20,22 | 12 | 13,48 | 31 | 34,83 | 2,48 | 49,4 | Cukup Baik | |
| Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja | - | - | 37 | 41,57 | 12 | 13,48 | 5 | 5,62 | 35 | 39,33 | 2,57 | 51,4 | Cukup Baik | |
| Jumlah | - | - | 272 | 305,62 | 90 | 101,12 | 80 | 89,89 | 270 | 303,35 | 20,07 | 401,1 |  |  |
| **Rata-rata** | **-** | **-** | **34** | **38,20** | **11,25** | **12,64** | **10** | **11,24** | **33,75** | **37,92** | **2,51** | **50,1** | **Cukup Baik** | |

Sumber : ***Olahan Data Primer, 2019***

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa variabel *work family conflict* pada RSI Siti rahmah Padang yang terdiri dari 8 pertanyaan, dengan indikator tidak adanya waktu untuk keluarga dengan rata-rata 2,57 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 51,4 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat dengan rata-rata 2,46 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 49,2 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja dengan rata-rata 2,40 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 48,0 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja dengan rata-rata 2,36 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 47,1 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga dengan rata-rata 2,65 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 53,0 dalam kreteria cukup baik. selanjutnya indikator keluhan dari anggota keluarga dengan rata-rata 2,58 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 51,6 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dengan rata-rata 2,48 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 49,4 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator sering merasa lelah setelah pulang bekerja dengan rata-rata 2,57 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 51,4 dalam kreteria cukup baik. *Work family conflict* yang terdiri dari 8 pertanyaan dimana nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,51 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 50,1%. Hal ini menjukkan bahwa variabel *work family conflict* dalam katagori **Cukup Baik.**

**4.4.3 Stres Kerja (X2**)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel stres kerja pada perawat wanita di disajikan pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9**

**Deskriptif Stres Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Rerata** | **TCR** | **KETER**  **ANGAN** |
| **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya. | - | - | 34 | 38,20 | 12 | 13,48 | 3 | 3,37 | 40 | 44,94 | 2,45 | 49,0 | Cukup Baik |
| Pekerjaan yang saya ambil tidak terlalu mengembangkan karir saya. | - | - | 38 | 42,70 | 11 | 12,36 | - | - | 40 | 44,94 | 2,53 | 50,6 | Cukup Baik |
| Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalamkondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi,wabah penyakit). | 4 | 4,49 | 31 | 34,83 | 14 | 15,73 | - | - | 40 | 44,94 | 2,54 | 50,8 | Cukup Baik |
| Hubungan saya dengan pekerjaan kurang baik karena tidak sesuai dengan bidang saya. | - | - | 28 | 31,46 | 14 | 15,73 | 9 | 10,11 | 38 | 42,70 | 2,36 | 47,2 | Cukup Baik |
| Pekerjaan saya mempunyai konflik yang besar yang banyak menuntut saya. | - | - | 25 | 39,33 | 10 | 11,24 | 25 | 28,09 | 19 | 21,35 | 2,69 | 53,7 | Cukup Baik |
| Saya mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan kerja di peusahaan. | - | - | 28 | 31,46 | 14 | 15,73 | 24 | 26,97 | 23 | 25,84 | 2,53 | 50,6 | Cukup Baik |
| Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak. | - | - | 28 | 31,46 | 17 | 19,10 | 7 | 7,87 | 37 | 41,57 | 2,40 | 48,1 | Cukup Baik |
| Jumlah | 4 | 4,49 | 222 | 249,44 | 92 | 103,37 | 68 | 76,40 | 237 | 266,29 | 17,50 | 349,9 |  |
| **Rata-rata** | **0,57** | **0,64** | **31,71** | **35,63** | **13,14** | **14,77** | **9,7** | **10,91** | **34** | **38,04** | **2,5** | **49,99** | **Cukup Baik** |

Sumber : ***Olahan Data Primer, 2019***

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh informasi bahwa variabel stres kerjapada RSI Siti rahmah Padang yang terdiri dari 7 pertanyaan, dengan indikator pekerjaan saya terlalu berat dengan rata-rata 2,45 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 49,0 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator tidak terlalu mengembangkan karir saya dengan rata-rata 2,53 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 50,6 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator kondisi tidak sehat dengan rata-rata 2,54 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 50,8 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator tidak sesuai dengan bidang saya dengan rata-rata 2,36 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 47,2 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator konflik yang besar yang banyak menuntut saya dengan rata-rata 2,69 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 53,7 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator kesulitan komunikasi dengan rekan kerja dengan rata-rata 2,53 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 50,6 dalam kreteria cukup baik, selanjutnya indikator diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak dengan rata-rata 2,40 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 48,1 dalam kreteria cukup baik. Stres kerjayang terdiri dari 7 pertanyaan dimana nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,5 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 49,99%. Hal ini menjukkan bahwa variabel stres kerja dalam katagori **Cukup Baik.**

### 4.4.4 Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel komitmen organisasipada perawat wanita di disajikan pada tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10**

**Deskriptif Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Rerata** | **TCR** | **KETER**  **ANGAN** |
| **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Saya memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi saya | - | - | 47 | 52,81 | 39 | 43,82 | 3 | 3,37 | - | - | 3,49 | 69,9 | Baik |
| Saya memiliki keselarasan nilai (misal nilai kerja keras, tanggung jawab, dan kedisiplinan) dengan organisasi saya. | 37 | 41,57 | 38 | 42,70 | 14 | 15,73 | - | - | - | - | 4,26 | 85,2 | Sangat Baik |
| Saya tetap bekerja di perusahaan ini karena saya tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik | - | - | 62 | 69,66 | 20 | 22,47 | 3 | 3,37 | 4 | 4,49 | 3,57 | 71,5 | Baik |
| Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik. | - | - | 64 | 71,91 | 18 | 20,22 | 3 | 3,37 | 4 | 4,49 | 3,60 | 71,9 | Baik |
| Saya merasa tidak etis jika harus meninggalkan organisasi saya | - | - | 45 | 50,56 | 41 | 46,07 | 3 | 3,37 | - | - | 3,47 | 69,4 | Baik |
| Jumlah | 37 | 41,57 | 256 | 287,64 | 132 | 148,31 | 12 | 13,48 | 8 | 9,0 | 18,39 | 367,9 |  |
| **Rata-rata** | **7,4** | **8,31** | **51,2** | **57,53** | **26,4** | **29,7** | **2,4** | **2,7** | **1,6** | **1,8** | **3,68** | **73,6** | **Baik** |

Sumber : ***Olahan Data Primer, 2019***

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh informasi bahwa variabel komitmen organisasi pada RSI Siti rahmah Padang dengan indikator memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi dengan rata-rata 3,49 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,9 dalam kreteria Baik, selanjutnya indikator memiliki keselarasan nilai dengan rata-rata 4,26 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,2 dalam kreteria sangat baik, selanjutnya indikator tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik dengan rata-rata 3,57 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 71,5 dalam kreteria Baik, selanjutnya indikator merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik dengan rata-rata 3,60 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 71,9 dalam kreteria Baik, selanjutnya indikator merasa tidak etis jika harus meninggalkan organisasi saya dengan rata-rata 3,47 dan dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,4 dalam kreteria Baik. Komitmen organisasi yang terdiri dari 5 pertanyaan dimana nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,68dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 73,6%. Hal ini menjukkan bahwa variabel kinerja perawat dalam katagori **Baik.**

## 4.5 Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2014:25) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

a. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.

b. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal.

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Asymp.Sig** | **Keterangan** |
| Kinerja Perawat | 0,108 | Normal |
| *Work Family Conflict* | 0,063 | Normal |
| Stres Kerja | 0,058 | Normal |
| Komitmen Organisasi | 0,055 | Normal |

Sumber : ***Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja perawat (Y) 0,108, variabel *work family conflict* (X1) sebesar 0,063, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,058, variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,055, dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat untuk memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Jika terdapat multikolinearitas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini.

**Tabel 4.12**

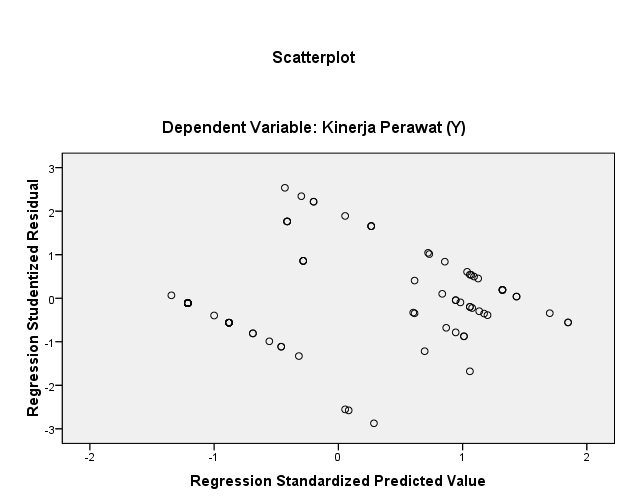
**Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** |
| *Work family conflict* (X1) | 0,355 | 2.815 |
| Stres kerja (X2) | 0,364 | 2.750 |
| Komitmen organisasi | 0,937 | 1.067 |

Sumber : ***Hasil Olahan Data SPSS***

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* lebih besar dari > 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari < 10,00 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

### 4.5.3 Uji Heterekesdositas

****Sumber: ***Data Primer Diolah,2019***

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterokedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola.

### 

### 4.5.4 Uji Autokorelasi

**Tabel 4.13**

**Uji Autokorelasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **Durbin-Watson** | **Keterangan** |
| 1 | 1.639 | Tidak Autokorelasi |

***Sumber: Hasil Olahan Data SPSS***

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Waston sebesar 1.639 jika nilai Durbin Waston antara -2 sampai +2 maka tidak terjadi kasus autokorelasi.

## 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pada perawat wanita yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah. Untuk pengaruh work family conflict, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang sebagai berikut :

#### 4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **B** | **T** | **Sig.** |
| (Constant) | 27,780 | 31,895 | 0,000 |
| *Work family conflict* (X1) | -,147 | -5,774 | 0,000 |
| Stres kerja (X2) | -,060 | -1,994 | 0,049 |
| Komitmen organisasi (X3) | -,068 | -1,597 | 0,114 |

**Sumber : *Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 27,780 + (-,147) (X1) + (-,060) (X2) + (-,068) (X3)

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

a. Koefisien regresi variabel *work family conflict* terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,147) dan nilai (sig = 0,000< 0,05). maka disimpulkan *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah.

b. Koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,060) dan nilai (sig = 0,049< 0,05). maka disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah.

c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,068) dan nilai (sig = 0,114 >0,05). maka disimpulkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah.

#### 4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.22.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Kelayakan (Uji F)**

| **ANOVAb** | | |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **F** | **Sig.** |
| 1 Regression | 51.048 | 0,000a |

**Sumber : *Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 51.048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organsasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah.

#### 4.6.3 Koefisien Determinan

Koefeisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organsasi terhadap terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah. Dapat dilihat pada tabel 4.16 :

**Tabel 4.16**

**Uji R-Square**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **R** |
| 1 | 0,643 |

***Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019***

Berdasarkan tabel 4.16, nilai koefisien determinasi kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,643 (64,3%) hal ini berarti pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organsasi terhadap terhadap kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang adalah 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain*.*

## 4.7 Pembahasan

#### 4.7.1 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Rahmah

Koefisien regresi variabel *work family conflict* terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,147) dan nilai (sig = 0,000< 0,05). maka disimpulkan *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah. Hasil ini sejalan terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudibya (2018) bahwa work family conflict berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Praya lombok dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,222.

#### 4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Rahmah

Koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,060) dan nilai (sig = 0,049< 0,05). maka disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewanta (2018) menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar -0,215 dan p=0,000, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

#### 4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Rahmah

Koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah, dimana nilai B pada unstandardized coefficients adalah (-,068) dan nilai (sig = 0,114 >0,05). maka disimpulkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan yang telah berkeluarga di RSI Siti rahmah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019:14) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena nilai original sampel 0.082 dan signifikasinya sebesar 0.257 dalam hal ini membuktikkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

**4.7.4Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Rahmah**

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 51,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah. Nilai koefisien determinasi kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang ditunjukan dengan nilai *R*  sebesar 0,643, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang adalah 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2019) ditemukan bahwa *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,147 dan nilai (sig = 0,000< 0,05).
2. Stres kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,060 dan nilai (sig = 0,049< 0,05).
3. Komitmen organisasi tidakberpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,068 dan nilai (sig = 0,114 > 0,05).
4. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 51,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *work family conflict,* stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSI Siti rahmah.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat, oleh karena itu perawat wanita di RSI Siti Rahmah Padang hendaknya lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga para perawat wanita dapat meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga yang menyebabkan stres kerja. Dukungan dari organisasi juga perlu ditingkatkan, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap perawat sebagai motivasi mereka untuk tetap loyal kepada perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja sehingga meningkatkan kinerja perawat di RSI Siti rahmah.
2. Peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang berbeda yang mempengaruhi kinerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja perawat dengan variabel *work family conflict* diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar agar lebih akurat

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.

Abdullah, M. A., Faridahwati, M. S., Chandrakantan, S.,and Rabiul, I. 2013. Effect Of Job Stress and Organizational Support on the Relationship between ob Demand Resources and Nurses, Job Performance in Saudi Arabia Public Hopital. *Australian Journal of Basic and Applied Science,* (7), (1), 7-19.

Abrokwah, B. K., Theophilus, A. R., Cecilia, T. D., and Catherine S. A. 2015. Examining Work and Family Conflict among Female Bankers in Accra Metropolis, Ghana. Journal of Education and Practice , (6), (1), 61-68.

Aguinis, H. 2014. Performance Management. Harlow: Pearson Education

Andi. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju”. *Journal of Leadership style, organisational culture, organisational commitment, performance*, (14), (2), 1-11.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arti Silviani. 2019. PengaruhStress Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Paantura M.A Sentot Patrol Indramayu. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. International Journal of Business and Management. Volume 4 Issue 2: PP.52-58.

Darcy, Coletteand Alma McCarthy.2007. Work Family Conflict An Eploration of the differential effects dependent child’s age on working parents. *Journal of European IndustrialTraining*, (31), (7), 530-549.

Dewi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas.

Dewanta. 2018. “Pengaruh work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Fathoni, Mohammad. (2018). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arwana Citra Mulia TBK. Bachelors Degree (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.

Fidiyanto. 2016. “Analisi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan”. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.

Frone, M.R and Marcia Russell. 1992. Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology*,(77), (1), 65-78*.*

Ghozali, Imam. (2012). Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review, 10, 76-78.*

Griffin. (1998). Komitmen Organisasional, Tersedia di : http://all-about-theory.blogspot.com/2010/03/komitmen-organisasional.html. Diakses tanggal 1 Maret 2019.

Hafiz, Arabiian J Manag. 2017.Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. an open access journal.Juli 2017. Vol.7, No.2.ISSN: 2223-5833. DOI: 10.4172/2223-5833.1000304.

Indriyani, Azazah. 2009. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita perawat Rumah Sakit”. *Thesis.* Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Jackson and Yohanes Arianto. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan,* (5), (1), 99-111.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok :RajaGrafindo Persada.

Limited.Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Education Limited.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mai Ngoc Khuong and Vu Hai Yen. 2016. Investigate the Effects of Job Stres on Employee JobPerformance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial.

Mayer, J.P. & Allen, N.J. 2014. Commitment In The Worplace Theory Resarch and Application. Sage Publications.

Moh. Khomaedy.2018. Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pameksan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* Vol. 2 No. 3 ISSN 2612-2142*.*

Novelia. 2016. “Pengaruh Komtitmen Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan)”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Okto Abrivianto P, Bambang Swasto,Hamidah Nayati Utami.2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). Fakultas Ilmu AdministrasiUniversitas Brawijaya Malang.

Patrice L. Esson. 2004. Consequences Of Work Family Conflict: Testing A New Model Of Work Related, Non Work Related And Stres Related Outcomes. *Thesis.* Faculty of The Virginia Polytechnic Institute and State University.

Patricia R. DeLucia, Tammy E. Ott, & Patrick A. Palmieri. 2017. Performance in Nursing. (<https://www.researchgate.net/publication/245026223>).

Ranty Sapitri.2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas RiauProgram Studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Retnaningrum,Mochammad. 2016. “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Reni, Sudibya. 2018. “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok”.

Robbins, d. (2014). Perilaku Organisasi*,* Buku 1 dan 2 *.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi.Ed16. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sondang Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 15. Bumi Askara.Jakarta

Kepada Yth

Perawat RSI Siti rahmah

Di Tempat

*Assalamualaikum wr.wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ringsiking N.R

Npm : 1610070530046

Jurusan : Ekonomi

Mohon bantuan Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk dapat menyelesaikan Program (Strata 1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang dalam penulisan skripsi yang berjudul : **“*Pengaruh Work Family Conflik*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah”.**

Untuk membantu kelancaran penelitian, saya mohon dengan hormat untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Peran serta Ibu akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan Ibu dalam pengesian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu’alaikum wr.wb*

Peneliti

Ringsiking N.R

1610070530046

**Petunjuk Pengisian :**

* 1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan pendapat ibu dengan memberi tanda check *(√ )* pada jawaban : SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang setuju), TS (Tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju).
  2. Sebelum selesai wawancara, periksa dan baca sekali lagi serta yakinkan bahwa pertanyaan telah terjawab semuanya

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Jawaban** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1. **Kinerja perawat** | | | | | | |
| 1 | Kinerja perawat selalu hadir tapat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit |  |  |  |  |  |
| 2 | Kinerja perawat dapat dengan cepat menyesuaikan diri setiap keputusan-keputusan baru yang diambil rumah sakit |  |  |  |  |  |
| 3 | Kinerja perawatdapat bekerja dengan baik dalam team (sesama perawat) |  |  |  |  |  |
| 4 | Kinerja perawatdiberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas |  |  |  |  |  |
| 5 | Kinerja perawat yang profesional mempunyai Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahaan yang muncul pada saat bekerja |  |  |  |  |  |
| 1. ***Work family conflict*** | | | | | | |
| 1 | Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya menggunakan hari libur untuk bekerja |  |  |  |  |  |
| 4 | Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja |  |  |  |  |  |
| 5 | Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 6 | Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang. |  |  |  |  |  |
| 8 | Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja |  |  |  |  |  |
| 1. **Stres Kerja** | | | | | | |
| 1 | Saya mempunyai peran penting dalam organisasi. |  |  |  |  |  |
| 2 | Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya. |  |  |  |  |  |
| 3 | Pekerjaan yang saya ambil tidak terlalu mengembangkan karir saya. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pekerjaan saya jarag membahayakan fisik saya. |  |  |  |  |  |
| 5 | Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalamkondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi,wabah penyakit). |  |  |  |  |  |
| 6 | Hubungan saya dengan pekerjaan kurang baik karena tidak sesuai dengan bidang saya. |  |  |  |  |  |
| 7 | Pekerjaan saya mempunyai konflik yang besar yang banyak menuntut saya. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan kerja di peusahaan. |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak. |  |  |  |  |  |
| 1. **Komitmen organisasi** | | | | | | |
| 1 | Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi saya |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memiliki keselarasan nilai (misal nilai kerja keras, tanggung jawab, dan kedisiplinan) dengan organisasi saya. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya tetap bekerja di perusahaan ini karena saya tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya merasa tidak etis jika harus meninggalkan organisasi saya. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Data Tabel Uji Instrumen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **p8** | **Total** | **1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 28 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 25 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 31 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 16 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 26 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |

UJI VALIDITAS KUESIONER KINERJA

RELIABILITAS DATA

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .892 | 5 |

VALIDITAS DATA

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| hadir tepat waktu | 17.77 | 3.220 | .844 | .843 |
| cepat menyesuaikan diri | 17.83 | 2.971 | .777 | .866 |
| bekerja team | 17.77 | 3.357 | .895 | .835 |
| tanggung jawab penuh | 17.93 | 3.651 | .717 | .873 |
| pengetahuan | 18.03 | 4.102 | .500 | .914 |

UJI VALIDITAS KUESIONER WORK FAMILY CONFLICT

RELIABILITAS DATA

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .985 | 8 |

VALIDITAS DATA

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| tidak ada waktu untuk keluarga | 16.70 | 75.872 | .939 | .983 |
| tida ada waktu untuk masarakat | 16.80 | 76.028 | .979 | .981 |
| masalah keluarga ke pekerjaan | 16.80 | 77.407 | .933 | .983 |
| produktifitas dalam bekerja | 16.83 | 77.868 | .936 | .983 |
| tuntutan perkerjaan | 16.57 | 78.875 | .935 | .983 |
| keluhan keluarga | 16.60 | 82.041 | .922 | .985 |
| tidak dapat dukungan | 16.73 | 78.961 | .960 | .982 |
| lelah bekerja | 16.67 | 77.471 | .920 | .984 |

UJI VALIDITAS KUESIONER STRES KERJA

RELIABILITAS DATA

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .983 | 7 |

VALIDITAS DATA

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| beban tugas | 14.33 | 55.126 | .967 | .979 |
| tidak mengembangkan karir | 14.27 | 54.892 | .953 | .980 |
| penyakit | 14.27 | 55.168 | .919 | .982 |
| tidak sesuai bidang | 14.37 | 57.482 | .921 | .982 |
| banyak menuntut | 14.03 | 59.275 | .918 | .982 |
| sulit komunikasi | 14.20 | 58.993 | .934 | .981 |
| rapat | 14.33 | 56.506 | .974 | .978 |

UJI VALIDITAS KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

RELIABILITAS DATA

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .843 | 5 |

VALIDITAS DATA

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| tujuan selaras | 15.00 | 5.103 | .588 | .827 |
| keselarasan nilai | 14.23 | 4.323 | .661 | .808 |
| memberi benefit | 14.93 | 4.409 | .662 | .807 |
| tawaran yang lebih baik | 14.93 | 4.547 | .608 | .823 |
| meninggalkan organisasi | 15.03 | 4.723 | .762 | .787 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Data Hasil Penelitian** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Kinerja Perawat** | | | | | | ***Work Family Conflict*** | | | | | | | | | **Stres Kerja** | | | | | | | | **Komitmen Organisasi** | | | | | |
| **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **p8** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 28 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 25 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 31 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 16 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| **Kinerja Perawat** | | | | | | ***Work Family Conflict*** | | | | | | | | | **Stres Kerja** | | | | | | | | **Komitmen Organisasi** | | | | | |
| **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **p8** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 26 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 14 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 16 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 25 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 17 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 22 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 15 |
| **Kinerja Perawat** | | | | | | ***Work Family Conflict*** | | | | | | | | | **Stres Kerja** | | | | | | | | **Komitmen Organisasi** | | | | | |
| **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **p8** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 29 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 15 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 22 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 19 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 17 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 22 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| **Kinerja Perawat** | | | | | | ***Work Family Conflict*** | | | | | | | | | **Stres Kerja** | | | | | | | | **Komitmen Organisasi** | | | | | |
| **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **p8** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **p6** | **p7** | **Total** | **p1** | **p2** | **p3** | **p4** | **p5** | **Total** |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 10 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 18 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 14 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 18 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 19 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 14 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 16 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 17 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 15 |

**HASIL UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI HIPOTESIS**

**RING SIKING**

**UJI ASUMSI KLASIK**

UJI NORMALITAS

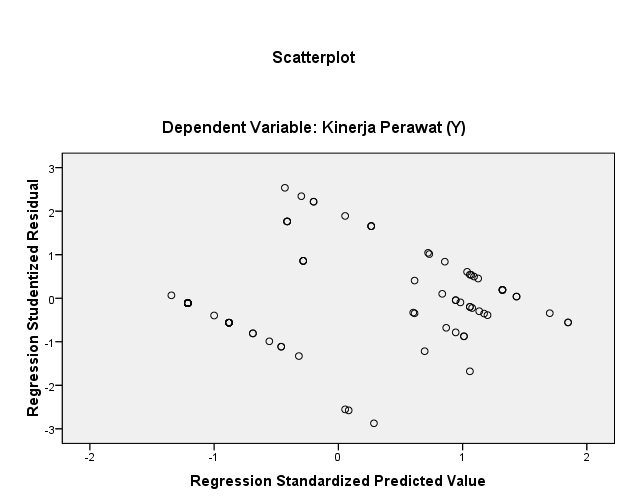
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Kinerja Perawat (Y) | Work Family Conflict (X1) | Stres Kerja (X2) | Komitmen Organisasi (X3) |
| N | | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Normal Parametersa | Mean | 20.4494 | 20.4607 | 19.2360 | 18.7640 |
| Std. Deviation | 7.04371 | 8.42757 | 7.32682 | 7.03081 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 | .139 | .141 | .142 |
| Positive | .090 | .128 | .121 | .106 |
| Negative | -.128 | -.139 | -.141 | -.142 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.208 | 1.314 | 1.329 | 1.341 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .108 | .063 | .058 | .055 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |

UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficientsa**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Tolerance | | VIF |
| 1 | (Constant) | 27.780 | .871 |  | |  |
| Work Family Conflict (X1) | -.147 | .026 | .355 | | 2.815 |
| Stres Kerja (X2) | -.060 | .030 | .364 | | 2.750 |
| Komitmen Organisasi (X3) | -.068 | .043 | .937 | | 1.067 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y) | | |  |  |  | |  |

UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

| **Model Summaryb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .802a | .643 | .630 | 1.37494 | 1.639 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y) | | | | |  |

**UJI HIPOTESIS**

**Regression**

| **Variables Entered/Removedb** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Komitmen Organisasi (X3), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)a | . | Enter |
| a. All requested variables entered. | | |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y) | | | |

UJI T

**Coefficients(a)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  |  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 27.780 | .871 |  | 31.895 | .000 |
|  | Work Family Conflict (X1) | -.147 | .026 | -.628 | -5.774 | .000 |
|  | Stres Kerja (X2) | -.060 | .030 | -.214 | -1.994 | .049 |
|  | Komitmen Organisasi (X3) | -.068 | .043 | -.107 | -1.597 | .114 |

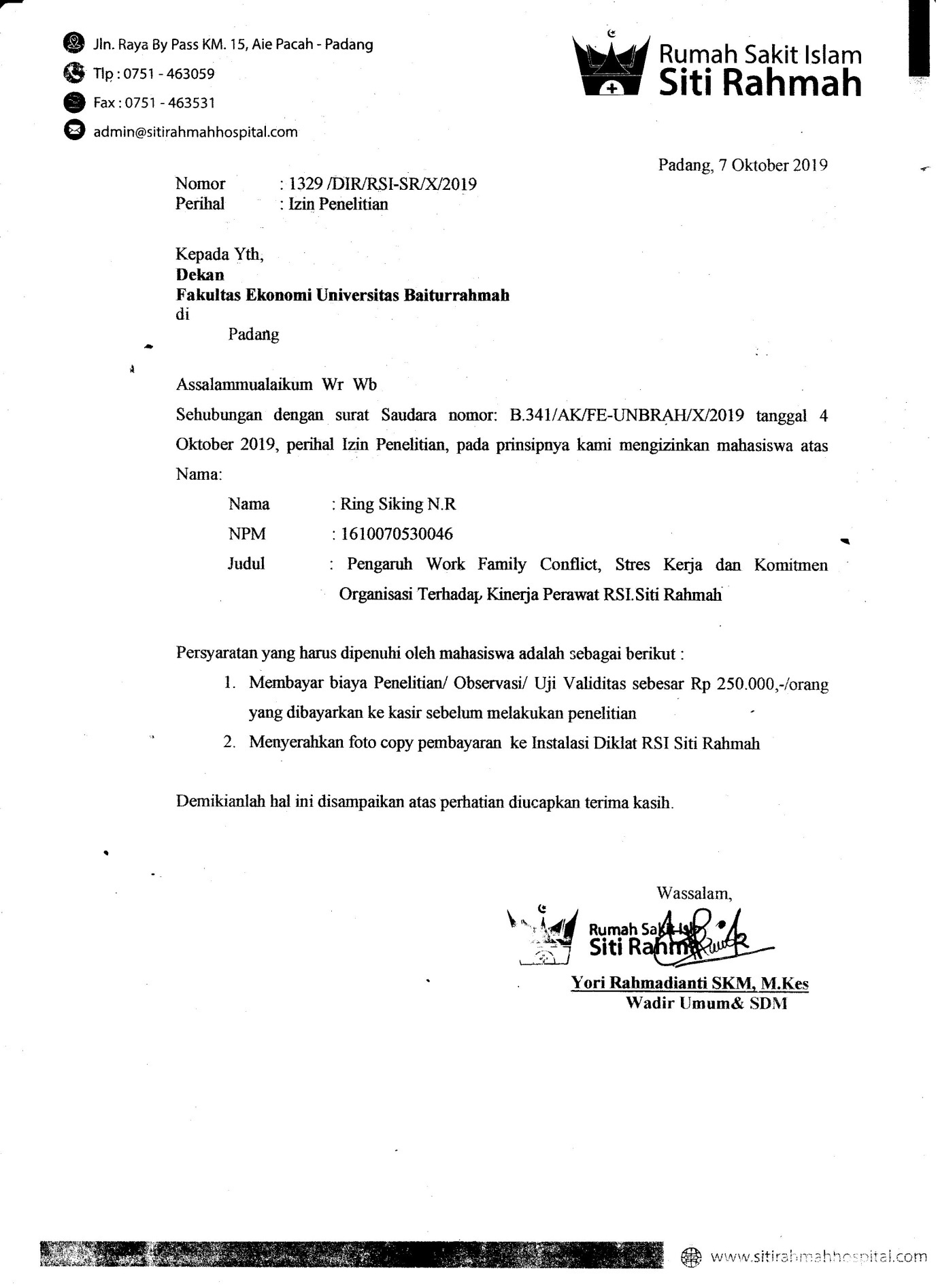
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

UJI F

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 289.513 | 3 | 96.504 | 51.048 | .000a |
| Residual | 160.690 | 85 | 1.890 |  |  |
| Total | 450.202 | 88 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1) | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y) | | | |  |  |  |

UJI R SQUARE

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .802a | .643 | .630 | 1.37494 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y) | | | | |  |





PLAGIARISM SCAN REPORT

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Words | 1001 | Date | January 30,2020 |
| Characters | 7800 | Exclude Url |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 16%  Plagiarism | 84%  Unique | 7  Plagiarized Sentences | 38  Unique Sentences |

Content Checked For Plagiarism

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Berdasarkan UU RI nomor 44 tahun 2009 pasal 3, rumah sakit mempunyai tugas pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Rumah sakit juga didorong memberi pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi setiap elemen masyarakat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Sehubugan dengan itu diperlukan perawat yang berkualitas dan professional. Perawat professional adalah perawat yang mampu memberikan perawatan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Perawat professional bukan hanya berperan melaksanakan perawatan saja tetapi juga mampu sebagai pendidik, komunikator dan manajer. Reni dan Sudibya (2018:776) menyatakan “sebagai seorang wanita perawat dan juga ibu rumah tangga, tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurusi suami dan anak. Wanita perawat tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga” sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasya di rumah sakit.

Menurut Mangkunegara (2015:18) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mayer dan Allen (2014:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa pendapat sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh kariawan dalam menjalankan tugasnya untuk menghasikan suatu yang bermakna. Yildirim dan Aycan (2018:776) “perawat umumnya terdiri dari kaum wanita yang tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai perempuan dituntut bertanggung jawab untuk mengurus dan membina keluarga namun disisi lain perempuan sebagai seorang perawat juga dituntut untuk bekerja sesuai kebijakan rumah sakit dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki”. Dengan demikian para wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga, konsentrasinya mudah terganggu sehingga berdampak pada kegiatannya. Seperti seorang perawat yang harus menjaga pasiennya tetapi pada waktu yang bersamaan dia harus menjemput anaknya sekolah atau memasak untuk anak dan suaminya. Dalam hal ini dukungan suami sangat dibutuhkan dan menjadi partner dalam mengurus anak dan urusan rumah lainnya tetapi ada beberapa perawat yang suaminya tidak bisa dijadikan partner bahkan segala urusan rumah tangga harus dilakukan oleh sang istri, kondisiseperti itu sering memicu terjadinya work family conflict. Frone et al. (1992) dalam (Reni dan Sudibya, 2018:776) mendefinisikan “work family conflict sebagai konflik peran 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”. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan

berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan. Work Family Conflict ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sedangkan Menurut (Hartono dan Setiawan, 2018:1) “work family conflict adalah adanya karyawan yang senang bekerja sehingga kurang bisa membagi waktu dengan keluarga”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work-family conflict adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Kondisi work family conflict bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Perawat yang mengalami keadaan serba salah antara keluarga dan pekerjaan bisa mengalami tekanan jiwa (stres). Hastuti, (2018) “Stres kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaanya”. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016:472) stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal. Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya tehadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya. Walaupun work family conflict dan stres kerja biasa terjadi pada karyawan, mereka harus bisa berkomitmen pada perusahaan dimana mereka bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. (Dewi, 2017:95) Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terahadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016:188) komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi dalam kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judge, 2015). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya keinginan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Sebab tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki

|  |  |
| --- | --- |
| SourcesSimilarity | |
| UU No. 44 Tahun 2009 Rumah Sakit 28 Oktober 2009Compare text  1. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. 2. Gawat Darurat adalah keadaan klinis pasien yang membutuhkan tindakan...  <https://www.scribd.com/document/22637643/UU-No-44-Tahun-2009-Rumah-Sakit-28-Oktober-2009> | 10% |
| Pengertian Prestasi Kerja dan Aspek-aspek Prestasi KerjaCompare text  Menurut Mangkunegara (2005:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nindyati (2003:22)...  <http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-prestasi-kerja-dan-aspek.html> | 10% |
| Konflik Pekerjaan Keluarga PSYCHOLOGYMANIACompare text  frone, et al (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan...  <https://www.psychologymania.com/2012/12/konflik-pekerjaan-keluarga.html> | 4% |
| Gambaran Konflik Peran Ganda Polisi WanitaCompare text  Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk...  <https://www.slideshare.net/rarasindah/gambaran-konflik-peran-ganda-polisi-wanita> | 4% |
| „Senarai Penelitian Pendidikan, Hukum, dan Ekonomi di Sulawesi...Compare text  dalam konteks yang lebih besar, hasil ini akan bersinergi dari produk-produk literasi lain baik yang dihasilkan oleh penulis yang sama maupun penulis yang berbeda.ada yang berasal dari ilmu pendidikan, |  |

|  |  |
| --- | --- |
| beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerjaCompare text  Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya tehadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis...  <https://www.scribd.com/doc/145522142/beban-kerja-stres-kerja-dan-kepuasan-kerja> | 3% |
| yinno layyino: Makalah Perilaku Organisasi - Komitmen OrganisasiCompare text  Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2. Kemauan untuk mengusahakan...  [http://layyino.blogspot.com/2015/03/makalah-perilaku-organisasi-komitmen.html](https://layyino.blogspot.com/2015/03/makalah-perilaku-organisasi-komitmen.html) | 3% |



PLAGIARISM SCAN REPORT

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Words | 942 | Date | January 30,2020 |
| Characters | 6754 | Exclude Url |  |

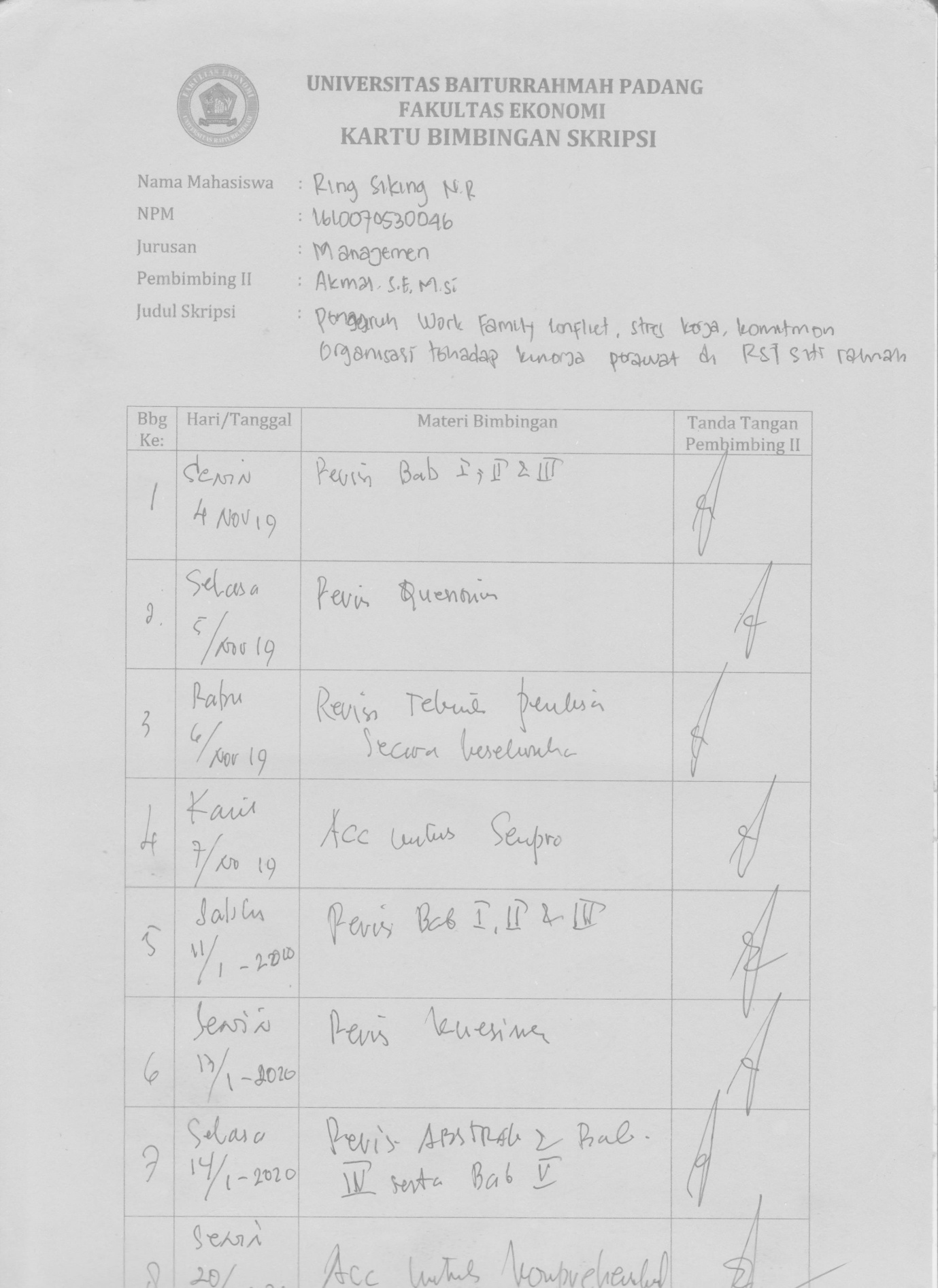
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2%  Plagiarism | 98%  Unique | 1  Plagiarized Sentences | 39  Unique Sentences |

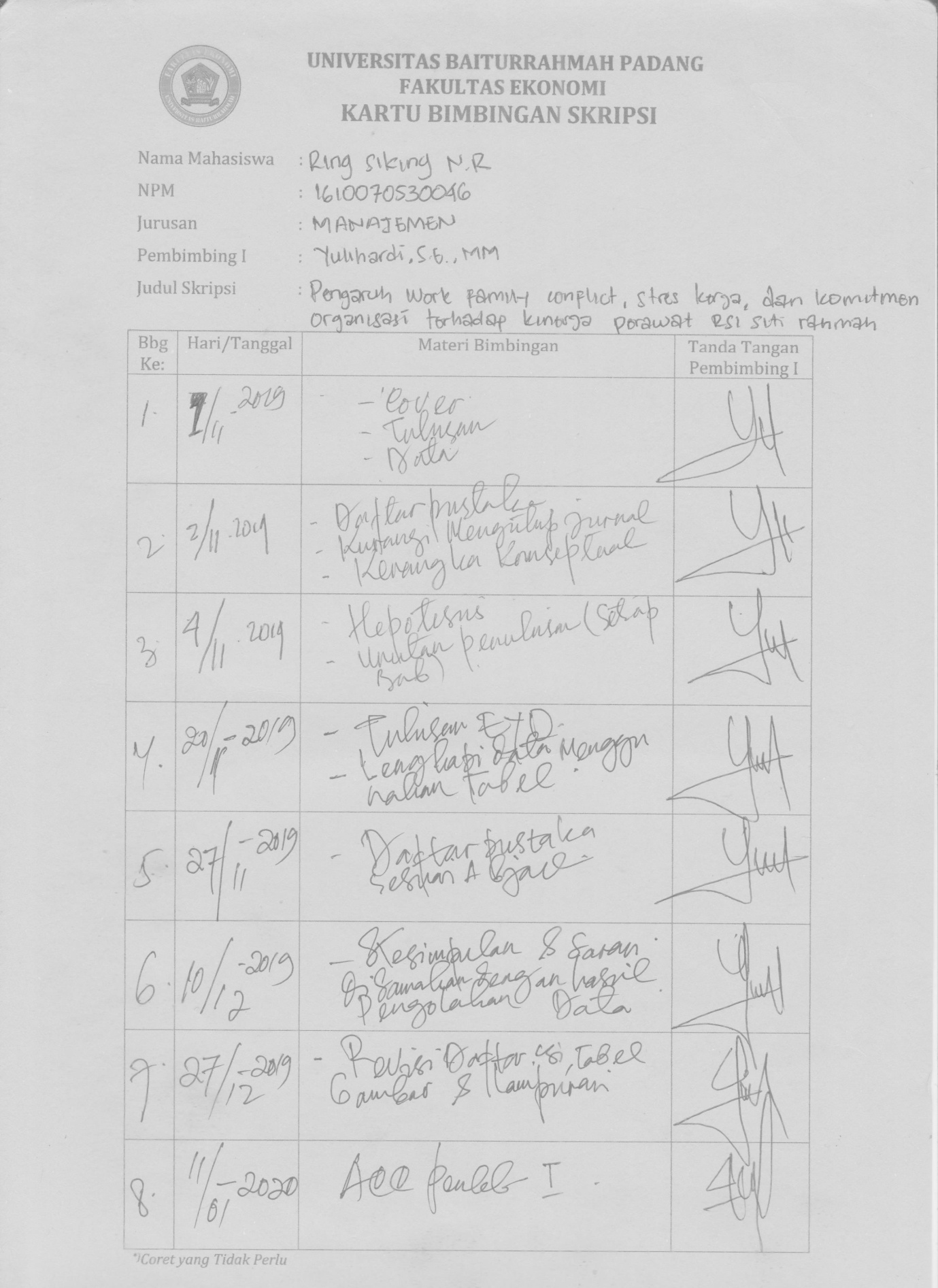
Content Checked For Plagiarism

pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun meskipun begitu masih banyak ditemukan di berbagai organisasi yang komitmen kariawannya masih belum optimal, yang akan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tak terkecuali di RSI Siti rahmah. Fenomena yang terjadi setiap hari bagi perawat RSI Siti Rahmah Padang yaitu mereka menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup berat, duka cita, tangisan dan kematian. Setiap pagi perawat harus memonitor kondisi kesehatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Perawat memeriksa kesiapan tempat tidur, obat, pemeriksaan rutin temperatur badan, dan tensi darah. Patricia (2017:13) “perawat lebih banyak menghabiskan waktu dengan pasien dimana hal ini akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan. Dengan demikian perbaikan keamanan pasien bisa tercapai dengan cara meningkatkan kinerja perawat.” Kondisi yang menjadi sumber perawat stres adalah keluarga pasien yang berisik sehingga mengganggu pasien lainnya dan mengganggu konsentrasi perawat dalam mengerjakan tugasnya. Ada juga keluarga pasien yang bertanya berulang-ulang tentang keadaan keluarga yang dirawat sehingga waktu bekerja perawat sangat terganggu karena harus menjawab pertanyaan yang sama dari keluarga pasien, ditambah lagi keluarga maupun kerabat pasien yang datang lebih dari jam besuk tetapi ngotot untuk membesuk pasien sehingga perawat harus memberi penjelasan bahwa jam besuk sudah habis, padahal sudah jelas tertera pengumuman jadwal jam besuk untuk pasien. Perawat yang bertugas shift malam diharuskan memeriksa semua pasien bahkan tidak jarang membawa pasien ke kamar mayat dimana perawat merasa ketakutan dan tidak tenang. Belum lagi mendapat keluhan dari anak dirumah yang kurang mendapat perhatian dari seorang ibu karena ibunya harus bekerja dan pulang malam dimana sang anak sudah tidur, belum lagi jika anak sakit dan harus manangani pasien disaat bersamaan, hal ini dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bekerja di rumah sakit sehingga dapat menyebabkan kinerja mereka menurun.” Hasil wawancara dengan kepala keperawatan, wanita perawat mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja disebabkan oleh adanya kesenjangan kinerja antara kenyataan dengan harapan terutama pada perawat yang memiliki peranan penting yakni berhubungan dengan pemberian layanan kesehatan dan ibu rumah tangga. Disatu sisi dia harus menyelesaikan pekerjaannya di rumah sakit dan sisi lain dia tidak boleh mengabaikan tugasnya sebagai ibu rumah tangga bagi perawat wanita yang telah berkeluarga. Berikut adalah data jumlah pasien rawat inap RSI Siti Rahmah Padang selama tahun 2018. Gambar 1.1 Jumlah Pasien Rawat Inap RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2018 Sumber : RS Islam Siti Rahmah Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pasien rawat inap selama tahun 2018 adalah 381 orang perbulan. Jumlah pasien ini harus di imbangi dengan tenaga perawat yang profesional dan fokus dalam menjalankan tugas ketika memberikan perawatan terhadap pasien. berikut adalah rekapitulasi absensi perawat selama tahun 2018. Gambar 1.2 Absensi Perawat RSI Siti Rahmah Sumber : RS Islam Siti Rahmah Berdasarkan pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi absensi dalam satu tahun terakhir yang dikelompokan menjadi pertriwulan untuk keterangan “terlambat datang” mengalami kenaikan dari 35% menjadi 41%. Pada keterangan “pulang lebih awal” mengalami kenaikan dari 23% dibulan Januari menjadi 41% di bulan Maret. Pada keterangan “izin” mengalami kenaikan dari 8% menjadi 15%. Dan pada keterangan “tanpa keterangan” mengalami kenaikan dari 5% dibulan Januari menjadi 7%. Perawat sering kali harus ijin istirahat lebih awal ke pasar untuk membeli sayuran. Perawat hanya ijin untuk membeli sayuran dan mengantar sayuran kerumah dengan alasan takut sayuran rusak jika

tidak ditaruh dikulkas tetapi karena harus mengurus masalah keluarga seperti anak kelaparan saat pulang sekolah dan suami juga kelaparan saat pulang istirahat jadi tidak sedikit perawat yang mencuri waktu untuk memasak untuk keluarga mereka, perawat menggunakan waktu ijin melebihi dari yang diberikan atasan sehingga jam kerja perawat berkurang dari jam yang sudah ditentukan, berakibat kinerja mereka juga tidak optimal dimana jumlah pasien yang diperiksapun kurang dari seharusnya. Kondisi anak sakit atau sang anak masih kecil butuh perhatian dan dirawat oleh ibunya sedangkan sang ibu harus merawat pasien ditempat kerja, dan mendengar suara anak nangis melalui telepon sedangkan sang ibu harus menangani pasien yang serius membuat konsentrasi perawat terganggu dan mengalami tekanan (stres) sehingga ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Darcy dan Alma dalam Reni dan Sudibya (2018), yang mengatakan bahwa “orang tua yang bekerja dan memiliki anak yang masih kecil tidak sepenuhnya dapat mengasuh anaknya dikarenakan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tabel 1.1 Tahun Laki-laki Perempuan berkeluarga Singel 2019 28 orang 123 orang 89 62 Data Jumlah Perawat RSI Siti Rahmah Padang tahun 2019 Sumber : RS Islam Siti Rahmah Berdasarkan data jumalah perawat yang ada pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perawat RSI Siti Rahmah Padang di dominasi oleh perawat wanita yang telah berkeluarga. Perawat yang sudah berumah tangga berkemungkinan akan mengalami Work Family Conflict yang menyebabkan stres dalam bekerja yang akhirnya mengakibatkan kinerja menjadi tidak optimal. Disinilah diharapkan peran komitmen organisasi agar perawat tetap loyal dan bekerja secara profesional kepada instansi dimana dia bekerja. Hasil wawancara secara personal pada 20 orang wanita perawat yang telah menikah dimana beberapa diantara mereka mengatakan bahwa konsentrasi mereka sering terganggu akibat kelelahan dan pikiran mereka terbagi antara urusan keluarga dan pekerjaan. Mereka mengatakan sering datang terlambat dikarenakan harus mengurus anak dan suami terdahulu. mengaku sering mendapat teguran dari atasan karena pekerjaan terganggu oleh urusan lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSI Siti Rahmah Padang tersebut, maka kinerja perawat pada RSI Siti Rahmah Padang menurun akibat work family conflik dan stres kerja kemudian perlu ditingkatkan dengan komitmen organsasi melalui pelatihan-pelatihan dan arahan dengan terus meningkatkan kemampuan individu perawat serta tingkat disiplin yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Work Family Conflik, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Rahmah.”

|  |  |
| --- | --- |
| SourcesSimilarity | |
| Komitmen Organisasi.Compare text  Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja.  <https://www.scribd.com/document/335140979/Komitmen-Organisasi> | 10% |

****

****