



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5803-5822

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Family Conflict dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Sidikalang Kabupaten Dairi

Yudi Adrian

Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Nusa Cendana

yudiadrian357@gmail.com

Abstrak

This research was conducted at Sidikalang Hospital, North Sumatra Province. The purpose of this study was to determine the effect of Work Family Conflict on Nurse Performance at Sidikalang Public Hospital in Dairi Regency. To find out the effect of Quality of Work Life on Nurse Performance at Sidikalang Public Hospital in Dairi Regency. To determine the effect of Work Family Conflict on Nurse Performance through work stress at Sidikalang Public Hospital, Dairi Regency. To determine the effect of Quality of Work Life on Nurse Performance through Work Stress at Sidikalang Public Hospital in Dairi Regency. To find out the effect of Work Stress on Nurse Performance at Sidikalang District General Hospital. totaled 134 people. The method of determining the number of samples is done by census, which makes all members of the population become samples so that the number of samples that will be the object of research by the author is 134 people. Based on the results of research and discussions that have been conducted, several conclusions can be drawn, namely Work family conflict has a negative and significant effect on the performance of nurses in Sidikalang Regional General Hospital. The quality of work life has a positive and significant effect on the performance of nurses in Sidikalang Regional General Hospital. Work family conflict has a negative and significant effect on nurses 'performance through nurses' work stress at Sidikalang Regional General Hospital. Quality of work life has a positive and significant effect on nurses 'performance through nurses' work stress at Sidikalang Regional General Hospital. Job stress, a negative and significant effect on the performance of nurses at Sidikalang Regional General Hospital.

Kata kunci: Work Family Conflict, Quality Of Work Life, Job Stress, Performance

1. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini. Rumah Sakit memiliki peran yang sangat penting di masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang sehat. Rumah Sakit yang baik harus mengedepankan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh dokter, perawat dan karyawan rumah sakit. Pelayanan yang baik dilihat dari kesiapan dan bagaimana dokter, perawat dan karyawan dalam melayani pasien yang datang.

Perawat sebagai orang pertama yang melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yg sangat berpengaruh sekali terhadap kualitas pelayan rumah sakit.

Selain ke profesional perawat juga dituntut untuk selalu sabar setia dalam melayani berbagai tipe pasien yang datang kerumah sakit. Pelayanan yang diberikan dan juga keluhan dari pasien dapat menjadi tolak ukur baik atau buruk kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum Sidikalang adalah sebuah rumah sakit daerah yang dimiliki oleh Kabupaten Dairi,. Kinerja merupakan hasil penilaian hasil kerja dan perilaku yang dilakukan dalam satu periode. Di rumah sakit ini terdapat sebuah fenomena dimana banyak nya

keluhan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit hal ini menjadi tolak ukur masih buruknya kinerja dimiliki terutama kinerja perawat.

Tabel 1.1 Jumlah Keluhan Pasien di RS Umum Sidikalang Tahun 2014 - 2018

Tahun	Jumlah Keluhan Pasien	Presentase Kenaikan
2014	36	-
2015	57	21%
2016	38	-19%
2017	64	26%
2018	72	8%

Sumber, Humas RS Umum Sidikalang

Berdasarkan data diatas dapat dari tahun ketahun masih banyak terdapat keluhan pasien. Terutama pada tahun 2018 keluhan pasien mencapai 72 keluhan yang menjadi jumlah keluhan terbanyak selama lima tahun terakhir. Hal ini dapat menjadi indikator masih belum optimal dan baiknya kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sidikalang.

Kurang baiknya masalah kinerja perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Sidikalang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Data Kinerja Perawat RS Umum Sidikalang Tahun 2016 -2018

No	Tahun	Gambaran Kinerja	Frekuensi	Presentase
1	2016	Cukup	24	15
		Baik	104	65
		Sangat baik	32	20
		Jumlah	160	100
2	2017	Cukup	27	15
		Baik	126	70
		Sangat baik	27	15
		Total	180	100
3	2018	Cukup	38	19
		Baik	130	65
		Sangat baik	32	16
		Total	200	100

Sumber, Humas RS Umum Sidikalang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa presentase kinerja perawat yang ada selama tahun 2016 - 2018 presentase yang berkategori baik hanya 65 % - 70 %, hal ini masih cukup jauh dari yang dikategorikan oleh Departemen Kesehatan tahun 2010 yang menyisyratkan kategori baik untuk rumah sakit berpresentase minimal 75 %.

Buruknya pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang, Kabupaten Dairi sudah sering dikeluhkan warga. Masalah pelayanan, mulai dari ketersediaan obat dan alat, penanganan pasien rawat inap sampai soal keramahaman para perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut (**Dairibaru.com 2018**).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja, disini khususnya kinerja perawat salah satunya adanya work family conflict. Rumah sakit umum Sidikalang memiliki 200 orang perawat yang tersebar di berbagai poli. Dari 200 orang perawat yang bekerja 183 orang adalah wanita, dan dari 183 orang tersebut sekitar 134 diantaranya telah menikah atau berkeluarga. Hal ini lah yang kemudian menimbulkan sebuah fenomena terjadi work family conflict di Rumah Sakit Umum Sidikalang.

Dimana terjadi konflik peran antar menjadi ibu rumah tangga dengan pekerjaan menjadi perawat di rumah sakit. Para perawat yang ada di rumah sakit umum daerah sidikalang yang telah menikah umumnya pada pagi

hari sebelum berangkat bekerja memasak untuk anak dan suami serta menyiapkan keperluan lainnya. Sementara mereka bekerja dimulai pukul 8 pagi. Inilah terkadang yang menimbulkan sebuah dilema antar menjadi perawat dan ibu rumah tangga, belum lagi jam shift jaga bagi perawat. Hal ini terkadang menimbulkan ketidak seimbangan peran. Hal ini juga menimbulkan seringnya perawat terlambat datang ke tempat kerja. Berikut adalah data jumlah perawat yang terlambat tahun 2018.

Menurut Cahyuningdyah (2009) hal tersebut juga terjadi dinegara-negara berkembang, dimana semakin banyak wanita menjalankan peran ganda sebagai wanita bekerja dan mengurus rumah tangga, terjadi juga fenomena yang menarik dimana makin banyak wanita menduduki jabatan-jabatan strategis di perusahaan-perusahaan.

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*). Wanita sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki tekanan yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan setiap bulan atau setiap periode yang ada diperusahaan. Tidak hanya itu karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenisnya. Belum lagi wanita memiliki tanggungjawab yang tinggi pula dalam mengurus keperluan rumah tangga. Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi wanita untuk dapat membagi waktu dan perhatiannya bagi keluarga maupun pekerjaannya sebagai karyawan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi wanita sehingga kemungkinan terjadinya stress kerja semakin besar.

Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Nasrudin dan Kumaresan, (2006) menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap stress kerja, namun Anafarta (2011) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, sedangkan pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Yang, (2000) menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun Anafarta (2011) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan.

Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu stress kerja para wanita tersebut. Besarnya stress kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Shahzad et al., (2011) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun Peters, (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Quality of Work Life (QWL) merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu, *Quality Work Life* diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (Sardzoska, 2010).

Berangkat juga dari isu-isu yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut.

Berikut ini data mengenai jumlah pasien yang tidak terlayani di Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang Kabupaten Dairi.

Tabel 1.4 Jumlah Kunjungan di bagian rawat jalan RS Umum Daerah Sidikalang Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah kunjungan Pasien	Jumlah yang tidak terlayani
2014	29.349	152
2015	29.280	141
2016	29.487	164
2017	29.073	132
2018	29.837	176

Sumber, Humas RS Umum Sidikalang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pasien yang belum dapat terlayani masih cukup banyak, dimana yang terbanyak ada pada tahun 2018 yang berjumlah 176 pasien yang tidak terlayani. Dimana tugas rumah sakit seharusnya dapat melayani semua pasien yang datang.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Rethinem dan Ismail, (2008) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja, namun Peters (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja, sedangkan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan didukung adanya research gap dari peneliti terdahulu, dimana Rethinem dan Ismail, (2008) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun Funmilola et al., (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi?
2. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi?
3. Apakah terdapat pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat melalui stress kerja Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi?
4. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Stress Kerja Perawat Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi?
5. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi?

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat melalui stress kerja Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Stress Kerja Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada RS Umum Sidikalang Kabupaten Dairi.

sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Rumah Sakit, penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak akademis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kinerja aryaawan secara lebih mendalam lagi.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk Mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah.

Tinjauan Pustaka **Kinerja**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono,

2012).

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang.

Adapun Indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208) :

1. Disiplin Kerja
2. Sikap dan Perilaku
3. Pelaksanaan Prosedur Rumah Sakit
4. Pelaksanaan Kegiatan/Asuhan keperawatan

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Adapun indikator stress kerja menurut Robbin (2008) :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Kepemimpinan

Work Family Conflict

Work-family conflict dinyatakan sebagai studi dua arah mengenai kategori konflik yang dapat diidentifikasi sebagai konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan (Zhang, 2012). Menurut Soeharto (2010) mendefinisikan work-family conflict sebagai bentuk dari interrole conflict ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut Dian Indri Purnamasari (2008) Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) adalah Konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Adapun indikator work family conflict menurut Netemeyer (2015):

1. Tekanan Pekerjaan
2. Tekanan Keluarga

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2009) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Adapun indikator kualitas kehidupan kerja menurut Hasibuan (2009:98) :

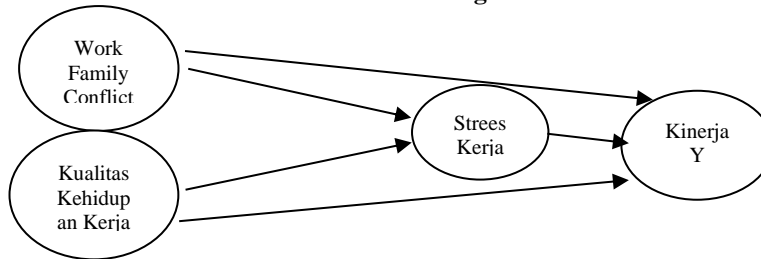
1. Rasa bangga terhadap institusi
2. Komunikasi
3. Keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan
4. Penyelesaian konflik

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian atau disebut juga kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2012:88).

Gambar1
Kerangka Penelitian

Gambar 1: Kerangka Penelitian



Sumber, data olahan 2019

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan work family conflict terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum Sidikalang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja perawat pada rumah sakit umum sidikalang
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan work family conflict terhadap kinerja perawat melalui stress kerja pada rumah sakit umum sidikalang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat melalui stress kerja pada rumah sakit umum sidikalang.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum sidikalang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang, Kabutten Dairi, Sumnatera Utara.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah berkeluarga, yang berjumlah 134 orang. Metode menentukan jumlah sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto,2010:68). Sehingga jumlah sampel yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah sebanyak 134 orang.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval.

Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	KN1	0,713	0,170	Valid
	KN2	0,745	0,170	Valid
	KN3	0,784	0,170	Valid
	KN4	0,723	0,170	Valid
	KN5	0,743	0,170	Valid
	KN6	0,755	0,170	Valid
	KN7	0,733	0,170	Valid
	KN8	0,760	0,170	Valid
Stress Kerja (Z)	SK1	0,623	0,170	Valid
	SK2	0,666	0,170	Valid
	SK3	0,597	0,170	Valid
	SK4	0,670	0,170	Valid
	SK5	0,615	0,170	Valid
	SK6	0,608	0,170	Valid
	SK7	0,632	0,170	Valid
	SK8	0,578	0,170	Valid
Work Family Conflict (X1)	WFC1	0,641	0,170	Valid
	WFC2	0,646	0,170	Valid
	WFC3	0,688	0,170	Valid
	WFC4	0,624	0,170	Valid
	WFC5	0,629	0,170	Valid
	WFC6	0,693	0,170	Valid
	WFC7	0,637	0,170	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	KKK1	0,580	0,170	Valid
	KKK2	0,624	0,170	Valid
	KKK3	0,616	0,170	Valid
	KKK4	0,615	0,170	Valid
	KKK5	0,634	0,170	Valid
	KKK6	0,636	0,170	Valid
	KKK7	0,648	0,170	Valid
	KKK8	0,617	0,170	Valid
	KKK9	0,663	0,170	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Nilai r table dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 134-2 = 132 = 0,170$ maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang meliputi, kinerja, stress kerja, work family conflict dan kualitas kehidupan kerja nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Menurut Sekaran (2006 :248), jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 berarti kuesioner sebagai instrument yang dipergunakan untuk mengukur variabel adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	0,885	0,6	Reliabel
Stress Kerja (Z)	0,775	0,6	Reliabel
Work Family Conflict (X1)	0,772	0,6	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,805	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dimana data yang berdistribusi normal yaitu jika nilai *asmp.sig (2 tailed)* > 0,05.

Tabel 3
Uji Normalitas

Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation ^b	2.46722597
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.044

Negative	-.045
Test Statistic	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92886901
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.051
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92886901
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.051
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari uji Kolmogorov Smirnov diatas diperoleh nilai signifikansi pada masing-masing model structural sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa kedua model structural memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 4
Uji Multikolerianitas

Struktur 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict (X1)	.818	1.222
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	.818	1.222

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Struktur 2

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict (X1)	.584	1.713
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	.404	2.477
Stress Kerja (Z)	.293	3.415

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model structural tidak mengalami multikolinieritas.

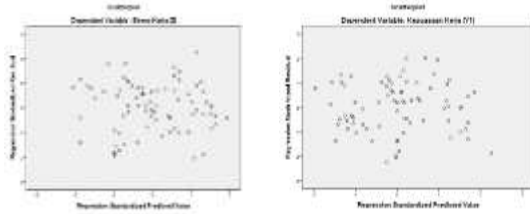
Uji Heteroskedasitas

Pengujian Heterokedatisitas ini bertujuan untuk melihat varians data, apakah bersifat *homogen* atau *heterogen*. Syarat dalam analisis regresi linear berganda adalah varians data harus bersifat *homogen* atau tidak terjadi kasus *heterokedatisitas*.

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut :

Struktur 1

Struktur 2



Dari gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kedua model structural tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 5

Uji Autokoralasi

Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.703	2.48599	2.151

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

b. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.722	2.96247	1.957

- a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Work Family Conflict (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada struktur 1, untuk sampel 134 dengan variable independen 2, diketahui nilai dL sebesar 1,688 dan dU sebesar 1,748. Dengan demikian maka diketahui DW terletak antara dU dan 4-dU = 1,748 < 2,151 < 2,252. Sedangkan pada struktur 2, untuk sampel 134 dengan variabeli ndependen 3, diketahui nilai dL sebesar 1,672 dan dU sebesar 1,764. Dengan demikian maka diketahui DW terletak antara dU dan 4-dU = 1,764 < 1,957 < 2,236. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model struktural bebas dari autokorelasi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6

Struktur 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.480	4.237		10.970	.000
Work Family Conflict (X1)	-.220	.080	-.164	2.733	.007
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	.160	.073	.157	2.181	.031
Stress Kerja (Z)	-.758	.104	-.615	7.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Diperoleh t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 134 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 131 ; 0,025 \\
 &= \pm 1,978
 \end{aligned}$$

Keterangan n :jumlah sampel

k :jumlah variable bebas

1 :konstan

Dengan demikian diketahui:

- Work family conflict. Diperoleh nilai t hitung (7,254) > t tabel (1,978) atau signifikansi(0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.
- Kualitas kehidupan kerja. Diperoleh nilai -t hitung (-11,597) < -t tabel (-1,978) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Dari table diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y1x1}X_1 + \rho_{y1x2}X_2 + \rho_{y1\epsilon_1}$$

$$Y_1 = 0,379X_1 - 0,606X_2 + 0,541\epsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variable work family conflict sebesar 0,379. Artinya adalah setiap peningkatan work family conflict sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan stress kerja sebesar 0,379 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variable kualitas kehidupan kerja sebesar -0,606. Artinya adalah setiap peningkatan kualitas kehidupan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengurangi stress kerja sebesar 0,606 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ϵ_1) sebesar 0,541. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi stress kerja sebesar 0,541.

Struktur2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.480	4.237		10.970	.000
Work Family Conflict (X1)	-.220	.080	-.164	2.733	.007
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	.160	.073	.157	2.181	.031
Stress Kerja (Z)	-.758	.104	-.615	7.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 134 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 130 ; 0,025 = \pm 1,978
 \end{aligned}$$

Keterangan n :jumlah sampel

k :jumlah variable bebas

l :konstan

Dengan demikian diketahui:

- Work family conflict. Diperoleh nilai $-t$ hitung $(-2,733) < -t$ tabel $(-1,978)$ atau signifikansi $(0,007) < 0,05$. Artinya adalah bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Kualitas kehidupan kerja. Diperoleh nilai t hitung $(2,181) > t$ tabel $(1,978)$ atau signifikansi $(0,031) < 0,05$. Artinya adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Stress kerja. Diperoleh nilai $-t$ hitung $(-7,280) < -t$ tabel $(-1,978)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari table diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{y_2}\epsilon_2$$

$$Y_2 = -0,164X_1 + 0,157X_2 - 0,615Y_1 + 0,522 \epsilon_2$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variable work family conflict sebesar $-0,164$. Artinya adalah setiap peningkatan work family conflict sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar $0,164$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variable kualitas kehidupan kerja sebesar $0,157$. Artinya adalah setiap peningkatan kualitas kehidupan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar $0,157$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel stress kerja sebesar $-0,615$. Artinya adalah setiap peningkatan stress kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar $0,615$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ϵ_1) sebesar $0,522$. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja sebesar $0,522$.

Uji Parsial (Uji F)

Tabel 7
Uji Parsial

Struktur 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1955.294	2	977.647	158.192	.000 ^b
	Residual	809.598	13	6.180		
	Total	2764.892	13			

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

Diketahui F hitung sebesar $158,192$ dengan signifikansi $0,000$. F table dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 134 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 131 ; 2$$

= 3,065

Keterangan n :jumlah sampel

k :jumlah variable bebas

1 :konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (158,192) > F tabel (3,065) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa work family conflict dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Struktur 2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3057.059	3	1019.020	116.111	.000 ^b
Residual	1140.910	130	8.776		
Total	4197.969	133			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Work Family Conflict (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Diketahui F hitung sebesar 116,111 dengan signifikansi 0,000. F table dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = $n - k - 1 ; k$

= $134 - 3 - 1 ; 3$

= $130 ; 3$

= 2,674

Keterangan n : jumlah sampel

k :jumlah variable bebas

1 :konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (116,111) > F tabel (2,674) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa work family conflict, kualitas kehidupan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.703	2.48599	2.151

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

b. Dependent Variable: Stress

Kerja (Z)

Dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,707.

Artinya adalah bahwa persentase pengaruh work family conflict dan kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja adalah sebesar 70,7%. Sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.722	2.96247	1.957

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Work Family Conflict (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,728. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh work family conflict, kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 72,8%. Sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, telaah teori, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta hasil penelitian, maka pembahasan atas hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa work family dapat memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap peningkatan kinerja, artinya dengan semakin tingginya work family conflict dari perawat maka akan menurunkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendahnya work family conflict maka akan meningkatkan kinerja perawat tersebut.

Namun jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden, work family conflict berada pada kategori cukup tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan poin tertinggi adalah keluarga perawat selalu memberikan dukungan apabila lelah setelah pulang bekerja. Artinya keluarga perawat mengerti bahwa pekerjaan mereka cukup menguras waktu dan tenaga sehingga mereka memberikan motivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja .

Selanjutnya pernyataan yang mendapat poin terendah adalah perawat masih membawa masalah yang ada dikeluarga kedalam lingkungan pekerjaan artinya perawat yang ada di rumah sakit umum daerah sidikalang belum mampu secara utuh memisahkan antara masalah yang ada dilingkungan keluarga dengan lingkungan pekerjaan di rumah sakit.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa meskipun perawat mendapat dukungan dan motivasi dari keluarga setelah lelah bekerja akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang belum dapat meninggalkan masalah yang terjadi di lingkungan keluarga dan masih membawa nya ke lingkungan pekerjaan yang tentu nya akan mengganggu kinerja perawat tersebut di lingkungan pekerjaannya. Untuk itulah akan lebih baik apabila perawat tidak membawa masalah yang ada dilingkungan keluarga kedalam lingkungan pekerjaan. Dalam masalah ini pimpinan dapat memberikan nasihat kepada para perawat agar dapat lebih memisahkan antara masalah keluarga dan pekerjaan dan tidak membawa masalah yang terjadi kedalam lingkungan yang berbeda. Apabila konflik pekerjaan dan keluarga yang terjadi pada perawat di rumah sakit ini tidak dapat ditangani dengan baik tentu akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja para perawat yang ada di rumah sakit ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yang, (2000) Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dimana menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat, artinya dengan semakin tingginya kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian rumah sakit jika yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawatnya akan berdampak pada kinerja perawat, sehingga perawat mampu meningkatkan pencapaian kinerjanya.

Jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas kehidupan kerja berada pada kategori cukup baik. Item pernyataan yang mendapatkan poin tertinggi adalah mengutamakan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya perawat selalu berkomunikasi antar sesama rekan dalam melaksanakan pekerjaannya di rumah sakit . Selanjutnya pernyataan yang mendapat poin terendah adalah penyelesaian konflik yang terjadi antar rekan kerja dilakukan dengan musyawarah dan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada artinya masih kurangnya musyawarah dalam penyelesaian konflik antar rekan sesama perawat.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa meskipun perawat mengutamakan komunikasi antar sesama perawat dalam bekerja di rumah sakit tetapi dalam penyelesaian konflik yang terjadi antar sesama perawat masih kurangnya melakukan komunikasi dalam melakukan musyawarah dalam mencari solusi. Untuk itulah akan lebih baik jika komunikasi dalam bekerja dapat sejalan dengan komunikasi dalam musyawarah menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi antar perawat, untuk itulah disini peran pimpinan rumah sakit sangat di harapkan agar dapat mengawasi dan memastikan komunikasi antar perawat dapat berjalan dengan baik. Apabila penyelesaian konflik antar rekan kerja dilakukan dengan musyawarah dan melalui prosedur yang ada tentu akan meningkatkan tingkat kepuasan perawat dalam bekerja yang tentunya akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja perawat di rumah sakit, dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja juga akan meningkatkan kinerja para perawat di rumah sakit ini.

Hal diatas didukung oleh temuan penelitian Arifin (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja yang efektif dengan kinerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan dengan layak. Dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja melalui Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini berarti apabila semakin tinggi work family conflict maka akan meningkatkan stress kerja, hal ini akan berdampak semakin rendahnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Masalah work family conflict yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang ini dapat dilihat dari perawat yang masih membawa masalah yang ada dikeluarga kedalam lingkungan pekerjaan artinya perawat yang ada di rumah sakit umum daerah sidikalang belum mampu secara utuh memisahkan antara masalah yang ada dilingkungan keluarga dengan lingkungan pekerjaan di rumah sakit. Tentunya apabila tidak dapat memmanage hal tersebut dengan baik akan menimbulkan stress pada perawat, karena terjadinya ketidakmampuan dalam memisahkan masalah yang terjadi kedalam lingkungannya masing – masing. Stress yang dialami perawat tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja mereka dalam melayani pasien di rumah sakit.

Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2008) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan

Berdasarkan ulasan ini, konflik akibat peran ganda yang dimiliki oleh karyawan perempuan akan meningkatkan tingkat stres kerja perawat yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja perawat tersebut.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas kehidupan kerja berada pada kategori cukup baik. Item pernyataan yang mendapatkan poin tertinggi adalah mengutamakan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya perawat selalu berkomunikasi antar sesama rekan dalam melaksanakan pekerjaannya di rumah sakit. Lancarnya komunikasi ini menunjukkan hubungan yang baik antar perawat, dengan hubungan yang baik ini antar sesama perawat ini akan meminimalkan terjadinya konflik antar sesama perawat yang berdampak terhadap menurunnya tingkat stress perawat di tempat kerja. Apabila semakin tinggi kualitas kerja maka akan menurunkan stress kerja, hal ini akan berdampak semakin baiknya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rethinem dan Ismail (2008), dan Sardzoska (2010) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menurunkan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itulah kualitas kehidupan kerja yang ada perlu diperhatikan dengan baik. Agar dapat meminimalkan stress kerja yang terjadi, yang akan berdampak juga terhadap kinerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Stress Kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai stress kerja perawat berada pada kategori cukup tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan poin tertinggi adalah pimpinan yang ada memberikan dorongan kepada para perawat untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Artinya pimpinan yang ada di rumah sakit umum daerah Sidikalang ini telah melakukan sebuah upaya dan komitmen dari seorang pimpinan untuk memotivasi para perawat agar bekerja dengan sebaik – baiknya di rumah sakit ini. Selanjutnya pernyataan yang mendapat poin terendah adalah melaksanakan tuntutan peran sebagai perawat dengan sebaik – baiknya dan penuh tanggung jawab artinya masih cukup banyak perawat yang kurang bertanggung jawab terhadap perannya sebagai perawat, hal ini dapat dilihat dari masih cukup banyaknya perawat yang terlambat dalam bekerja, dimana seharusnya seorang perawat harus disiplin dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa meskipun pimpinan rumah sakit telah melakukan dorongan kepada perawat untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya, tetapi dalam kenyataannya masih cukup banyak perawat yang tidak menjalankan tuntutan perannya dengan sebaik – baiknya dengan rassa penuh tanggungjawab, dengan tidak menjalankan tuntutan peran dengan sebaik – baiknya tentu akan mengakibatkan adanya teguran dari pimpinan rumah sakit, tentunya hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress pada perawat. Dengan timbulnya stress ini tentu akan menurunkan kinerja para perawat yang ada di rumah sakit umum daerah Sidikalang ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rozikin (2006) dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Handoko (2011) stres yang terlalu besar akan menurunkan prestasi (kinerja) karyawan, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian analisis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2841>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hal ini menunjukkan bahwa work family dapat memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap peningkatan kinerja, artinya dengan semakin tingginya work family conflict dari perawat maka akan menurunkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendahnya work family conflict maka akan meningkatkan kinerja perawat tersebut. 2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat, artinya dengan semakin tingginya kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. 3. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini berarti apabila semakin tinggi work family conflict maka akan meningkatkan stress kerja, hal ini akan berdampak semakin rendahnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. 4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kualitas kerja maka akan menurunkan stress kerja, hal ini akan berdampak semakin baiknya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. 5. Stress Kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang.

Daftar Pustaka

- Akdon & Riduwan, (2009). *Rumus dan Data Dalam Analisa Statistika*, Cet 2, Alfabeta. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Assauri, Sofyan 2009. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep Dan Strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko T. 2009. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia..* BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laurie J. Mullins. 2009. *Management And Organizational behavior*. Seventh edition : Prentice Hall.
- Luthan, Fred.2009. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Mondy, R Wayne, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Handani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Ketujuh, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Reksohadiprojo, Handoko, (2009), *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan* Jakarta: Bumi aksara
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P Stephen & Mary, Coulter. 2009. *Management*. Cetakan pertama, edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2010)., *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Mathis dan John H Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Sopiah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Steers Richard. M.. 2010. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga

Wibowo.2012. Manajemen Kinerja (Edisi ke 3). Jakarta. Rajawali Pers.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Alfabeta: Bandung

Umar, Husein. 2008. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi.PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta