



KONFLIK PERAN ANTARA KELUARGA DENGAN PEKERJAAN PADA PEKERJA WANITA DAN IMPLIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PULAU JAWA

Elsa Rizki Amalia¹, Dwi Mahroji², Nurtiah³

¹STIE Pandu Madania, elsarizki77@gmail.com

²STIMA IMMI, dwimahroji@stimaimmi.ac.id

³STIE Pandu Madania, nurtiahsaeful6@gmail.com

ABSTRAK

Menganalisis konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan pada pekerja wanita dan implikasi terhadap kinerja perawat di pulau Jawa menjadi pokok tujuan penelitian. Adapun yang menjadi variabel pada penelitian yaitu konflik pekerjaan dengan keluarga (X1), konflik keluarga dengan pekerjaan (X2) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita di pulau Jawa. Pengambilan data dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Kuesioner sebagai sumber data diisi oleh 382 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Hasilnya memperlihatkan konflik pekerjaan dengan keluarga mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat wanita dan konflik Keluarga–Pekerjaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Implikasi manajerial penelitian ini sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan lebih terbuka terhadap keluhan karyawan, mengenai keluhan dalam keluarga dan pekerjaan. manajemen dapat meminimalisir terjadinya konflik peran, sehingga tidak mengganggu kedua peran antara pekerjaan dan keluarga. Hal yang dapat dilakukan adalah manajemen juga dapat melakukan peninjauan kembali terhadap *job description*.

Kata Kunci : Konflik antara Pekerjaan dengan Keluarga, konflik antara Keluarga dengan Pekerjaan, kinerja perawat

ABSTRACT

The main aim of this study is to analyze the role conflict between family and work for female workers and its impact on nurses' performance in Java. The variables in this study are family-work conflict (X1), work-family conflict (X2), and performance (Y). The population of this study was a Javanese female nurse. Data collection was performed by a purposive sampling procedure. Collected data questionnaire filled out by 382 people. The analytical tool used is Partial Least Square (PLS). The results show that work-family conflicts have a significant negative impact on nurses' performance, and family-work conflicts have a significant negative impact on nurses' performance. The management implication of this survey is that employees should pay more attention to their employees and be more open to their grievances regarding family and work grievances. The occurrence of role conflicts can be minimized so as not to interfere with roles. What you can do is that management can also see the job description.

Keywords: *Work-family conflict, family-work conflict and performance.*

Naskah diterima : 17/01/2022, Naskah dipublikasikan : 31/03/2022



PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia (SDM) adalah salah satu bagian penting didalam sebuah organisasi karena manusia adalah sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi terdapat dari adanya peningkatan pencapaian kerja yang tinggi, karena SDM mempunyai peranan penting. Menurut Kaswan (2012) manajemen SDM adalah suatu kunci utama keputusan dalam meraih keberhasilan, efektifitas dan kemampuan suatu keorganisasian. Dalam mewujudkan tujuan organisasi, SDM atau karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik secara maksimal baik itu karyawan pria maupun wanita. Mangkunegara (2011), menjelaskan kinerja merupakan ukuran capaian kinerja berdasar kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan ketika menjalankan tugas sesuai deskripsi tugasnya. Ketika suatu perusahaan dianggap kinerja perusahaan tersebut baik jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik juga, menunjukkan hubungan amat kuat antara kinerja perusahaan dengan kinerja individu (karyawan).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Pusat periode Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja wanita naik sebanyak 2,33%, dibandingkan periode yang lalu. 52,71% pada Februari 2016 menjadi 55,04%. Kontribusi perempuan dalam pembangunan ekonomi dapat diukur dari partisipasi mereka di pasar tenaga kerja dan peran tradisional atau domestik, termasuk peran perempuan sebagai ibu, istri dan pembantu. Peran transisional, di sisi lain, melibatkan pemahaman perempuan sebagai perempuan, anggota masyarakat, dan manusia pembangunan. Wirakristama (2011) berpendapat bahwa salah satu penyebab wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* adalah pergeseran peran dari seorang wanita menjadi seorang istri yang tidak bekerja menjadi seorang pekerja.

Konflik peran ganda merupakan konflik yang ditimbulkan oleh tekanan dari pekerjaan dan keluarga, dapat memunculkan hambatan atau masalah yang berkaitan dengan faktor psikologis dalam menyelesaikan tugas. Wanita merasa bersalah karena meninggalkan keluarga karena bekerja, mereka juga merasa tertekan oleh tekanan waktu, beban berat dalam bekerja, dan kondisi kerja tidak nyaman. Konflik pekerjaan dan keluarga ini dapat mempengaruhi produktivitas mereka (Wulang, 2013). Dalam penelitian Sianturi & Zulkanain (2013), konflik peran ganda memiliki banyak konsekuensi negatif yang tidak hanya mempengaruhi diri sendiri, tetapi juga pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial seseorang. Menurut Cortese, et al (2010) & Ghislieri, et al (2011) hal ini terutama berlaku untuk profesi keperawatan.

Perawat adalah tenaga profesional yang berkaitan dengan semua bentuk pelayanan rumah sakit, yang menimbulkan keharusan kontak paling lama dengan pasien. Wanita dengan profesi perawat mempunyai peran ganda memiliki tuntutan peran yang lebih berat, karena membutuhkan konsentrasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karenanya, harus ada pengelolaan yang baik untuk tenaga keperawatan agar kinerja dari perawat tetap terjaga terutama perawat wanita yang sekarang ini sedang memainkan peran baru sebagai pekerja. Sehingga dalam permasalahan ini tujuannya untuk mengetahui implikasin konflik peran terhadap kinerja perawat wanita.

KAJIAN LITERATUR

Konflik Pekerjaan–Keluarga

Menurut Yavas et al (2008) *Work-Family Conflict* mendefinisikan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga merupakan konflik dimana tuntutan bersama, waktu, dan stres terkait pekerjaan dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Itu diukur dengan menggunakan lima indikator: tekanan kerja, jumlah persyaratan tugas, kurangnya kohesi keluarga, beban kerja yang berlebihan, penciptaan kewajiban yang saling bertentangan, dan tanggung jawab keluarga yang berkurang.

Konflik Keluarga–Pekerjaan

Menurut Yavas et al (2008) *Family-work Conflict* mendefinisikan konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan merupakan konflik yang membutuhkan waktu keluarga dan intensitas yang diciptakan oleh keluarga yang mengganggu komitmen pekerja untuk bekerja. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima indikator: tekanan orang tua, tekanan perkawinan, kurang terlibatnya istri, kurang terlibatnya orang tua, dan intervensi pekerjaan.

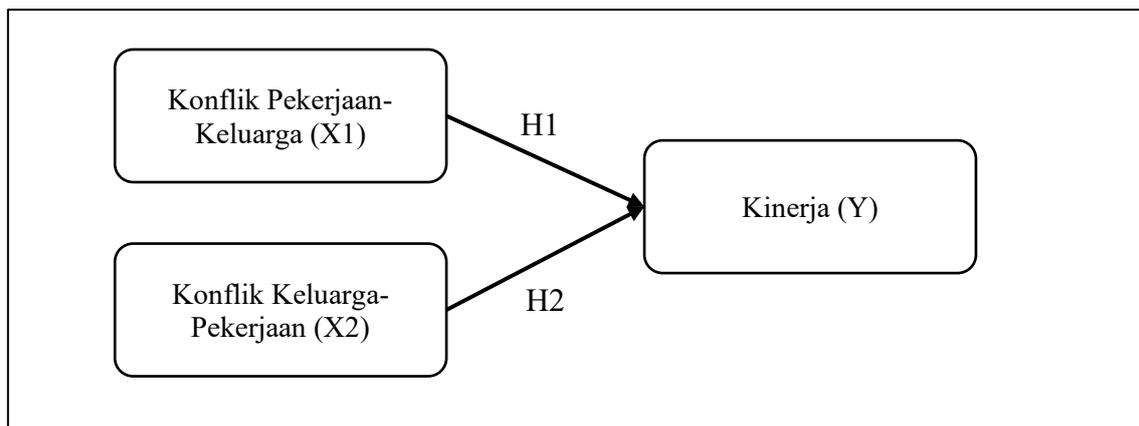
Kinerja

Mangkunegara (2011), menyebutkan kinerja merupakan suatu ukuran ketercapaian kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang didapatkan pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai deskripsi kerja. Kinerja diukur menggunakan tiga indikator menurut Dharma (2012) yaitu Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan waktu

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah untuk menguji dampak konflik pekerjaan dengan keluarga dan keluarga dengan pekerjaan terhadap kinerja perawat di pulau Jawa. Kami berhipotesis bahwa konflik karir keluarga secara negatif mempengaruhi kinerja pekerjaan perawat dan konflik karir keluarga secara negatif mempengaruhi kinerja pekerjaan perawat. Atas dasar ini, tiga konsep utama telah dikembangkan. Konflik pekerjaan-keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, kinerja.

Berdasarkan isi di atas, hubungan antara perselisihan perburuhan anggota keluarga dan perselisihan perburuhan keluarga atas kapasitas pengasuh adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual di atas, hipotesis yang akan digunakan didalam pengujian adalah sebagai berikut:

H1 : Konflik Pekerjaan–Keluarga mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita di Pulau Jawa.

H2 : Konflik Keluarga–Pekerjaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita di Pulau Jawa.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dalam penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan sampel dan menggunakan formula slovin didapat taraf kesalahan 5%. Sehingga banyaknya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = 256.326/1 + 256.326(0,05)^2$$

$$n = 256.326/ 641,815 = 399,377$$

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang tercatat dalam PPNI, 2017 sebanyak 256.326 orang. Namun, berdasarkan pertimbangan perawat wanita yang masuk kedalam Pulau Jawa sebanyak 382. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 382 responden.

Dalam pengumpulan data dari tiap variabel penelitian ini, maka lebih dulu menentukan indikator-indikator agar variabel dapat diukur dan ditampilkan kedalam tabel operasionalisasi sebagai berikut.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Konflik Pekerjaan– Keluarga	Yavas et al (2008) mendefinisikan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga merupakan konflik dimana tuntutan bersama, waktu, dan stres terkait pekerjaan dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan terhadap keluarga	a. Tekanan kerja b. Banyaknya tuntutan tugas c. Kurangnya kebersamaan keluarga d. Disibukkan oleh pekerjaan e. Berkonflik dengan komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga
2	Konflik Keluarga– Pekerjaan	Yavas et al (2008) mendefinisikan konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan merupakan konflik yang membutuhkan waktu keluarga dan intensitas yang diciptakan oleh keluarga yang mengganggu komitmen pekerja untuk bekerja	a. Tekanan sebagai orang tua b. Tekanan perkawinan c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua e. Campur tangan pekerjaan
3	Kinerja	Mangkunegara (2011) kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam bertugas sesuai <i>job description</i> yang diberikan kepada karyawan.	a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas b. Banyaknya tugas yang diselesaikan c. Kehadiran d. Kepatuhan pada peraturan e. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan f. Keramahan g. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner dengan google form yang disebarluaskan melalui media sosial facebook, instagram dan whatsapp yang disusun berdasarkan indikator-indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Last Square* (PLS). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diprediksi dengan mengacu pada besar koefisien setiap variabel bebas dari model persamaan yang dibentuk.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Penggunaan teknik analisis menggunakan Smart PLS terdapat tiga kriteria dalam menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Ukuran reflektif individual disebut tinggi, jika korelasi > 0,7 dengan konstruk yang diukur. Ghazali, (2016) menyatakan bahwa penelitian tahap awal apabila nilai *loading* 0,5 - 0,6 sudah dianggap valid dan memenuhi. Dalam studi ini akan diterapkan batas loading faktor sebesar 0,5 yang ditampilkan dalam Tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3 *Outer Loading (Measurement Model)*

	Konflik Pekerjaan–Keluarga	Konflik Keluarga–Pekerjaan	Kinerja
X1.1.	0.810		
X1.2.	0.682		
X1.3.	0.588		
X1.4.	0.773		
X1.5.	0.690		
X2.1.		0.716	
X2.2.		0.721	
X2.3.		0.776	
X2.4.		0.751	
X2.5.		0.735	
Y.1.			0.873
Y.2.			0.856
Y.3.			0.867
Y.4.			0.895
Y.5.			0.909
Y.6.			0.900
Y.7.			0.884

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Berdasarkan hasil olah data *SmartPLS* pada Tabel 4.3 didapat semua konstruk mempunyai nilai *loading factor* $> 0,5$, sehingga nilai *outer model* atau korelasi antar konstruk variabel telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Pengujian Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menggambarkan bagaimana instrumen dapat mengukur obyeknya. Uji validitas menggunakan analisis *outer model* pada analisa dalam metode *Partial Last Square (PLS)*. Analisis *outer model* diterapkan untuk mendapat kepastian bahwa *measurement* adalah layak dijadikan pengukuran yang valid. Ukuran reflektif individual disebut valid jika mempunyai nilai *loading* (α) dengan variabel laten yang diukur $> 0,5$. Hasil dari pengujian validitas dengan jumlah sampel sebanyak 382 responden dengan 17 instrumen pertanyaan bisa dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validias

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
Konflik- Pekerjaan– Keluarga	X1.1.	0.810	0.508	Valid
	X1.2.	0.682		
	X1.3.	0.588		
	X1.4.	0.773		
	X1.5.	0.690		
Konflik Keluarga– Pekerjaan	X2.1.	0.716	0.548	Valid
	X2.2.	0.721		
	X2.3.	0.776		
	X2.4.	0.751		
	X2.5.	0.735		
Kinerja	Y.1.	0.873	0.781	Valid
	Y.2.	0.856		
	Y.3.	0.867		
	Y.4.	0.895		
	Y.5.	0.909		
	Y.6.	0.900		
	Y.7.	0.884		

Sumber: Data Olahan 2021

Pada Tabel 4.4 didapatkan output *loading factor* pada pengujian validitas pada 17 instrumen sudah memenuhi syarat *convergent validity* yaitu memiliki nilai indikatornya diatas 0,5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 . Hasil itu memberikan gambaran tentang indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel mempunyai nilai yang baik dan bisa dipakai mengukur konstruksinya.

Pengujian Reliabilitas

Konstruk dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* (α) > 0,6 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk > 0,5. Tabel 4.5 akan menyajikan nilai *Composite Reliability*.

Tabel 4.5 Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Konflik Pekerjaan–Keluarga	0.755	0.768	0.836	0.508
Konflik Keluarga–Pekerjaan	0.795	0.801	0.858	0.548
Kinerja	0.953	0.955	0.961	0.781

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji coba memberikan gambaran bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti semua variabel memiliki instrumen yang reliabel dan dapat dijadikan pernyataan pada kuesioner penelitian.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan keadaan variabel: konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan sebaliknya, kinerja perawat, menyajikan dan mengumpulkan data dan bagaimana statistik diukur. Berikut adalah hasil survei yang dibagikan kepada 382 responden.

Tanggapan Responden Berdasarkan Konflik Pekerjaan–Keluarga

Variabel konflik pekerjaan-keluarga memiliki lima indikator: tekanan kerja yang tinggi, tuntutan yang tinggi pada pekerjaan, kurangnya ikatan keluarga, pekerjaan yang berlebihan, kewajiban yang saling bertentangan dan tanggung jawab keluarga yang berkurang. Lima indikasi diwakili oleh lima pernyataan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Konflik Pekerjaan–Keluarga (%)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya merasa malas melakukan dan mengikuti kegiatan keluarga karena terlalu lelah di rumah sakit	2,6	22,3	10,5	57,9	6,8	1314/1.910=68,7
2	Beban kerja yang banyak menjadikan saya kekurangan energi mengurus keluarga	2,1	11,3	2,6	78	6	1431/1.910=74,9
3	Saya merasa sulit menikmati waktu bersantai di rumah karena pekerjaan rumah sakit yang masih banyak	3,1	33,8	8,9	51,3	2,9	1211/1.910=63,4

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
4	Saya merasa peran orang tua tidak dapat saya laksanakan dengan baik karena pekerjaan di rumah sakit	2,4	21,5	8,1	61,5	6,5	1331/1.910=69,6
5	Saya sering menghindari tanggung jawab keluarga karena saya memilih menghabiskan waktu untuk bekerja di rumah sakit.	3,7	11,8	9,9	69,6,	5	1377/1.910=72
Rata-rata Skor							69,72%

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 mendapat informasi bahwa tanggapan responden dengan memiliki skor tertinggi sebesar 74,9% pada pernyataan kedua indikator beban kerja yang banyak menjadikan saya kekurangan energi mengurus keluarga. Sedangkan tanggapan terendah dengan skor 63,4% pada pernyataan ketiga pada indikator saya merasa sulit menikmati waktu bersantai dirumah karena pekerjaan rumah sakit yang masih banyak. Konflik Pekerjaan–Keluarga memiliki skor rata-rata sebesar 69,72% menunjukkan bahwa konflik Pekerjaan–Keluarga berada pada kategori tinggi.

Tanggapan Responden Berdasarkan Konflik Keluarga–Pekerjaan

Variabel konflik Keluarga–Pekerjaan memiliki lima indikator yaitu: tekanan orang tua, tekanan pernikahan, keterlibatan sebagai ibu, istri, dan sebagai pekerja. Lima indikator di representasikan dalam lima pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Konflik Keluarga–Pekerjaan (%)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya merasakan ketidaksempurnaan sebagai ibu karena saya belum pulang dari bekerja saat anak-anak pulang sekolah	1,3	20,4	11,5	61	5,8	1.335/1.910 =69,8
2	Ketegangan masalah dalam rumah tagga mengganggu dalam bekerja dan membuat kemampuan kerja menurun	0,5	10,2	18,3	62	8,9	1.408/1.910 = 73,7
3	Saya merasa bersalah karena tidak bisa menyiapkan keperluan suami dan anak di rumah	0,3	6,3	9,9	77,7	5,8	1.461/1.910 =76,4
4	Saya mempunyai rasa bersalah disebabkan sibuk kerja menjadikan saya tidak hadir ke sekolah anak	1	10,7	5,5	76,4	6,3	1.453/1.910 =75,2
5	Saya mempunyai rasa bersalah disebabkan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga	1	22	9,2	60,5	7,3	1.341/1.910 =70,2
Rata-rata Skor							73%

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Pada Tabel 4.7 didapat gambaran yang menunjukkan tanggapan responden dengan skor tertinggi sebesar 75,2% dari pernyataan keempat, yaitu Saya mempunyai rasa bersalah disebabkan sibuk kerja menjadikan saya tidak hadir ke sekolah anak. Sedangkan tanggapan

terenda memiliki skor 69,8% dari pernyataan pertama, yaitu saya merasakan ketidaksempurnaan sebagai ibu karena saya belum pulang dari bekerja saat anak-anak pulang sekolah. Konflik Keluarga–Pekerjaan memperoleh skor rata-rata 73% menunjukkan konflik Keluarga–Pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja

Variabel kinerja memiliki tujuh indikator yaitu, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, banyaknya tugas yang diselesaikan, kehadiran, kepatuhan pada peraturan, kualitas pekerjaan yang diselesaikan, keramahan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Tanggapan responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja (%)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor
1	Saya mampu melayani pasien dengan cepat	1,6	9,7	66,2	17,2	5	1.202/1.910=62,9
2	Jumlah pasien yang saya layani meningkat setiap harinya	0,8	11,8	66	14,4	7,1	1.204/1.910=63
3	Saya tidak pernah absen (mangkir kerja tanpa keterangan)	1	11	66,8	15,2	6	1.200/1.910 =62,8
4	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	1	11,3	66,2	14,7	6,8	1.203/1.910 =62,9
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas rumah sakit	0,8	3,9	73,8	14,1	7,3	1.235/1.910 =64,6
6	Saya mampu melayani pasien dengan sikap yang bersahabat	0,3	6,8	71,7	12	9,2	1.234/1.190 =64,6
7	Saya bekerja selalu tepat waktu seperti rencana kerja	1,3	4,2	71,2	15,7	7,6	1.238/1.910 =64,8
Rata-rata skor							63,6%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Pada Tabel 4.8 diperoleh gambaran bahwa tanggapan responden dengan skor tertinggi sebesar 64,8% pada indikator ketujuh yaitu saya bekerja selalu tepat waktu seperti rencana kerja. Sedangkan tanggapan responden dengan skor terendah sebesar 62,8% pada indikator ketiga yaitu saya tidak pernah absen (mangkir kerja tanpa keterangan). Kinerja memperoleh skor rata-rata sebesar 63,6% menunjukkan kinerja perawat wanita berada pada kategori sedang.

Pengujian *Inner Model* (Model Struktural)

Uji inner-model, juga disebut model struktural, dilaksanakan dalam mengamati keterkaitan antara konstruks, nilai signifikansi, dan R-kuadrat dari model penelitian. Pengujian model dapat dievaluasi memakai R-kuadrat, uji-t untuk struktur dependen, bersama dengan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Hasil pengujian *R-square* dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Nilai R-square

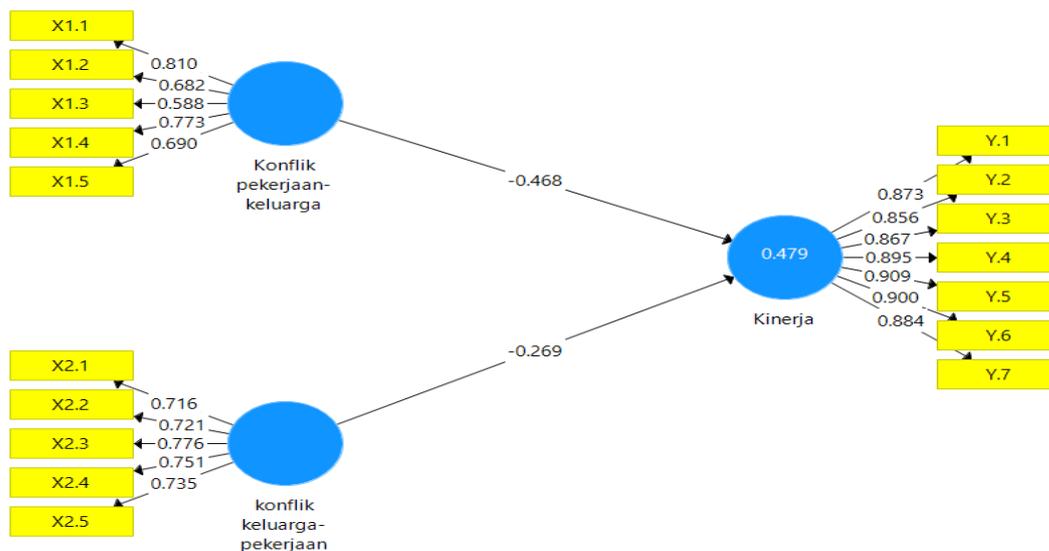
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.479	0.477

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui besarnya nilai *R-Square Adjusted* yaitu 0.479 atau 47,9%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kinerja (Y) dinyatakan oleh konflik Pekerjaan–Keluarga (X1) dan konflik Keluarga–Pekerjaan (X2) sebesar 47,9% sisa 52,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis diterapkan t-statistik pada setiap jalur pengaruh secara parsial. Penjelasan diagram jalur untuk pengujian hipotesis dijelaskan dalam gambar berikut.



Gambar 4.1 Diagram Pengujian Hipotesis

Berdasarkan diagram jalur pada uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa setiap indikator untuk masing-masing variabel mempunyai nilai t statistik lebih besar dari 1,96. Untuk melakukan uji hubungan antar variabel (uji hipotesis) menggunakan nilai t statistik dari output SmartPLS yang dibandingkan dengan melihat nilai signifikansi dari p-Value < 0,05. Berikut tabel yang menyatakan keterkaitan antar konstruk (variabel) yang disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T statistik (O/STDEV)	P Value	Keterangan
Konflik Pekerjaan– Keluarga -> Kinerja	- 0.468	8.418	0.000	Signifikan
Konflik Keluarga– Pekerjaan -> Kinerja	- 0.269	4.314	0.000	Signifikan

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan Smart PLS diatas memperlihatkan hubungan antar variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis 1 (konflik Pekerjaan–Keluarga mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja)

Hasil uji hipotesis pertama memperlihatkan koefisien parameter jalur yang didapat dari pengaruh konflik terhadap kinerja sebesar -0.468 dengan P Value $0.000 < 0,05$ yang menyatakan terdapat pengaruh negatif serta signifikan antara variabel konflik terhadap kinerja. Artinya hasil uji ini sesuai dengan hipotesis pertama konflik mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

Pengujian hipotesis 2 (konflik Keluarga–Pekerjaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja)

Hasil pengujian hipotesis kedua memperlihatkan koefisien parameter jalur yang didapat dari pengaruh konflik pada kinerja adalah sebesar -0.269 dengan P Value $0.000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif serta signifikan antara variabel konflik Keluarga–Pekerjaan terhadap kinerja. Artinya hasil uji ini sesuai dengan hipotesis kedua konflik Keluarga–Pekerjaan mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis 2 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga terhadap Kinerja

Berdasar hasil penghitungan statistik yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan ini bisa dilihat dari nilai koefisien parameter jalur sebesar -0,468 dengan P value $0,000 < 0,05$ yang berarti makin tinggi konflik Pekerjaan–Keluarga maka makin rendah pula kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian dapat diterima. Pada penelitian ini, konflik Keluarga–Pekerjaan diukur dengan lima indikator. Untuk nilai indikator yang paling tinggi pada variabel konflik Pekerjaan–Keluarga yaitu X1.1 dengan skor validitas sebesar 0.810, ini berarti pada variabel konflik Pekerjaan–Keluarga yang paling mampu menjelaskan variabel tersebut adalah indikator tekanan kerja yang dirasakan perawat wanita. Tekanan kerja yang dirasakan adalah tekanan dari pekerjaan yang dibawa kerumah sehingga perawat wanita merasa malas dan lelah untuk melakukan kegiatan yang ada dikeluarga yang mengakibatkan konflik dari pekerjaan mengganggu tanggung jawabnya dikeluarga.

Hasil ini sejalan dengan dengan penelitian oleh Rani dan I Gde (2018) bahwa konflik peran pekerjaan dengan keluarga mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Dalam penelitiannya menyatakan semakin tinggi konflik peran pekerjaan dengan keluarga yang dialami, maka makin rendah pula kinerjanya.

Pengaruh Konflik Keluarga–Pekerjaan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hitung statistik yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel konflik peran antara Keluarga dengan Pekerjaan mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan ini bisa dilihat dari koefisien parameter jalur sebesar -0,269 dengan P value $0.000 < 0,05$, artinya semakin besar konflik Keluarga–Pekerjaan maka makin rendah kinerja perawat wanita. Sehingga hipotesis kedua penelitian bisa diterima. Dalam studi ini, konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan diukur dengan lima indikator. Dari perhitungan SmartPLS untuk indikator yang paling tinggi adalah X2.3 dengan skor 0.776 dengan pernyataan saya merasa bersalah karena tidak bisa menyiapkan keperluan suami dan anak dirumah. Hal ini menunjukkan bahwa indikator X2.3 mampu menjelaskan variabel konflik Keluarga–Pekerjaan. dalam hal ini



perawat mengalami konflik karena adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan oleh perawat wanita ketika menjalankan kedua peran dalam waktu yang bersamaan. Perawat wanita tersebut dituntut untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas dalam keluarga dan rumah sakit, sementara sebagai karyawan mereka juga dituntut bekerja sesuai standar rumah sakit dengan memberikan kinerja secara maksimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Pratiwi, dkk (2019) hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Perawat Wanita

Berdasarkan Tabel 4.8 perawat wanita memiliki skor rata-rata sebesar 63,6% berada pada kategori sedang, dengan skor tertinggi pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sebesar 64,8% dan skor terendah pada indikator kehadiran. Ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Neneng, (2019) dimana analisa menyatakan konflik peran antara pekerjaandengan keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita, dan dalam peneitian ini kinerja perawat wanita memiliki kinerja rata-rata 63,6% dalam kategori sedang, sehingga asuhan keperawatan yang dilakukan sudah cukup namun belum sesuai dengan standar rumah sakit karena rumah sakit selalu menuntut para karyawan memberikan kierja yang maksimal.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan memperlihatkan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Pulau Jawa, hal ini menunjukkan bahwa untuk kondisi di tempat pekerjaan yang baik akan meningkatkan kinerja seorang perawat. Variabel konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan bernilai negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di Pulau Jawa. Hal ini juga menunjukkan bahwa kondisi keluarga seorang perawat akan meningkatkan kinerjanya di Pulau Jawa. Hasil dari penyebaran kuesioner terhadap responden mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja perawat wanita di Pulau Jawa berkategori sedang. Dengan rerata skor sebesar 64,75% ini berarti bahwa kinerja perawat wanita tidak mengalami kenaikan.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini manajemen sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan lebih terbuka terhadap keluhan karyawan, mengenai keluhan dalam keluarga dan pekerjaan. Agar manajemen dapat meminimalisir terjadinya konflik peran yang negatif. Manajemen juga dapat melaksanakan peninjauan ulang tentang *job description* bawahan untuk meyakinkan tugas yang diberikan sudah terlaksana dengan baik atau belum, jika belum maka perlu dicari solusi terbaik bagi rumah sakit dan perawat.

Bila ada yang melakukan penelitian berikutnya, disarankan menambah variabel lain yang belum digunakan penelitian ini. Penggunaan variabel lain dimungkinkan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat wanita, seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

REFERENSI

Arlinda, Ngenda Neneng. 2019. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di BLUD Konowe Selam. Jurnal Humaniora. Vol 2, No 2, Oktober 2019.

Cortese C., G., Ghislieri C. & Colombo L. 2010. Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of nursing Management* 18 (1), 35-43.



- Dharma, S. (2012). *Manajemen kinerja, Falasafah Teori dan penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jogjakarta.
- Ghislieri C., Martini M., Gatti P & Colombo L. 2011. The Bright side of the work-family interface: a brief work-family enrichment scale in a sample of health professionals. TPM-Testting, *Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 18 (14), 211-230.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cet. Ke-empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jane Y. Roboth. 2015. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia*.
- Kaswan. 2012. *Management Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komang Ary Pratiwi, dkk. 2019. Pengaruh Pekerjaan–Keluarga, konflik Keluarga–Pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi terhadap karyawan wanita universitas hindu indonesia, denpasar). Prosidang seminar nasional hasil penelitian-dnpasar. 24 mei 2019.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Steohen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianutri, M.M & Zulkarnain. 2013. Analisis *work family conflict* terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. 1 (3), 207-215.
- Wirakrisrama, Richardus Chandra. 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Website:

<https://www.jawapos.com> diakses 30 November 2017