



PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA PERAWAT DIMEDIASI STRES KERJA PADA RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI NTB

Irwan Cahyadi¹⁾*, Isra Dewi Kuntary Ibrahim²⁾, Abdurrahman³⁾, M. Zulfikar Al Fariqi⁴⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

⁴⁾Program Studi Gizi, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

*E-mail : ¹⁾irwanchahyadi@universitasbumigora.ac.id, ²⁾israibrahim@universitasbumigora.ac.id

³⁾abdurrahman@universitasbumigora.ac.id, ⁴⁾m.zulfikar@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara peran seorang individu dalam pekerjaan dan keluarga yang membuat partisipasi penuh dalam kedua peran tersebut menjadi lebih sulit. Umumnya, setiap individu dengan berbagai jenis profesinya rentan terhadap konflik ini. Masalah ini sangat kompleks dan menyeimbangkan keduanya terasa sangat rumit, terutama dalam tekanan tinggi dan untuk profesi yang menuntut intensitas tinggi seperti perawat yang merawat pasien penyakit jiwa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komponen konflik pekerjaan keluarga yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) terhadap stres kerja dan kinerja perawat dalam merawat pasien gangguan jiwa. Kuisisioner dibagikan kepada 53 perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat dan data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil temuan menunjukkan bahwa komponen konflik pekerjaan keluarga; WIF dan FIW berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja, dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Secara spesifik, studi ini membuktikan bahwa satu-satunya komponen yang berpengaruh negatif terhadap kinerja adalah FIW. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : Konflik Pekerjaan Keluarga, Gangguan Keluarga Terhadap Pekerjaan, Gangguan Keluarga Dengan Pekerjaan, Stres Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

Work family conflict occurs when there are incompatible demands between the work and family roles of an individual that makes participation in both roles more difficult. Generally, individuals in all kinds of profession are prone to this conflict. This issue is very complex and balancing both sides is intensely tricky, especially in a high pressure and demanding profession such as nurses who take care of mental illness patients. This study aims at analyzing the impact of work family conflict component i.e. work interference with family (WIF) and family interference with work (FIW) on the job stress and nurse performance in taking care of mental illness patients. Questionnaires were distributed to 53 married female nurses who work at Province Mental Hospital of West Nusa Tenggara and the data was then analyzed using Partial Least Square (PLS). The findings show that the components of work family conflict; WIF and FIW positively and significantly influence the job stress level, and negatively and significantly influence the working performance of the nurses. Specifically, this study proves that the only component that negatively influences the working performance is the FIW. This also shows that the job stress negatively and significantly influences the nurse performance.

Keywords : *Work Family Conflict, Family Interference With Work, Work Interference With Family, Job Stress, Nurse Performance*

Article History: Received: 01 Maret 2021 Revised: 29 Mei 2021

Accepted: 29 Mei 2021

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2014). Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi, maka harus dimulai dari kinerja tiap individu yang berada dalam organisasi tersebut. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Salah satu faktor yang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan adalah stres kerja. Robbins (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stres akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Terdapat gejala yang ditimbulkan dengan adanya stres, yaitu gejala *physiological*, *psycological*, dan *behavior*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Munandar (2008), menyatakan bahwa dampak negatif stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Robbins (2014) berpendapat bahwa stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang

dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Untuk itu, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja disebabkan oleh 3 (tiga) faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

Peningkatan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia belakangan ini menjadikan faktor keluarga sebagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja bagi tenaga kerja wanita tersebut. Berdasarkan (Badan Pusat Statistik, 2019) jumlah penduduk wanita yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai di Indonesia selama lima tahun (2010-2014) cenderung terus meningkat yakni dari 10.754.822 orang pada tahun 2010 menjadi 13.390.411 orang pada tahun 2011 dan 13.919.258 orang pada tahun 2012, serta 13.984.306 orang pada tahun 2013.

Benturan antara peran seorang wanita sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan berdampak bagi konflik pada individu tersebut, yaitu berupa konflik pekerjaan keluarga (KPK). Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) tentang konflik pekerjaan keluarga (KPK) tersebut, bahwa *a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible so that participation in one role (home) is made more difficult by participation in another role (work)*. (Frone, 2000) menyatakan bahwa KPK yang dialami oleh seorang karyawan akan dapat menurunkan kepuasan kerja,

meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja dan jumlah jam kerja, dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para karyawan yang terkait.

Gutek, Searle, & Klepa, (1991) menyebutkan bahwa KPK mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work/FIW*), merupakan konflik yang timbul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family/WIF*), merupakan konflik yang timbul karena tanggung jawab terhadap pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Fungsi utama dari RSJ Provinsi NTB adalah melaksanakan pelayanan pencegahan, pemulihan dan rehabilitasi kesehatan jiwa serta penyalahgunaan narkoba. Sebagaimana diketahui pasien yang mengalami gangguan jiwa dan penyalahgunaan narkoba berbeda dengan pasien yang mengalami gangguan fisik pada umumnya. Nuradi (2005) mengatakan bahwa perilaku pasien penyakit jiwa yang sulit diprediksi dan berbahaya juga menuntut perawat pasien penyakit jiwa untuk lebih hati-hati dan waspada dalam memberikan perawatan.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, ternyata diketahui bahwa sebagian besar perawat yang ada pada RSJ Provinsi NTB merupakan pegawai yang memegang peranan ganda, yaitu di satu sisi ia berperan sebagai istri/suami/ibu/ayah dan di sisi lain ia berperan sebagai seorang pegawai yang

mana setiap harinya harus memenuhi kewajibannya untuk bekerja sehingga peluang untuk terjadinya KPK sangat besar. Diketahui jumlah perawat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah 90 orang. Dari seluruh perawat tersebut, hampir seluruhnya atau hanya 1 orang yang belum menikah. Dari 90 orang perawat yang sudah menikah tersebut, lebih besar jumlah perawat yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 53 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh perawat pada RSJ Provinsi NTB memegang peran ganda, dan selanjutnya lebih banyak yang berjenis kelamin wanita.

Sangat menarik untuk mengkaji bagaimana lingkungan organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya yang berprofesi sebagai perawat pasien gangguan jiwa, dalam upaya mengurangi kecenderungan timbulnya stres dalam bekerja. Terlebih lagi jika karyawan tersebut merupakan seorang wanita karir yang memegang peran ganda sebagai ibu rumah tangga, maka hal ini harus benar-benar diperhatikan oleh pihak organisasi. Dengan demikian pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah pengaruh konflik pekerjaan keluarga (KPK) terhadap stress kerja dan kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nusa Tenggara Barat?”

LANDASAN TEORI

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu (Djajasinga et al., 2021). Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Nawawi, 2005).

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menilai kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi, baik itu bagi karyawan, maupun bagi organisasi itu sendiri (Indajang et al., 2021). Lebih lanjut, (Abdurrahman, 2018) menyatakan secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang berpengaruh terhadap keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik. Soedjono, (2008) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen kerja.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis (Gibson, 2003), berikut uraian atas masing-masing variabel :

- 1) Variabel Individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian

dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).

- 2) Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Salah satu faktor yang terdapat dalam diri setiap individu yang sangat erat hubungannya dengan kinerja adalah stress kerja. Handoko (2011), menyatakan bahwa stres yang terlalu besar akan menurunkan prestasi (kinerja) karyawan, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. (Robbins, Stephen P., 2014) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Ibrahim, 2017).

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2014) dapat dibagi dalam tiga aspek, yaitu :

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a) Cepat tersinggung,
 - b) Tidak komunikatif,
 - c) Banyak melamun,
 - dan d) Lelah mental. .
- 2) Indikator pada fisik, meliputi :
 - a) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah,
 - b) Mudah lelah secara fisik,
 - c) Pusing kepala,
 - dan d) Problem tidur.
- 3) Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a) Merokok berlebihan,
 - b) Menunda

atau menghindari pekerjaan, c) Perilaku sabotase, dan d) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

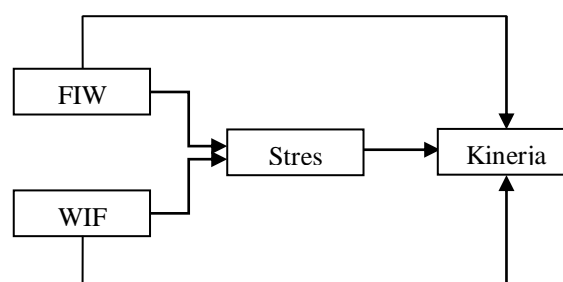
Menurut (Robbins, Stephen P., 2014), faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan antara lain : 1) Balas jasa yang cenderung terlalu rendah, 2) Waktu dan peralatan kerja kurang memadai, 3) Masalah keluarga, 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, 5) Beban kerja yang sulit dan berlebihan, dan 6) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

Salah satu bentuk konflik peran adalah konflik peran ganda yaitu KPK. Konflik peran yang terjadi dalam KPK adalah di mana adanya benturan atau tuntutan antar peran dalam keluarga dan pekerjaan yang saling mengganggu, baik keluarga yang mengganggu pekerjaan ataupun sebaliknya. Kedua komponen KPK, yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) keduanya dapat menyebabkan terjadinya stres kerja (Robbins, Stephen P., 2014). Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan KPK, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang berimbas pada kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian (Abdurrahman, 2018), mendapatkan bahwa terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah keunggulan dan inovasi yang dilakukan oleh karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disusun

kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan mengenai pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau sebab akibat. Dalam penelitian yang dilakukan ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga (KPK) terhadap kinerja perawat wanita pada RSJ Provinsi NTB yang dimediasi oleh variabel stres kerja.

Karena objek pada penelitian yang dilakukan ini adalah konflik pekerjaan keluarga, maka populasi yang digunakan adalah seluruh perawat wanita pada RSJ Provinsi NTB yang sudah menikah dan atau memiliki anak, yaitu sejumlah 53 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini dan dirasakan dapat terjangkau seluruhnya, maka pengambilan responden menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian, yaitu sejumlah 53 orang perawat.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan

software SmartPLS versi 2.0. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2012) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan pendapat perawat wanita sejumlah 53 orang yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nusa Tenggara Barat selama periode penelitian. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan terdapat beberapa karakteristik responden antara lain, berdasarkan pada pendidikan, golongan, kelompok umur, masa kerja dan jumlah anak. Uraian tentang karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan dari latar belakang pendidikan, sebagian besar perawat mempunyai latar belakang pendidikan D3 yaitu 29 orang (55 persen) dan yang mempunyai latar belakang pendidikan S1 sebanyak 23 orang (43 persen). Berdasarkan golongan kepangkatan, menunjukkan bahwa perawat wanita yang bekerja pada RSJ Provinsi NTB, didominasi oleh golongan III sebesar 66 persen. Berdasarkan informasi yang disajikan dari Tabel 1., maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan umur didominasi oleh perawat wanita berumur 31 sampai dengan 40 tahun sebesar 40 persen. Berdasarkan dari masa kerja, sebagian besar perawat

merupakan perawat senior dengan masa kerja lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 24 orang (45 persen). Berdasarkan jumlah anak, menunjukkan bahwa perawat wanita yang bekerja pada RSJ Provinsi NTB, didominasi oleh perawat dengan jumlah anak 2 orang sebesar 34 persen.

Selanjutnya akan dijelaskan pengaruh antara variabel konflik pekerjaan keluarga (KPK) terhadap kinerja perawat berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis PLS. Untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk pengolahan data, maka dibutuhkan 2 tahapan dalam menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2017). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

1) Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*

Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur. Untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50. Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel yang telah memenuhi *convergent validity* akan dianalisis lebih lanjut, sedangkan

yang tidak memenuhi kriteria tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat lima indikator *Family Interference with Work* (FIW) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50. Indikator terlambat datang ke kantor ($X_{1.1}$) merupakan ukuran terkuat dari variabel FIW karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,893). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke lima indikator FIW merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Selanjutnya untuk indikator *Work Interference with Family* (WIF), terdapat enam indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50. Indikator jarang dapat berkumpul dan bercanda baik dengan anak ataupun suami ($X_{2.5}$) dan perilaku di kantor sering bertentangan dengan yang dibutuhkan dalam rumah tangga ($X_{2.9}$) merupakan ukuran terkuat dari variabel WIF karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,811). Jadi dapat disimpulkan bahwa ke enam indikator WIF juga merupakan indikator yang valid digunakan sebagai pengukur variabel kinerja.

Variabel Stres Kerja membuktikan bahwa terdapat delapan indikator yang memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,50. Indikator (Z_1) merupakan ukuran terkuat dari variabel Stres Kerja karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,837). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke delapan indikator Stres

Kerja merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Dengan memperhatikan nilai rata-rata pada variabel Kinerja, terdapat Sembilan belas indikator yang memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa melakukan analisis, interpretasi data, dan identifikasi berdasarkan perumusan masalah (Y_6) merupakan indikator terkuat dalam mengukur kinerja perawat.

b. *Discriminant Validity*

Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* ditampilkan pada Tabel 3.:

Berdasarkan pada Tabel 3. dapat dijelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Pada Tabel 4. akan disajikan nilai *Composite Reliability*.

Tabel 4. menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya

di atas angka yang direkomendasikan, yaitu di atas 0,70 yang berarti bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria realibel.

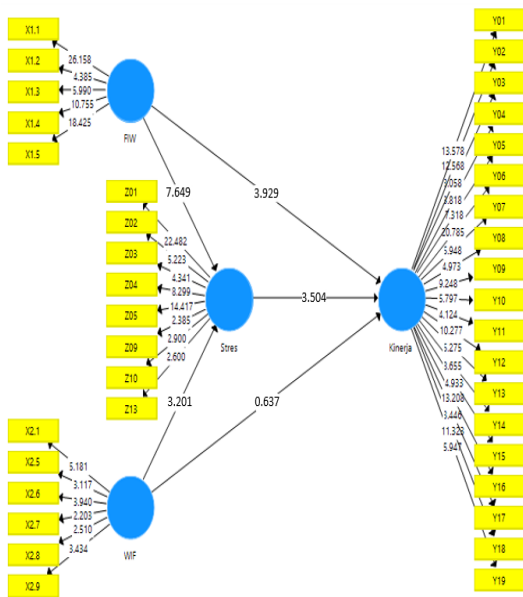
Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

2) Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

dengan bentuk lingkaran dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu *Family Interference with Work* (FIW) dan *Work Interference with Family* (WIF), satu variabel endogen antara yaitu Stres Kerja, serta satu variabel endogen terikat yaitu Kinerja.

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 5. memperlihatkan hasil *estimasi R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.



Gambar 2. Model Struktural

Dari Gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan

Tabel 5. menunjukkan nilai *R-square* variabel Stres Kerja 0,990 dan Kinerja 0,689. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel Stres Kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,990 yang berarti 99,00 persen *variance* Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) mampu dijelaskan oleh variabel Stres Kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel Kinerja memiliki nilai *R-square* 0,689 yang berarti 68,90 persen *variance* Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) dan Stres Kerja mampu dijelaskan oleh variabel Kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Dari hasil penilaian *fit model* atas model penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis PLS. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS*.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 6 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural, berikut penjelasan masing-masing hubungan :

- 1) Hasil uji terhadap koefisien parameter antara FIW terhadap Stres Kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,724 dengan nilai t-statistik sebesar 7,649 dan signifikan pada $\alpha = 0,050$.
- 2) Hasil uji terhadap koefisien parameter antara WIF terhadap Stres Kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,363 dengan nilai t-statistik sebesar 3,201 dan signifikan pada $\alpha = 0,050$.
- 3) Hasil uji terhadap koefisien parameter antara FIW terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang negatif dengan nilai koefisien sebesar -0,745 dengan nilai t-statistik sebesar 3,929 dan signifikan pada $\alpha = 0,050$.
- 4) Hasil uji terhadap koefisien parameter antara WIF terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang negatif dengan nilai koefisien sebesar

-0,121 dengan nilai t-statistik sebesar 0,637 dan tidak signifikan pada $\alpha = 0,050$.

- 5) Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Stres Kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang negatif dengan nilai koefisien sebesar -0,659 dengan nilai t-statistik sebesar 3,504 dan signifikan pada $\alpha = 0,050$.

Selanjutnya untuk melihat besarnya mediasi variabel/pengaruh tidak langsung antara variabel bebas FIW dan WIF terhadap kinerja perawat wanita dengan mediasi variabel stres kerja, dapat dilihat pada Tabel 7. berikut:

Besarnya pengaruh FIW terhadap kinerja dengan mediasi variabel stres kerja yaitu sebesar -0,477 (0,724 x -0,659). Sedangkan pengaruh WIF terhadap kinerja dengan mediasi variabel stres kerja yaitu sebesar -0,239 (0,363 x -0,659). Dengan demikian diketahui bahwa variabel FIW dengan mediasi stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat wanita sebesar -0,477, sedangkan variabel WIF dengan mediasi stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat wanita sebesar -0,239.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis PLS, maka pada sub bab ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) yaitu *family interference with work* (FIW) dan *work interference with family* (WIF) terhadap Kinerja dengan mediasi Stres Kerja pada perawat wanita di RSJ Provinsi NTB.

- 1) Hasil analisis data menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan Keluarga

(KPK) yaitu *Family Interference with Work* (FIW) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Ini artinya FIW dengan teori peran yang diukur melalui lima indikator yaitu terlambat datang ke kantor, sering meninggalkan kantor, melaksanakan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga saat jam kerja, memikirkan masalah keluarga saat bekerja, dan sering teringat anak atau suami yang sakit saat bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi dan meningkat FIW yang dialami maka Stres Kerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afina Murtiningrum, 2005), (Ariani, 2017), dan (Nahwi, 2017). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Konflik Pekerjaan Keluarga (FIW) memang sangat mempengaruhi tingkat Stres Kerja seorang karyawan.

- 2) Hasil analisis data menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Interference with Family* atau WIF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukurnya, yaitu terdiri dari tidak dapat memenuhi sebagian tanggung jawab sebagai seorang ibu, jarang dapat berkumpul dan bercanda baik dengan anak ataupun suami, sering merasa lebih sensitif jika ada pekerjaan kantor yang belum selesai, perilaku saat menghadapi pasien sering terbawa ke rumah, kebiasaan di kantor sering

terbawa ke rumah, perilaku di kantor sering bertentangan dengan yang dibutuhkan dalam rumah tangga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. WIF yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB berdampak positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi dan meningkat WIF yang dialami perawat wanita di RSJ Provinsi NTB akan akan ikut meningkatkan Stres Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afina Murtiningrum, 2005), (Ariani, 2017), dan (Nahwi, 2017), yang menyatakan bahwa Konflik Pekerjaan Keluarga (WIF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

- 3) Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Family Interference with Work* (FIW) terhadap Kinerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB. Ini artinya semakin tinggi FIW yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB maka semakin buruk Kinerja yang dihasilkan perawat wanita di RSJ Provinsi NTB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain oleh (Barnett, 1994), (Schieman et al., 2003), (De Dreu & Weingart, 2003), (Iqbal, 2016), membuktikan bahwa FIW berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa FIW memang sangat mengganggu produktivitas seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi.

- 4) Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Work Interference with Family* (WIF) terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa WIF yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB tidak akan berpengaruh nyata terhadap kinerjanya. Berbeda halnya dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Barnett, 1994), (Schieman et al., 2003), (De Dreu & Weingart, 2003), dan (Nahwi, 2017), yang menyatakan WIF berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sedikit berbeda dikarenakan beberapa fakta, antara lain :
- a. Kompetensi yang dimiliki perawat wanita di RSJ Provinsi NTB mumpuni di dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal ini didasari oleh kompetensi yang dimiliki oleh para perawat wanita yang berlatar belakang pendidikan keperawatan. Selain itu juga dikarenakan oleh masa kerja yang tergolong lama, dimana para perawat wanita di RSJ Provinsi NTB cukup berpengalaman dalam menghadapi WIF, mereka cukup mampu mengelolanya sehingga tidak signifikan dalam mempengaruhi Kinerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB.
 - b. Dukungan dari pihak keluarga sangat mempengaruhi bagaimana seorang perawat dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik meskipun harus sedikit mengorbankan perannya sebagai ibu rumah tangga. Selain itu, untuk meringankan tugas seorang wanita di rumah tangga sehingga ia tetap dapat meniti karir, terlebih yang memegang peranan ganda, pada umumnya telah terjadi kesepakatan di antara anggota keluarga tentang masalah pengaturan tugas dan jadwal yang disesuaikan dengan jadwal kerja antara suami dan istri, termasuk mempekerjakan seorang pembantu rumah tangga. Dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja, akan timbul saling pengertian atas kondisi masing-masing sehingga adanya WIF tidak akan mempengaruhi kinerja masing-masing pasangan.
- 5) Hasil analisis data menunjukkan bahwa Stres Kerja yang diukur melalui delapan indikator yaitu sering kali cepat merasa tersinggung, merasa sangat sulit untuk saling memahami baik dengan pasien ataupun rekan sejawat, merasa sangat susah untuk fokus, sering merasa malas untuk berangkat bekerja, merasa jantung berdegub lebih kencang dan tekanan darah meningkat, masih sering memikirkan pekerjaan dan hal tersebut membuat susah tidur, sering cepat merasa bosan dan ingin meninggalkan tugas untuk sementara waktu, dan sering kehilangan nafsu makan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat Stres Kerja seorang perawat wanita di RSJ Provinsi NTB maka perawat tersebut akan mengalami penurunan Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh

beberapa peneliti sebelumnya diantaranya (Abdurrahman, 2018) dan (Nahwi, 2017). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Stres Kerja memang sangat signifikan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas seorang karyawan dalam meningkatkan Kinerja, meskipun menurut sifatnya Stres Kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

- 6) Berdasarkan hasil yang ditunjukkan, penelitian ini menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) yaitu *Family Interference with Work* (FIW) dan *Work Interference with Family* (WIF) dengan mediasi variabel Stres Kerja, dimana kontribusi persentase nilai yang diberikan relatif besar. Temuan ini memberikan pedoman bagi manajemen RSJ Provinsi NTB dalam mengelola Kinerja perawat wanita. Konflik Pekerjaan Keluarga (FIW dan WIF) dapat mempengaruhi Kinerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB dengan mediasi Stres Kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi Konflik Pekerjaan Keluarga (FIW dan WIF) yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB maka semakin tinggi stres kerja yang pada akhirnya akan memperburuk Kinerja yang dihasilkan perawat wanita di RSJ Provinsi NTB.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden perawat wanita di RSJ Provinsi NTB, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu *Family Interference with Work* (FIW) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan menurun FIW yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB, maka Stres Kerja akan semakin menurun, begitu juga sebaliknya jika FIW meningkat maka akan meningkatkan Stres Kerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB. *Work Interference with Family* (WIF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan menurun WIF yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB, maka Stres Kerja akan semakin menurun, demikian juga sebaliknya. *Family Interference with Work* (FIW) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat FIW yang dialami oleh perawat wanita di RSJ Provinsi NTB, maka Kinerja akan semakin menurun, begitu juga sebaliknya jika FIW dapat ditekan serendah mungkin maka akan meningkatkan Kinerja perawat wanita. *Work Interference with Family* (WIF) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat WIF yang dialami oleh perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nusa Tenggara Barat tidak sampai mengganggu kinerjanya sebagai perawat. Hal ini dikarenakan para perawat telah berpengalaman dalam melakoni peran ganda, serta dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga yang lain sehingga implikasi dari WIF tersebut tidak signifikan terhadap kinerjanya. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat Stres Kerja, maka Kinerja perawat wanita di RSJ Provinsi NTB akan semakin menurun dalam menghasilkan output Kinerja, begitu juga sebaliknya.

Untuk mempertahankan Kinerja perawat wanita, pihak manajemen RSJ Provinsi NTB hendaknya memperhatikan beberapa faktor Stres Kerja yang sering dialami perawat wanita di RSJ Provinsi NTB seperti cepat merasa tersinggung, sulit untuk saling memahami baik dengan pasien ataupun rekan sejawat, susah untuk fokus, malas ke kantor untuk datang bekerja, selalu meninggalkan tugas untuk sementara waktu. Selain itu, pihak manajemen RSJ Provinsi NTB juga perlu untuk mempertimbangkan kebijakan yang dapat mendukung para perawat wanita yang telah memiliki keluarga, khususnya yang memiliki anak di bawah usia sekolah, sehingga dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan keluarga (KPK) yang dialami oleh perawat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. (2018). Establishing Competitive Advantage To Improve Business Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.37673/jebi.v3i1.27>
- Afina Murtiningrum. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*.
- Ariani, S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jmm Unram - Master Of Management Journal*. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Badan Pusat Statistik. (2019). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. *BPS RI*.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-Work Spillover Revisited: A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family*. <https://doi.org/10.2307/352875>.
- Djajasinga, N. D., Sulastrri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 14*. Indeks.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24.0. Update Bayesian SEM. In *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Update Bayesian SEM*. <https://doi.org/10.1016/j.ando.2009.02.007>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references

- are available on JSTOR for this article : Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *The Academy of Management Review*.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibrahim, I. D. K. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Yang Dimediasi Oleh Burnout” (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1–16.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402–408.
- Iqbal, M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Manggala. *IOSR Journal of Economics and Finance*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- NAHWI, W. A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk Skripsi. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nawawi, H. H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2014). *Buku Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Schieman, S., McBrier, D. B., & Van Gundy, K. (2003). Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress. *Sociological Forum*.
<https://doi.org/10.1023/A:1022658929709>
- Soedjono. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*.
<https://doi.org/10.7454/ai.v0i52.3313>