

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT
(Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

TESIS

Disusun oleh

AZAZAH INDRIYANI, SE

NIMC4A007022

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2009

PENDAHULUAN

BAB I

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat rumah sakit di dominasi sebagian oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita yang sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 1975-2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita

yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000 (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 1990 & 2000).

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Ihromi, (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee, et, al 1999), kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et, al 1983).

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik

peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anorogo,1992). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri

karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980). Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Rini, 2000).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Di ungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2001). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, sebab melalui wawancara pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa karyawan berpindah/keluar sering terjadi di Rumah Sakit ini, terutama tenaga paramedis perawat, yang disebabkan adanya pergantian pimpinan, pemberlakuan rotasi penempatan karyawan, alasan keluarga (mengikuti suami) dan beban kerja yang berat/stress yang berkaitan dengan perannya sebagai perawat.

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *Turover* pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang cukup tinggi selama empat tahun terakhir dari tahun 2004 hingga tahun 2007.

Tabel 1.1
Data Turnover Tenaga Perawat dari 2004 – 2007
Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

B u l a n	2004				2005				2006				2007			
	Masuk		Keluar		Masuk		Keluar		Masuk		Keluar		Masuk		Keluar	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Jan	0	0,00	2	1,02	0	0,00	0	0,00	1	0,48	0	0,00	0	0,00	1	0,49
Feb	0	0,00	3	1,53	1	0,52	10	5,2	0	0,00	1	0,49	0	0,00	0	0,00
Maret	0	0,00	5	2,55	0	0,00	4	2,08	0	0,00	1	0,49	0	0,00	0	0,00
April	22	11,2	0	0,00	0	0,00	3	1,56	0	0,00	13	6,3	0	0,00	3	1,48
Mei	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,52	0	0,00	2	0,97	0	0,00	0	0,00
Juni	0	0,00	0	0,00	17	8,76	1	0,52	35	16,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Juli	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,97	0	0,00	4	1,96
Agust	0	0,00	1	0,51	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,97	0	0,00	3	1,48
Sept	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,49
Okt	0	0,00	2	1,02	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nov	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,97	0	0,00	1	0,49
Des	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,52	0	0,00	1	0,49	0	0,00	2	0,99
Jumlah	22	11,2	13	6,6	18	9,28	20	10,3	36	17,38	24	11,7	0	0,00	15	7,4

Sumber: Dari data Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stress di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan perawat memicu stress, karena perawat berhubungan langsung dengan dengan tekanan dari supervisor (kepala ruang, harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan, perawat juga dituntut melaksanakan standar pelayanan prima, sikap menjadi patner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan advise dokter setiap saat.

Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Yun Iswanto, 1999 dan Gabriel & Marjo, 2001). Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktek keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan.

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan,berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress dilakukan oleh Judge et,al (1994). Profesi perawat diambil sebagai sampel karena tugas perawat mempunyai aspek-aspek tugas yang potensial menimbulkan stress misalnya mengharuskan kontak paling lama dengan pasien dan keluarga pasien. akibat stress yang berkepanjangan dan terus-menerus menimbulkan adanya gejala fisiologis, psikologis, perilaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980).

Perawat yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya tetapi stress mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja

karyawan yang drastis. Perawat rumah sakit di dominasi sebagian oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita yang sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja perawat wanita rumah sakit?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja perawat wanita rumah sakit.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit.

3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda perawat wanita dan stres kerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (khususnya perawat wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. TELAAH PUSTAKA

2.1.1. Pengertian Konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984), Konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

2.1.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan.

Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau

supermom yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat.

Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut. Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi,1990). Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

1. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
2. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triaryati (2003) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)
2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.1.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut judge et al, (1994). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain (Yang, et al, 2000).

Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang

berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sependapat dengan Frone, Greenhaus dan Parasuraman (1992) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

Gutek et al, (1991) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja).

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria.

Menurut Nyoman Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001): Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Tekanan kerja.
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Beberapa kiat menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga:

1. Kiat untuk individu

Menurut Rini (2002), ada beberapa kiat untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

2. Kiat untuk perusahaan

Menurut Nyoman Triaryati (2003) ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, yaitu:

- a) Waktu kerja yang lebih fleksibel
- b) Jadwal kerja alternatif
- c) Tempat penitipan anak
- d) Taman kanak-kanak
- e) Kebijakan ijin keluarga
- f) Job sharing

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

2.1.1.3. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka (Munandar, 1985). Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan

suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.1.1.4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan.

Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan

untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan (Frone, et al,1994).

Dari uraian di atas tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 : Konflik pekerjaan-keluarga berpegaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

H5 : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

2.1.2. Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980). stress biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997). Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan

perawat/karyawan dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis.

Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stress yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat ditempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

Stress yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stressor mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap stressor ini merupakan suatu komponen yang penting didalam proses stres karena orang menginterpretasikan stressor yang sama secara berlebihan. Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik.

Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2006)

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung

dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 1976).

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Rini (2002) mengkategorikan gejala stress kedalam beberapa aspek: (1) beban kerja yang tinggi, (2) tingkat absensi, (3) terlambat masuk kerja, (4) tuntutan/tekanan dari atasan (5) prestasi dan penurunan produktivitas, (6) ketegangan dan kesalahan, (7) menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik.

Anteseden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

a. Stresors Di luar Organisasi

Stresors yang berasal dari variabel organisasi mencakup: perubahan sosial/individu, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi, dan keuangan, ras, dan kelas, serta kondisi tempat tinggal/masyarakat

b. Stresors Organisasi

Selain stresors potensial yang terjadi diluar organisasi, terjadi juga stresors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro

level, khususnya pada organisasi yang terdapat stresors di dalamnya, stresors makro level dapat dibedakan menjadi:

1. Kebijakan dan strategi administratif
2. Struktur dan desain organisasi
3. Proses organisasi
4. Kondisi kerja

c. Stresor Tingkat Individu

Individual stresor adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Meliputi: tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang di rasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

d. Stresor Tingkat Kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996). Hubungan yang jelek termasuk kepercayaan yang rendah, dukungan rendah, minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba untuk menghadapi masalah yang dihadapi kepada pekerja. Bahwa ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan

ambiguitas peran, kesenjangan komunikasi di antara orang-orang, dan kepuasan kerja yang rendah.

Beberapa contoh stresors organisasi mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antara karyawan. penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stress (Ganster & Schoubroeck,1991)

2.1.2.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stress Kerja

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa konflik peran ganda mengarah pada stress kerja. Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge et al 1994). Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Judge et al, 1994)

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis perawat wanita/karyawan (Thomas & Ganster, 1995). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stress kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan penyakit jantung. Dari uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit
- H₂ : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit

2.1.3. Kinerja Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Kerja

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Johnson, et al 2000). Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Motowidlo dan van Scotter (1994), kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah

sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja kerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Cherrington (1994), kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis

besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor idividu dan faktor situasi.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan. Handoko (1993) menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif. Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.
4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan

2.1.3.3. Stress kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan/Perawat wanita Rumah sakit

Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Price (2003) mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Netemeyer et al (2005) menjelaskan adanya antecedent kunci dan konsekuensi antara konflik peran, kinerja pelayanan pada pelanggan dan stress kerja. Dalam penelitian mereka menyatakan stress kerja karyawan menjadi predictor utama terhadap *in role performance supervisor* dan *extra-role performance* karyawan dan pelanggan secara langsung. Sementara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan menghasilkan stress kerja.

Yang (2000) membandingkan bagaimana pengaruh tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan sebagai sumber dari terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga pekerjaan di dua negara yang berbeda budaya, dan hasil yang diperoleh adalah (a) *work-family conflict* merupakan fenomena sosial yang di alami oleh pekerjaan di Amerika juga di China, (b) *family demand* lebih besar terjadi di US dari pada di China, (c) *work demand* lebih besar terjadi di China dari pada di US, (d) pengaruh *family demand* terhadap terjadinya *work-family conflict* lebih besar di US dari pada di China (d) pengaruh *work demand* terhadap terjadinya *work-family conflict* lebih besar di China dari pada di US, (f) tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap atribut work demand antara dua negara tersebut.

Chan dan Schmitt (2002) menganalisis tentang penilaian kinerja kerja karyawan jasa public pada kantor pemerintahan menggunakan tiga dimensi kinerja meliputi: keahlian teknis inti, dedikasi kerja dan fasilitas interpersonal menggunakan supervisory rating item yang disusun oleh Chan. Hasil dari analisis kerja menunjukkan keahlian teknikal inti dari pelayanan jasa public konsisten dengan masalah analisis yang secara garis besar melibatkan keahlian menulis dan komunikasi lisan. Kemudian keahlian teknikal inti (kinerja tugas) di nilai menggunakan tiga item meliputi kinerja tugas untuk analisis permasalahan, komunikasi tertulis dan komunikasi lisan (*Cronbach Alpha* = 0,82) untuk mengukur dedikasi pekerjaan termasuk kinerja motivasional yaitu motivasi untuk melaksanakan tugas, motivasi untuk belajar, dan motivasi untuk bekerja keras (*Cronbach Alpha* = 0,78). Pemberian kemudahan hubungan antar

pribadi diukur dengan tiga materi tertulis menyangkut kemampuan membuat resolusi konflik hubungan antara pribadi, negosiasi, dan kerja sama kelompok. Penelitian tentang kinerja karyawan berkaitan dengan kinerja pelayanan pelanggan. Layanan karyawan merupakan kunci yang menghubungkan antara pelanggan dan organisasi, dan evaluasi pelanggan dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan karyawan.

Cinamon, et al (2002), menyatakan bahwa guru akan berusaha mengatasi permasalahan dengan baik, masalah keluarga maupun masalah pekerjaan sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang akan mengarah pada timbulnya stress kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa disamping berusaha untuk menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga dengan cara waktu kerja yang lebih fleksibel, akan berarti jika pihak sekolah ikut membantu dalam mengatasi masalah siswa dengan meminta dukungan kepada orang tua siswa

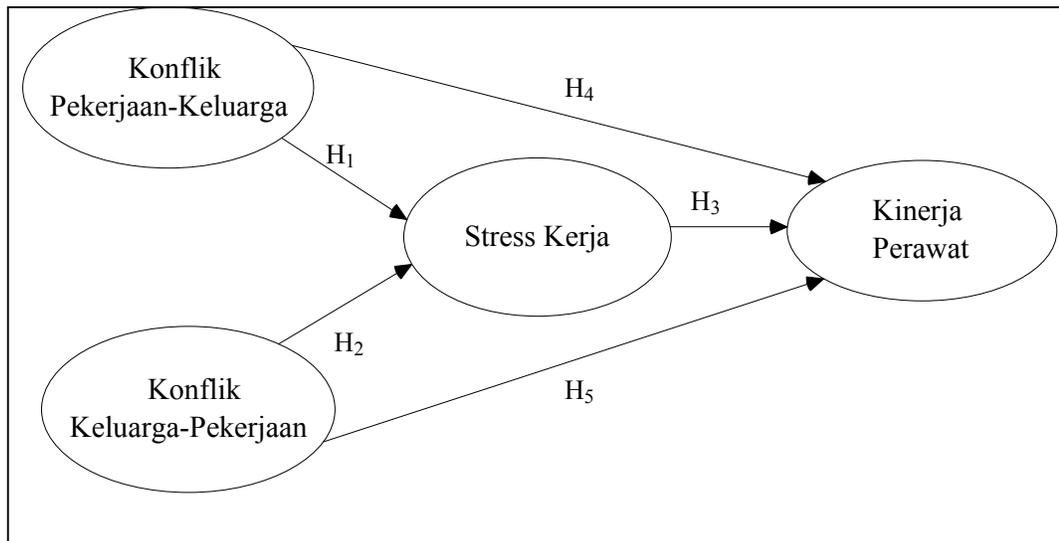
Price (2003) mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

Barhem (2008) dalam penelitiannya pada 196 manajer yang bekerja diperusahaan multinational menunjukkan bahwa role overload menjadi penyebab utama stress di lingkungan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena perusahaan multinasional memiliki ketidakpastian yang cukup tinggi, yaitu lingkungan bisnis yang global.

Barone et.al (1984) terdapat tujuh sumber stress yang dijadikan instrumen pada penelitian-penelitian stress sebelumnya. Ketujuh sumber stress tersebut adalah lingkungan (*enviroment*), pribadi (*personal*), konsekuensi manusia (*human concequences*), organisasional (*organizational*), adaptif (*adaptive*), proses (*process*), dan waktu (*time*).

2.2. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Gambar 2.1.
Hubungan antara variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit



Sumber: Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001); Frone, Russell dan Cooper (1992); Price, Kella B. (2003).

2.3 INDIKATOR VARIABEL

2.3.1. Variabel konflik peran ganda

Untuk variabel konflik peran ganda merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih pemberian peran, yang mana pemenuhan peran yang satu akan menimbulkan kesulitan pada pemenuhan peran yang lain. Variabel konflik peran ganda terdiri dari:

- a. Konflik Pekerjaan-Keluarga: adalah permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Indikator dari variabel ini adalah Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001):

X1 = Tekanan kerja

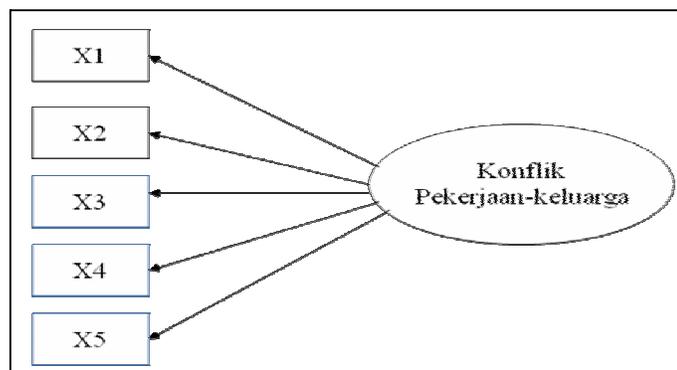
X2 = Banyaknya tuntutan tugas

X3 = Kurangnya kebersamaan keluarga

X4 = Sibuk dengan pekerjaan

X5 = Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Gambar 2.2
Indikator Variabel



Sumber: di kembangkan oleh Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001).

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan: yaitu permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Indikator dari variabel ini adalah Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001):

X6 = Tekanan sebagai orang tua

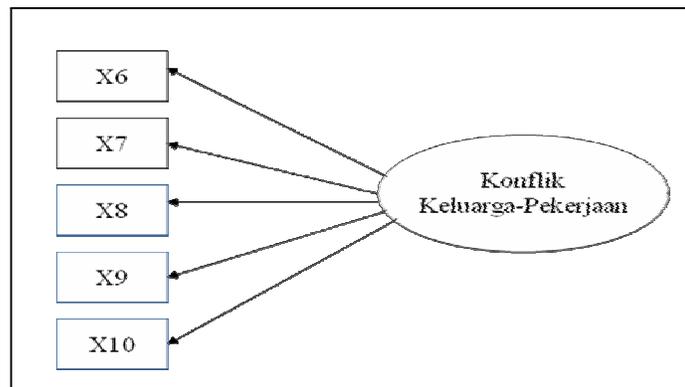
X7 = Tekanan perkawinan

X8 = Kurangnya keterlibatan sebagai istri

X9 = Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

X10 = Campur tangan pekerjaan

Gambar 2.3
Variabel Indikator



Sumber: dikembangkan oleh Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001) untuk penelitian ini.

2.3.2. Variabel stress kerja

Untuk mengukur variabel stress kerja melalui indikator-indikator dari stress kerja sebagai berikut:

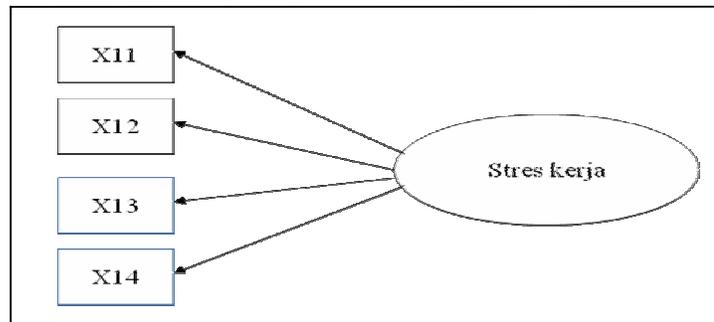
X11 = Beban kerja

X12 = tuntutan/ tekanan dari atasan

X13 = ketegangan dan kesalahan

X14 = Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

Gambar 2.4
Variabel Indikator



Sumber: dikembangkan oleh Rini (2002) untuk penelitian ini Jacinta F (2002) stress kerja (www.e-psikologi.com)

2.3.3. Variabel kinerja karyawan

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan melalui indikator-indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

X15 = Tingkat absensi

X16 = Terlambat masuk kerja

X17 = Prestasi dan produktivitas menurun

X18 = Kualitas kerja

X19 = Kuantitas kerja

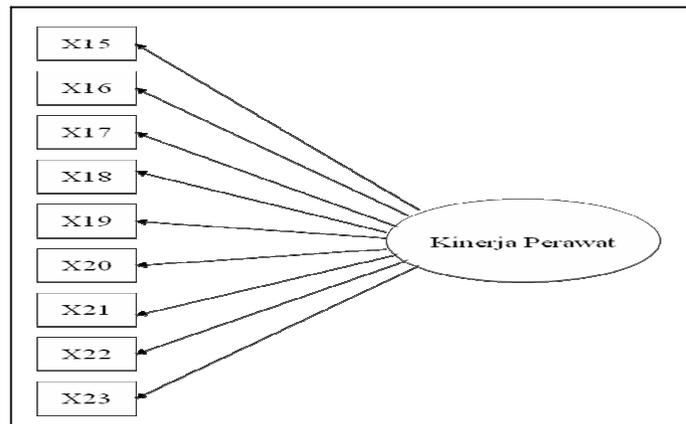
X20 = Ketepatan waktu

X21 = Sikap

X22 = Efektifitas

X23 = Komitmen

Gambar 2.5
Indikator Variabel



Sumber: dikembangkan dari Flippo, (1986) untuk penelitian ini

2.4 HIPOTESIS

- H₁ : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit
- H₂ : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit
- H₃ : Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit
- H₄ : Konflik pekerjaan-keluarga berpegaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit
- H₅ : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

**2.5 DEFINISI OPERASIONAL, INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN,
dan SIMBOL PENELITIAN**

Tabel 2.1
Variabel, definisi, indikator variabel, dan simbol

Variabel	Definisi	Indikator	Simbol
Konflik pekerjaan-keluarga Frone, Russell dan Cooper (1992)	Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan kerja • Banyaknya tuntutan tugas • Kurangnya kebersamaan keluarga • Sibuk dengan pekerjaan • Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga 	X1 X2 X3 X4 X5
Konflik keluarga-pekerjaan Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio(2001)	Konflik timbul sebagai akibat pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan sebagai orang tua • Tekanan perkawinan • Kurangnya keterlibatan sebagai istri • Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua • Campur pekerjaan 	X6 X7 X8 X9 X10
Stress kerja Ivancevich dan Matteson (1980)	Suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuansi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Tuntutan/tekanan dari atasan • Ketegangan dan kesalahan • Menurunnya tingkat hubungan interpersonal 	X11 X12 X13 X14

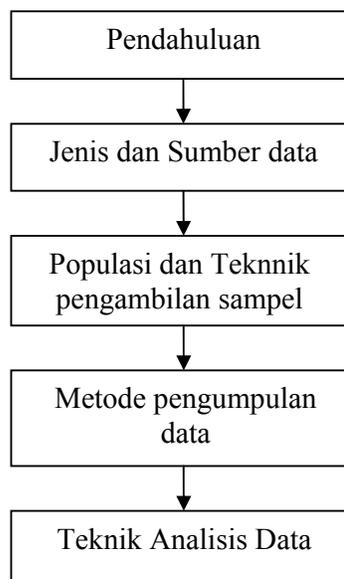
<p>Kinerja karyawan Prawirosentono (1999)</p>	<p>Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat absensi • Terlambat masuk kerja • Prestasi dan produktivitas menurun • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Sikap • Efektivitas • Komitmen 	<p>X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23</p>
-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah model yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya. Langkah-langkah yang akan dijelaskan dalam bab ini adalah sebagai berikut: jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisa data. Metode penelitian yang akan diuraikan dalam bab ini disusun dengan tahapan atau outline sebagai berikut :

Gambar 3.1
Tahapan Penyusunan



Sumber : Dikembangkan dalam tesis ini.

3.1 JENIS DAN SUMBER DATA

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey

3.1.2. Sumber Data

Data terdiri dari 2 yaitu, data primer yang diambil langsung dari responden yang meliputi data dari diri tentang responden (Usia, Jenis kelamin, Lama bekerja, jumlah anak, pendidikan terakhir dan besarnya penghasilan) melalui kuesioner yang dijawab oleh responden, dimana dalam kuesioner yang berisi pertanyaan yang menggali aspek yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, dan stress terhadap kinerja perawat wanita. Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah tenaga paramedis perawat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang telah menjadi karyawan tetap, dan data sekunder adalah data yang diambil dari data yang sudah terjadi dibagian sumber daya manusia Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah yang berupa: jumlah tenaga paramedis perawat, keluar masuknya perawat.

3.2 POPULASI DAN TEHNIK PENGAMBILAN SAMPEL

3.2.1 Populasi

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tenaga paramedis perawat yang ada di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang secara keseluruhan berjumlah 202 orang, sedangkan tenaga paramedis perawat

wanita yang ada di rumah sakit roemani muhammadiyah semarang yang sudah menikah berjumlah 132 orang. Pada penelitian sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penentuan sampel yang dibutuhkan menggunakan rumus yang telah dikembangkan oleh Hair et.al (1995) dalam Augusty Ferdinand (2002). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian, yang menjadi responden. Setelah sampel diambil secara sensus terdapat 115 tenaga paramedis perawat yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak .

Hal ini menunjukkan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat minimal pengambilan sampel sesuai untuk SEM adalah antara 100-200 sampel. Penggunaan sampel tersebut diharapkan hasil analisis data memberikan gambaran lebih valid tentang keadaan responden. Alasan digunakannya perawat sebagai sampel karena perawat memiliki karakteristik yang unik dengan profesi yang didalamnya banyak memicu stress, di antaranya: banyak tekanan maupun tuntutan dari atasan untuk selalu melayani pasien dengan ramah dalam situasi apapun, perawat juga menjadi patner dokter yang harus siap melaksanakan advise dokter, disisi lain harus bisa menghadapi komplain dari keluarga pasien. Jika terjadi apa-apa terhadap pasien, perawat juga harus melaksanakan tugas yang banyak mengandung resiko, seperti menyuntik, memasang kateter, menjahit luka, dan merawat pasien dengan penyakit menular atau berbahaya.

3.3 METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel.

Skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bipolar adjective*, yang merupakan penyempurnaan dari *semantic scale* dengan harapan agar repons yang dihasilkan dapat merupakan *intervally scaled data* (Ferdinand, 2006). Skala yang digunakan pada rentang interval 1-10. Penggunaan skala 1-10 (skala genap) untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah, sehingga akan menghasilkan respon yang mengumpul di tengah (*grey area*). Berikut gambaran pemberian skor atau nilai pada pertanyaan kuesioner penelitian ini. Untuk kategori pernyataan tertutup dengan jawaban sangat tidak setuju hingga setuju adalah sebagai berikut:

<i>Sangat</i>										<i>Sangat</i>
<i>Tdk Setuju</i>										<i>Setuju</i>
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

3.4 UJI VALIDITAS DAN *VARIANCE EXTRACT*

Penilaian unidimensionalitas dan reliabilitas dilakukan untuk apakah suatu indikator memiliki derajat kesesuaian yang baik dalam sebuah model 1 dimensi. Unidimensionalitas sendiri merupakan asumsi yang digunakan dalam menghitung reliabilitas. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi dari indikator dalam mengindikasikan sebuah konstruk. Pada dasarnya uji reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Ada dua cara yang dapat digunakan yaitu dengan melihat *construct reliability* dan *variance extracted*, yang kedua hal ini memiliki *Cut Off Value* yaitu masing-masing minimal 0,70 dan 0,50. Meskipun demikian nilai-nilai *cut off value* tersebut bukan angka mati. Hasil perhitungan dari pengujian *construct reliability* dan *variance extracted* diuraikan pada bagian berikut.

1. *Construct Reliability*.

Construct Reliability didapatkan dari rumus Hair et al. (1995)

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std} \cdot \text{Loading})^2}{(\sum \text{std} \cdot \text{Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.

- $\sum \epsilon_j$ adalah *measurement error* setiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,70$.

2. *Variance Extracted*

Pada prinsipnya pengukuran ini menunjukkan jumlah varians dari indikator - indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Konstruk laten yang diwakili oleh indikator - indikator tersebut dikatakan baik, bila nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$. *Variance extracted* ini didapatkan rumus Hair et al. (1995) yang digunakan adalah:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. Loading}^2}{\sum \text{std. Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap indikator.

3.5 TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *the Structural Equation Model* (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis. SEM atau model persamaan structural adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, secara simultan. (Ferdinand, 2006). yang dimaksud dengan rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independent bagi hubungan berjenjang lainnya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu :

1. Analisis konfirmatori (*confirmatory factory analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmatori faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
2. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh antar variabel-variabel.

Menurut Ferdinand (2006) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan permodelan *Structural Equation Model* (SEM). sebuah permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari dua bagian utama yaitu *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* atau model pengukuran untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variabel laten serta model struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar dua atau lebih variabel. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor.

Untuk membuat permodelan yang lengkap beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan :

1. Pengembangan Model Teoritis

Langkah pertama dalam model pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Setelah itu, model tersebut divalidasi secara empiris melalui komputasi program SEM. Oleh karena itu dalam pengembangan model teoritis seorang peneliti harus menggunakan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoretis yang dikembangkannya. Dengan perkataan lain, tanpa dasar teoretis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut, melalui data empirik (Ferdinand, 2006).

Tabel 3.1
Indikator pengukuran

Variabel	Definisi	Indikator	Simbol
Konflik pekerjaan-keluarga Frone, Russell dan Cooper (1992)	konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.	• Tekanan kerja	X1
		• Banyaknya tuntutan tugas	X2
		• Kurangnya kebersamaan keluarga	X3
		• Sibuk dengan pekerjaan	X4
		• Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	X5
Konflik keluarga-pekerjaan Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001)	Konflik timbul sebagai akibat pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja	• Tekanan sebagai orang tua	X6
		• Tekanan perkawinan	X7
		• Kurangnya keterlibatan sebagai istri	X8
		• Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua	X9
		• Campur tangan pekerjaan	X10
Stress kerja Ivancevich dan Matteson (1980)	suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang	• Beban kerja	X11
		• Tuntutan/tekanan dari atasan	X12
		• Ketegangan dan kesalahan	X13
		• Menurunnya tingkat hubungan interpersonal	X14

Kinerja karyawan Prawirosentono (1999)	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.	• Tingkat absensi	X15
		• Terlambat masuk kerja	X16
		• Prestasi dan produktivitas menurun	X17
		• Kualitas	X18
		• Kuantitas	X19
		• Ketepatan waktu	X20
		• Sikap	X21
		• Efektivitas	X22
		• komitmen	X23

2. Pengembangan diagram alur (*Path diagram*)

Pada langkah kedua, model teoretis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram. Path diagram tersebut akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Sedemikian jauh diketahui bahwa hubungan-hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan. Tetapi dalam SEM (termasuk didalamnya operasi program AMOS 4.01 dan versi sebelumnya) hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam sebuah path diagram dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan, dan persamaan menjadi estimasi.

Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur di atas, dapat dibedakan dalam dua kelompok konstruk yaitu :

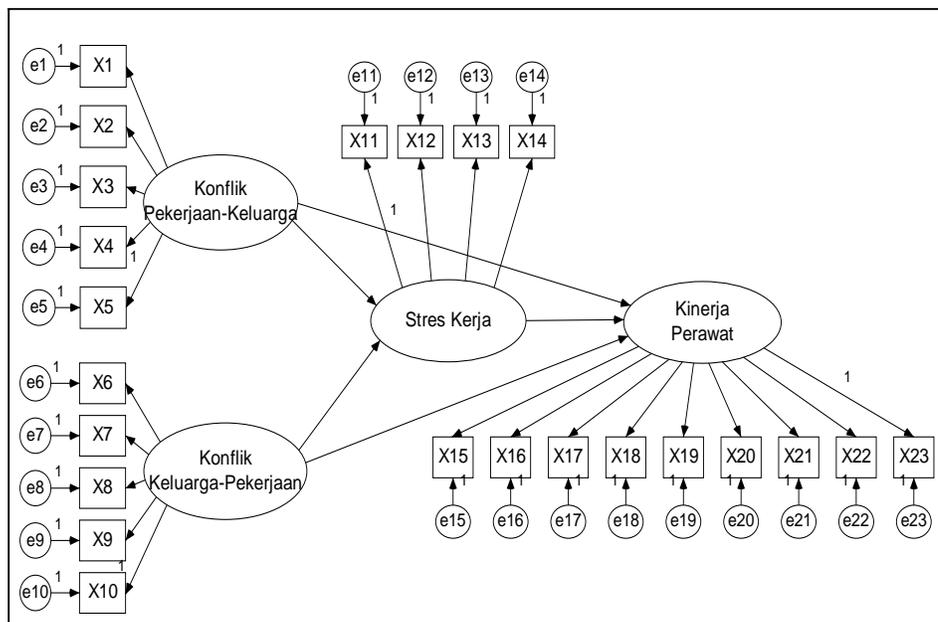
a. Konstruk Eksogen (*Exogenous Constructs*)

Konstruk eksogen dikenal juga sebagai "source variables" atau "independent variables" yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model.

b. Konstruk Endogen (*Endogenous Constructs*)

Merupakan konstruk yang dapat diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen ditandai dengan didatangi anak panah saja atau didatangi dan ditinggalkan anak panah. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa faktor.

Gambar 3.2
Diagram Alur



Sumber: Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001); Frone, Russell dan Cooper (1992); Price, Kella B. (2003).

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan.

Setelah teori atau model teoretis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan.

Persamaan yang akan dibangun akan terdiri dari :

a. Persamaan-persamaan struktural (*structural equations*).

Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut ini :

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_2$$

atau

$$\text{Stress Kerja} = \gamma_1 \text{konflik pekj} - \text{kel} + \gamma_2 \text{konflik kel} - \text{pekj} + \zeta_1$$

$$\text{Kinerja perawat} = \beta_1 \text{stress kerja} + \gamma_1 \text{konflik pekj} - \text{kel} + \gamma_2 \text{konflik kel} - \text{pekj} + \zeta_2$$

b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)

dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

Tabel 3. 2**Konversi Diagram Path dalam Model Matematika**

Konsep Eksogen (Model Pengukuran)	Konsep Endogen (Model Pengukuran)
$X_1 = \lambda_1 \xi + \delta_1$	$X_{11} = \lambda_{11} \eta_1 + \varepsilon_1$
$X_2 = \lambda_2 \xi + \delta_2$	$X_{12} = \lambda_{12} \eta_2 + \varepsilon_2$
$X_3 = \lambda_3 \xi + \delta_3$	$X_{13} = \lambda_{13} \eta_3 + \varepsilon_3$
$X_4 = \lambda_4 \xi + \delta_4$	$X_{14} = \lambda_{14} \eta_4 + \varepsilon_4$
$X_5 = \lambda_5 \xi + \delta_5$	$X_{15} = \lambda_{15} \eta_5 + \varepsilon_5$
$X_6 = \lambda_6 \xi + \delta_6$	$X_{16} = \lambda_{16} \eta_6 + \varepsilon_6$
$X_7 = \lambda_7 \xi + \delta_7$	$X_{17} = \lambda_{17} \eta_7 + \varepsilon_7$
$X_8 = \lambda_8 \xi + \delta_8$	$X_{18} = \lambda_{18} \eta_8 + \varepsilon_8$
$X_9 = \lambda_9 \xi + \delta_9$	$X_{19} = \lambda_{19} \eta_9 + \varepsilon_9$
$X_{10} = \lambda_{10} \xi + \delta_{10}$	$X_{20} = \lambda_{20} \eta_{10} + \varepsilon_{10}$
	$X_{21} = \lambda_{21} \eta_{11} + \varepsilon_{11}$
	$X_{22} = \lambda_{22} \eta_{12} + \varepsilon_{12}$
	$X_{23} = \lambda_{23} \eta_{13} + \varepsilon_{13}$

Sumber: dikembangkan untuk tesis ini, 2008

4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model Kovarians atau korelasi
Perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya adalah dalam input data yang digunakan dalam permodelan dan estimasinya. SEM hanya menggunakan matriks Varians/Kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya
5. Menilai Problem Identifikasi
Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dan mengembangkan lebih banyak konstruk.
6. Evaluasi Kriteria *Goodness-Of-fit*
Kesesuain model dievaluasi melalui telaah terhadap beberapa kriteria *Goodness-Of-Fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu: ukuran sampel, normalitas, linearitas, outliers dan multikolinearity dan similarity. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan *cut off value* nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak, yaitu:

a. χ^2 Chi- Square Statistik

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan bila nilai Chi- Squarenya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $p > 0,05$ (Hair et all, 1995 dalam Ferdinand, 2006).

b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Appoximation*)

Menunjukkan nilai *Goodness-Of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et all, 1995 dalam Ferdinand, 2006). Nilai RMSEA yang kecil atau = 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close vit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of feedom*.

c. GFI (*Goodness –Of-Fit- Index*)

Merupakan ukuran non statstikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit* (Ferdinand, 2006).

d. AGFI (*Adjusted Goodness-Of-Fit-IndeX*)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,09 (Hulland dalam Ferdinand, 2006)

e. CMIN/DF

Adalah *The minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF merupakan statistik chi square dibagi df-nya sehingga disebut χ^2 – relatif. Nilai χ^2 – relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle 1997 dalam Ferdinand, 2006).

f. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan sebuah *base line* model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ (Hair et al 1995 dalam Ferdinand, 2006) dan nilai yang mendekati satu menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle 1997 dalam Ferdinand, 2006).

g. CFI (*Comparative Fit Index*)

Rentang sebesar 0-1 dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat *a very good fit* yang tinggi (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand 2006). Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan atas model adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indeks Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>
χ^2 Chi- Square Statistik	Diharapkan kecil
Significant Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,90$

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah tetap kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersikap simetris. Model yang baik memiliki *standardized residual variance* yang kecil. Angka 1,96 merupakan batas nilai yang diperkenankan yang diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator. Untuk mempermudah dalam melakukan modifikasi dapat digunakan indeks modifikasi yang dikalkulasi oleh program untuk tiap hubungan antar variabel yang diestimasi.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan di bahas mengenai analisis data dari kuesioner yang telah terkumpul sebelumnya. Dalam penelitian ini telah berhasil disebarkan kuesioner sebanyak 115 buah dengan item pertanyaan sebanyak 23 dimana item pertanyaan sebanyak 10 untuk kuesioner konflik peran ganda, 4 item pertanyaan untuk kuesioner stress kerja dan 9 item pertanyaan untuk kuesioner kinerja karyawan. dari 115 kuesioner yang di sebarakan semua berhasil terkumpul kembali. Semua kuesioner di isi secara lengkap oleh responden penelitian yaitu perawat wanita Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang telah berkeluarga dan memiliki anak.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan indeks jawaban responden dari berbagai konstruk yang dikembangkan serta statistik diferensial untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan analisis dalam model SEM.

4.1 GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT

Penelitian mengenai konflik peran ganda dan stress kerja terhadap perawat wanita rumah sakit dilakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didirikan pada tanggal 27 Agustus 1975 M dengan maksud sebagai sarana da'wah untuk mengamalkan amar ma'ruf nahi munkar, mewujudkan cita-cita Perserikatan Muhammadiyah. Nama Roemani dipakai sebagai penghargaan

atas kepeloporan dan pemrakarsa berdirinya sebuah pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah ini terletak di Jalan. Wonodri 22 Semarang.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki visi seperti menjadikan rumah sakit terkemuka dalam pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai islam dan di dukung aplikasi teknologi mutakhir sedangkan misi dari Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah Rumah Sakit Roemani sebagai da'wah amar ma'ruf nahi munkar untuk mewujudkan cita-cita persyarikatan muhammadiyah, memberikan pelayanan kesehatan yang islami, professional dan bermutu dengan tetap peduli terhadap kaum dhu'afa dan anak yatim, sebagai rumah sakit rujukan bagi rumah sakit islam se Jawa Tengah, dan sebagai mitra pengembangan keilmuan dan tenaga kesehatan, khususnya bagi institusi di lingkungan persyarikatan muhammadiyah.

Fasilitas-fasilitas yang di miliki oleh Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang seperti pelayanan 24 jam, rawat jalan, rawat inap, dan pelayanan kerohanian.

4.2 ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan umur, pendidikan, terakhir, lama bekerja, jumlah anak, dan penghasilan sebulan. Analisis deskriptif juga di lakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dalam bentuk data persentase.

4.2.1 Responden berdasarkan Umur

Tabel 4.2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia perawat wanita	Jumlah	Persentase
17 th – 25 th	10	8,7
26 th – 35 th	77	67,0
35 th – 45 th	21	18,3
45 th keatas	7	6,1
Jumlah	115	100

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan umur responden dapat diketahui sebanyak 8,7% berusia antara 17 – 25 tahun, 67,0% berusia antara 26 – 35 tahun, 18,3% berusia antara 35 – 45 tahun, dan sisanya sebanyak 6,1% berada pada rentang usia 45 tahun keatas. Seperti yang dilihat dari tabel 4.2.1 di atas dapat diketahui bahwa hampir separuh dari perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang berada pada rentang usia matang yaitu antara usia 26 – 35 tahun. Wanita dalam usia ini seharusnya sedikit yang mengalami stress kerja dan sudah memiliki kemampuan mengendalikan emosi yang lebih baik di bandingkan wanita pada usia yang lebih muda.

4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMU	23	20,0
AKPER/Sederajat	78	67,8
S1	14	12,2
Jumlah	115	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan adanya distribusi yang cukup merata pada empat jenis jenjang yang ada. Jumlah terbesar responden adalah lulusan AKPER/ Sederajat yaitu sebanyak 78 orang atau 67,8% disusul oleh SMU sebanyak 23 orang atau 20,0%, lulusan S1 sebanyak 14 orang atau 12,2%. Dari data yang tersaji pada tabel 4.2.2 di simpulkan bahwa lebih dari separuh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah baru mengenyam pendidikan sampai dengan AKPER/Sederajat dengan demikian dapat di katakan bahwa secara umum perawat yang bekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang masuk dalam kategori pendidikan sedang.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 - 3 Tahun	11	9,6
4 – 6 Tahun	30	26,1
> 6Tahun	74	64,3
Jumlah	115	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan lama bekerja berada pada rentang waktu di atas 6 tahun. Angka ini menunjukkan bahwa perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagian besar tergolong lama. Umumnya perawat wanita yang bekerja belum memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga sangat di mungkinkan mudah terganggu konsentrasinya saat bekerja.

4.2.4 Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 orang anak	14	12,2
2 orang anak	52	45,2
3 orang anak	38	33,0
4 orang anak	9	7,8
5 orang anak	2	1,7
Jumlah	115	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa responden yang memiliki 2 orang anak berjumlah 52 orang atau 45,2%, responden yang memiliki 3 orang anak berjumlah 38 orang atau 33,0%, responden yang memiliki 1 orang anak berjumlah 14 orang atau 12,2%, sedangkan responden yang memiliki 4 orang anak berjumlah 9 orang atau 7,8%, dan yang terakhir adalah responden yang memiliki jumlah anak 5 orang diketahui ada 2 orang anak atau 1,7%. Berarti ini menunjukkan bahwa perawat wanita di rumah sakit roemani muhammadiyah kebanyakan memiliki 2 orang anak.

4.2.5 Responden Berdasarkan Penghasilan Sebulan

Tabel 4.2.5

Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan sebulan

Penghasilan Sebulan	Jumlah	Persentase
< Rp 800.000	11	9,6
Rp 800.000 – Rp 1.500.000	74	64,3
Diatas 1.500.000	30	26,1
Jumlah	115	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa dari 115 responden, penghasilan yang di peroleh setiap bulannya antara Rp 800.000-Rp 1.500.000 menduduki peringkat pertama dengan 74 orang atau 64,3%, penghasilan di atas 1.500.000 menduduki peringkat kedua sebanyak 30 orang atau 26,1%, dan penghasilan di bawah RP. 800.000 menduduki peringkat ketiga sebanyak 11 orang atau 9,6 %.

4.3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MULTIVARIATE

4.3.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar adalah 0,70. *Construct Reliability* di dapatkan dari rumus Hair, et.al.,(1995).

$$Construct Reliability = \frac{(\sum std . Loading)^2}{(\sum std . Loading)^2 + \sum \epsilon_j}$$

Tabel 4.3.1.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha (> 0,70)	Penilaian
Konflik Pekerjaan - Keluarga	X1 0.9259	0.9639	reliabel
	X2 0.9150		
	X3 0.9313		
	X4 0.8436		
	X5 0.8788		
Konflik Keluarga - Pekerjaan	X6 0.8729	0.9587	reliabel
	X7 0.9021		
	X8 0.9297		
	X9 0.9112		
	X10 0.8054		
Stress Kerja	X11 2.1933	0.9089	reliabel
	X12 1.9835		
	X13 1.9806		
	X14 2.0671		
Kinerja Perawat	X15 0.8888	0.9713	reliabel
	X16 0.8770		
	X17 0.8705		
	X18 0.8697		
	X19 0.8916		
	X20 0.8023		
	X21 0.9151		
	X22 0.8813		
	X23 0.8784		

Sumber: data primer diolah 2009

Setelah dilakukan pengujian pada setiap variabel dalam penelitian ini, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar lebih besar dari 0.70 . Hal ini berarti sudah memenuhi syarat nilai reliabilitas.

4.3.2. Variance Extract

Variance extract menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Persamaan untuk mendapatkan nilai *variance extracted* adalah:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std} \cdot \text{Loading}^2}{\sum \text{std} \cdot \text{Loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Keseluruhan hasil uji reliabilitas dan *variance extract* tersaji pada Tabel 4.3.2 berikut ini;

Tabel 4.3.2
Uji Reliability dan Variance Extract

Variabel	Reliabilitas (> 0.70)	Variance Extract (> 0.50)	Penilaian
Konflik pekerjaan-keluarga	0.9667	0.8531	Baik
Konflik keluarga-pekerjaan	0.9595	0.8261	Baik
Stress kerja	0.9126	0.7240	Baik
Kinerja perawat wanita	0.9715	0.7911	Baik

Sumber : data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan pengamatan pada Tabel di atas tampak bahwa tidak terdapat nilai reliabilitas yang lebih kecil dari 0,70. Begitu pula pada uji *variance extract* juga tidak ditemukan nilai yang berada di bawah 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan semua indikator – indikator (*observed*) pada konstruk (konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, stress kerja, dan kinerja perawat wanita) yang dipakai sebagai *observed variable* bagi konstruk atau variabel latennya mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

4.3.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 tetapi mulai angka 23 hingga 230 maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 23 hingga 230 dengan rentang 207, tanpa angka 0. Dengan menggunakan kriteria lima kotak (*five box method*), maka rentang sebesar 207 dibagi lima, sehingga menghasilkan rentang sebesar 41,4 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yang dalam contoh ini adalah sebagai berikut :

- Nilai indeks 10.00 – 28.00 = Intrepertasi Sangat Rendah
- Nilai indeks 28.01 – 46.00 = Interpertasi Rendah
- Nilai indeks 46.01 – 64.00 = Interpertasi Sedang
- Nilai indeks 64.01 – 82.00 = Interpertasi Tinggi
- Nilai indeks 82.00 – 100 = Interpertasi Sangat Tinggi

dengan dasar ini, peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.3.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel pekerjaan keluarga diukur melalui 5 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.3.1

Indeks Konflik Pekerjaan-keluarga

INDIKATOR KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA	INDEKS KONFLIK PEKERJAAN - KELUARGA										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tekanan kerja	4	6	7	8	14	12	8	21	23	12	66,26
Banyaknya tuntutan tugas	2	7	8	5	15	11	13	23	23	8	66,35
Kurangnya kebersamaan keluarga	3	3	12	6	12	17	15	23	20	4	64,35
Sibuk dengan pekerjaan	2	4	3	13	11	14	24	15	25	4	66,35
Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	1	5	8	7	10	14	20	22	18	10	67,39
Rata-rata total											66,14

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel konflik pekerjaan keluarga adalah Tinggi, yaitu sebesar 66,14%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai konflik pekerjaan keluarga, adalah tinggi berdasarkan per item menunjukkan tekanan kerja juga tinggi. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga menempati posisi tertinggi dalam variabel konflik pekerjaan keluarga, yakni 67,39%. Kemudian diikuti oleh banyaknya tuntutan tugas, dan sibuk dengan pekerjaan sebesar 66,35%, selanjutnya adalah tekanan kerja dimana indeksnya sebesar 66,26%, dan yang terakhir indeks kurangnya kebersamaan

keluarga mencapai 64.35%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan tolok ukur dari variabel konflik pekerjaan-keluarga.

4.3.3.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan

Variabel pekerjaan keluarga diukur melalui 5 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.3.2
Indeks Konflik Keluarga-Pekerjaan

INDIKATOR KONFLIK KELUARGA- PEKERJAAN	INDEKS KONFLIK KELUARGA - PEKERJAAN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tekanan sebagai orang tua	4	11	11	10	14	28	13	9	12	3	55,48
Tekanan perkawinan	9	6	10	8	18	24	6	25	7	2	55,83
Kurangnya keterlibatan sebagai istri	12	6	8	11	21	16	11	14	14	2	54,61
Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua	10	6	8	13	18	17	14	13	11	5	55,74
Campur tangan pekerjaan	2	9	9	10	13	25	15	16	7	9	59,83
Rata-rata total											56,30

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel pekerjaan keluarga adalah sedang, yaitu sebesar 56,30 %. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai konflik keluarga-pekerjaan adalah sedang. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa campur tangan pekerjaan posisi tertinggi dalam variabel konflik keluarga-pekerjaan, yakni 59,83%. Kemudian diikuti oleh tekanan

perkawinan sebesar 55.83%, selanjutnya adalah kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dimana indeksnya sebesar 55.74%, indeks tekanan sebagai orang tua mencapai 55.48% dan yang terakhir yaitu kurangnya keterlibatan sebagai istri indeks sebesar 54.61%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan sebagai tolok ukur dari variabel konflik keluarga-pekerjaan.

4.3.3.3 Stress Kerja

Variabel Stress kerja diukur melalui 4 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.3.3
Indeks Stress Kerja

INDIKATOR STRESS KERJA	INDEKS STRESS KERJA										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Beban kerja	2	4	7	5	12	22	17	20	18	8	66,43
Tuntutan/tekanan dari atasan	2	0	9	9	11	20	19	28	14	3	65,48
Ketegangan dan kesalahan	1	3	4	6	15	16	28	18	17	7	67,57
Menurunnya tingkat hubungan interpersonal	2	5	4	10	16	27	13	19	17	2	62,78
Rata-rata total											65,57

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel stress kerja adalah tinggi, yaitu sebesar 65,57 %. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai stress kerja, adalah tinggi. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa ketegangan dan kesalahan menempati posisi tertinggi dalam variabel stress kerja, yakni

67.57%. Kemudian di ikuti oleh beban kerja sebesar 66.43%, selanjutnya adalah tuntutan/tekanan dari atasa dimana indeksnya sebesar 65.48%, dan yang terakhir yaitu menurunnya tingkat hubungan interpersonal indeks sebesar 62.78%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan sebagai tolok ukur dari variabel stress kerja.

4.3.3.4 Kineja Perawat

Variabel kinerja perawat diukur melalui 9 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.3.4
Indeks Kinerja Perawat

INDIKATOR KINERJA PERAWAT	INDEKS KINERJA PERAWAT										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tingkat absensi	9	11	15	13	16	14	8	17	10	2	51,65
Terlambat masuk kerja	16	6	19	14	10	15	11	13	9	2	48,96
Prestasi dan Produktivitas menurun	4	11	16	18	10	13	17	13	5	8	54,09
Kualitas	1	11	15	15	13	17	14	12	9	8	56,52
Kuantitas	6	12	12	18	11	16	12	18	7	3	53,04
Ketepatan waktu	10	11	15	12	13	13	22	8	6	5	51,30
Sikap	1	14	14	19	9	12	13	19	6	8	55,74
Efektivitas	0	10	16	14	14	13	15	20	8	5	57,30
Komitmen	3	15	14	10	13	9	19	18	8	6	55,91
Rata-rata total											53,84

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel kinerja perawat adalah sedang, yaitu sebesar 53,84 %. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai kinerja perawat, adalah sedang. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa efektivitas menempati posisi tertinggi dalam variabel stress kerja, yakni 57.30%.

Kemudian di ikuti oleh kualitas sebesar 56.52%, selanjutnya adalah komitmen dimana indeksnya sebesar 55.91%, indeks sikap mencapai 55.74%, indeks prestasi dan produktivitas menurun mencapai 54,09%, indeks kuantitas mencapai 53, 04%, indeks tingkat absensi mencapai 51,65%, indeks ketepatan waktu mencapai 51,30%, dan yang terakhir yaitu terlambat masuk kerja dengan indeks sebesar 48.96%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan sebagai tolok ukur dari variabel kinerja perawat.

4.4. PROSES ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN MODEL PENELITIAN

Proses analisis data dan pengujian model penelitian akan menjelaskan tentang langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM sebagaimana dikemukakan oleh Ferdinand (2005). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi :

4.4.1. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas telaah pustaka dan kerangka pemikiran sebagai mana telah dijelaskan dalam Bab II. Secara umum model tersebut terdiri atas 4 variabel independen (Eksogen) dan 2 variabel dependen (Endogen). Empat variabel independen adalah pekerjaan keluarga, kepuasan pelanggan, komitmen dan kekuatan hubungan. Sedangkan

variabel dependen terdiri dari komunikasi word of mouth dan minat guna jasa ulang.

4.4.2. Langkah 2 : Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram. Langkah ini menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kasual antara kosntruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Dalam menyusun diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kasual yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Diagram alur yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti terlihat pada gambar 3.2.

4.4.3. Langkah 3 : Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural. Persamaan struktural ini juga telah dijelaskan pada Bab III sebelumnya.

4.4.4. Langkah 4 : Memilih Matriks Input dan Teknik Estimasi

Matriks input yang digunakan sebagai input adalah matriks kovarians. Hair et.al., (1995; dalam Ferdinand, 2005) menyatakan bahwa dalam menguji hubungan kausalitas maka matriks kovarianlah yang diambil sebagai input untuk operasi SEM. Dari hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan, matriks kovarians data yang digunakan tertuang dalam Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Sample Covarians – Estimates

	X23	X22	X21	X20	X19	X18	X17	X16	X15	X14	X13	X12	
X23	6,381												
X22	4,855	5,327											
X21	5,469	5,050	6,175										
X20	4,453	4,140	4,725	6,287									
X19	4,864	4,456	4,938	4,586	5,847								
X18	4,797	4,341	4,791	4,193	4,975	5,792							
X17	4,828	4,475	4,887	4,486	4,806	4,829	6,120						
X16	5,262	4,720	5,338	4,709	4,945	4,790	5,086	6,685					
X15	4,937	4,531	5,149	4,865	4,924	4,779	5,046	5,365	6,277				
X14	-1,843	-1,560	-2,108	-	-	-	-	-	-	-	4,236		
X13	-1,813	-1,848	-2,260	-	-	-	-	-	-	-	2,442	3,889	
X12	-1,793	-1,574	-2,184	-	-	-	-	-	-	-	3,065	2,855	3,900
X11	-1,754	-1,705	-2,274	-	-	-	-	-	-	-	3,212	2,878	3,526
X10	-3,390	-2,918	-3,338	-	-	-	-	-	-	-	2,866	2,404	2,653
X9	-4,044	-3,315	-4,025	-	-	-	-	-	-	-	3,449	2,975	3,355
X8	-3,968	-3,258	-4,091	-	-	-	-	-	-	-	3,246	2,869	3,513
X7	-3,344	-2,695	-3,491	-	-	-	-	-	-	-	2,890	2,690	3,072

	X23	X22	X21	X20	X19	X18	X17	X16	X15	X14	X13	X12
				2,676	2,847	2,936	2,473	3,339	3,035			
X6	-3,359	-2,652	-3,280	-	-	-	-	-	-	2,917	2,533	2,839
				2,654	2,680	2,844	2,398	3,317	3,108			
X5	-2,967	-2,514	-3,111	-	-	-	-	-	-	2,603	2,450	2,673
				2,470	2,338	2,317	1,928	3,053	2,835			
X4	-2,801	-2,446	-3,008	-	-	-	-	-	-	2,441	2,424	2,565
				2,439	2,411	2,188	2,068	2,760	2,705			
X3	-3,283	-2,909	-3,667	-	-	-	-	-	-	3,114	2,845	3,127
				3,100	3,054	2,788	2,473	3,485	3,315			
X2	-3,436	-3,185	-3,921	-	-	-	-	-	-	3,128	2,920	3,174
				3,283	3,132	2,944	2,964	3,942	3,627			
X1	-3,483	-3,231	-4,029	-	-	-	-	-	-	,191	3,405	3,492
				3,499	3,243	3,087	2,752	3,961	3,573			

X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1
4,769										
2,846	5,339									
3,665	4,601	6,192								
3,764	4,478	5,562	6,301							
3,477	4,132	5,022	5,297	5,582						
3,256	3,827	4,738	5,034	4,568	5,309					
2,959	3,717	3,941	4,016	3,743	3,508	5,062				
2,731	3,498	3,853	3,907	3,648	3,331	3,809	4,614			
3,364	3,981	4,516	4,556	4,190	4,101	4,400	3,985	5,185		
3,452	4,185	4,627	4,803	4,387	4,191	4,435	4,084	4,950	5,762	
3,675	4,098	4,823	5,007	4,592	4,353	4,876	4,463	5,197	5,533	6,530

Sumber : data primer diolah, 2009

Langkah selanjutnya setelah menyusun sampel kovarian sebagai mana tampak pada tabel di atas adalah menentukan teknik estimasi. Setelah mengkonversi data menjadi matrik kovarian maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menentukan teknik estimasi. Teknik estimasi yang akan

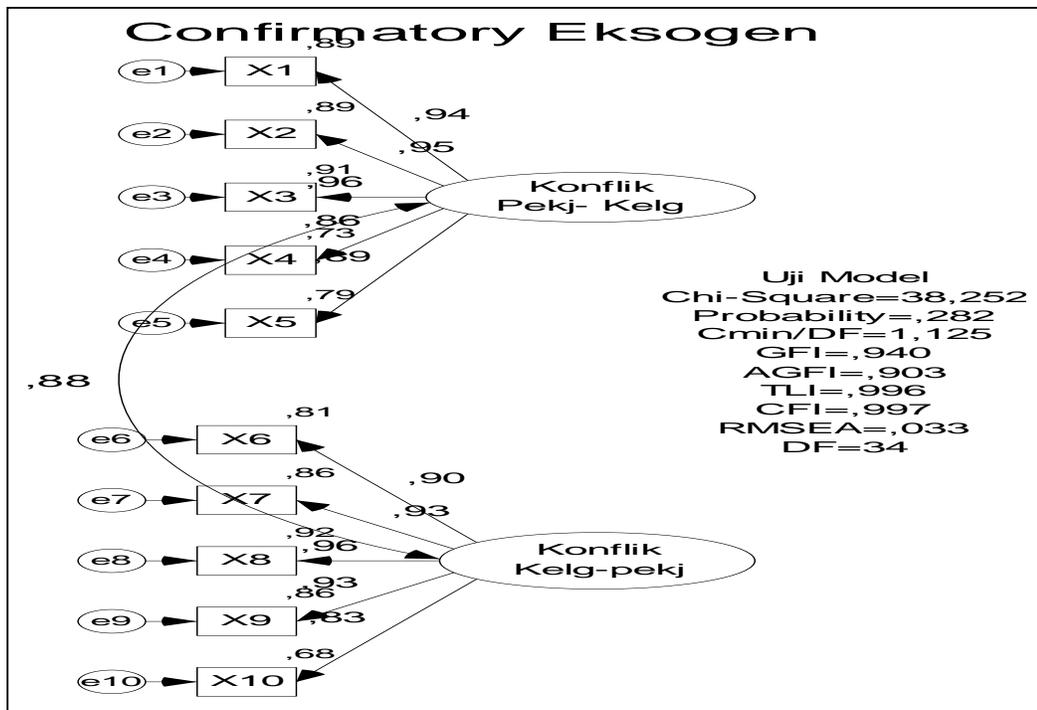
digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* karena jumlah sampel yang digunakan berkisar antara 100 - 200. Teknik ini dilakukan secara bertahap yakni estimasi *measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis* dan *structural equation model*, yang dimaksudkan untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun.

4.4.4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Tahap analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen bertujuan menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Variabel-variabel laten atau konstruk eskogen ini terdiri dari 2 *unobserved variable* dengan 10 *observed variable* sebagai pembentuknya. Hasil pengolahan data ditampilkan pada Gambar 4.1. dan Tabel 4.5 dan Tabel 4.6.

Gambar 4. 1

Analisis Faktor Konfirmatori Kongsruk Eksogen



Tabel 4.5

Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
<i>Chi-Square</i>	χ^2 dengan df : 34 ; p : 5 % =	38,252	Baik
<i>Probability</i>	48,602	0,282	Baik
GFI	$\geq 0,05$	0,940	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,903	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,996	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,997	Baik
CMIN/DF	$\geq 0,95$	1,125	Baik
RMSEA	$\leq 2,00$	0,033	Baik
	$\leq 0,08$		

Sumber; data yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis faktor konfirmatori pada konstruk eksogen dapat ditunjukkan bahwa model layak diuji pada tahap full model, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak model. Hasil perhitungan uji *chi – square* pada konstruk eksogen memperoleh nilai sebesar 38,252 masih dibawah *chi square* tabel untuk derajat kebebasan 34 pada tingkat signifikan 5% sebesar 48,605. Nilai probabilitas sebesar 0,282 yang mana nilai tersebut diatas 0,05, serta kriteria – kriteria lain masuk pada kategori baik. Namun demikian nilai *covariance* adalah tinggi (0,88), sehingga untuk membedakan perlu diuji dengan uji perbedaan *chi – square*.

Tabel 4. 6

Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Kontruk Eksogen

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	<--- Konflik_Pekj- Kelg	1,000				
X2	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,941	044	21,245	***	par_1
X3	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,902	041	22,157	***	par_2
X4	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,763	051	15,066	***	par_3

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X5	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,830	049	16,860	***	par_4
X6	<--- Konflik_Kelg- Pekj	1,000				
X7	<--- Konflik_Kelg- Pekj	1,056	064	16,600	***	par_5
X8	<--- Konflik_Kelg- Pekj	1,158	063	18,301	***	par_6
X9	<--- Konflik_Kelg- Pekj	1,114	067	16,654	***	par_7
X10	<--- Konflik_Kelg- Pekj	,921	074	12,525	***	par_8

Sumber; data yang diolah, 2009

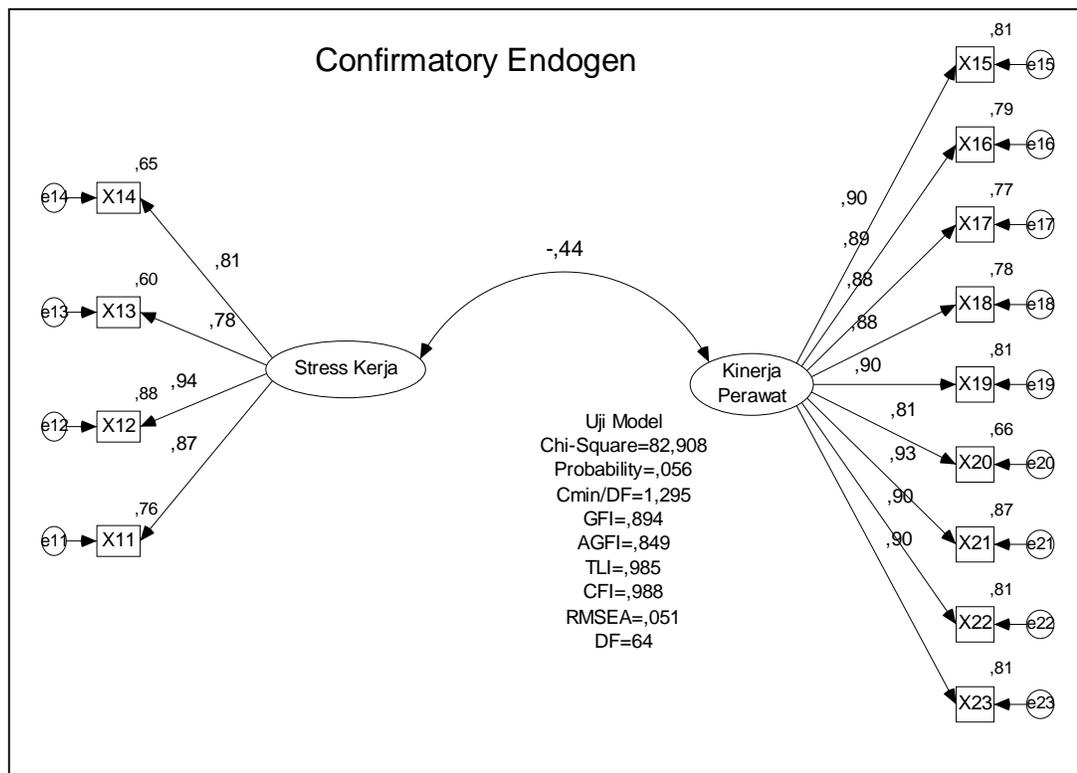
Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6 di atas, juga terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) ≥ 1.96 dengan *Probability* (P) lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten telah menunjukkan unidimensionalitas atau kumpulan dimensi konfirmatori faktor betul terjadi unidimensi antara indikator pembentuk suatu serangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

4.4.4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen bertujuan untuk menguji unidimensionalitas indikator-indikator pembentuk variabel laten (konstruk) endogen. Variabel-variabel laten atau konstruk endogen ini terdiri dari 2 variabel dengan 13 *observed variable* sebagai pembentuknya. Adapun hasil pengujian terhadap faktor konfirmatori konstruk endogen selanjutnya ditampilkan pada Gambar 4.2., Tabel 4.7. dan Tabel 4.8.

Gambar 4. 2

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen



Tabel 4. 7**Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen**

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
<i>Chi-Square</i>	χ^2 dengan df :64;p : 5 % = 83,675	82,908	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,056	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,894	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,849	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,985	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,988	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,295	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,051	Baik

Sumber; data yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis faktor konfirmatori pada konstruk endogen dapat ditunjukkan bahwa model layak diuji pada tahap full model, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak full model. Hasil perhitungan uji *chi – square* pada konstruk endogen memperoleh nilai sebesar 82,908 masih dibawah chi square tabel untuk derajat kebebasan 64 pada tingkat signifikan 5 % sebesar 83,675. Nilai probabilitas sebesar 0,056 yang mana nilai tersebut di atas 0,05, serta kriteria – kriteria lain masuk pada kategori baik. Namun demikian nilai *covariance* adalah tinggi (-0,44), sehingga untuk membedakan perlu diuji dengan uji perbedaan chi – square.

Tabel 4. 8

Hasil *Regression Weights* Faktor Konfirmatori Kontruk Endogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <-- 1 - Stress Kerja	1,000				
X12 <-- _ Stress Kerja	,968	,069	14,107	***	par_1
X13 <-- _ Stress Kerja	,803	,078	10,280	***	par_2
X14 <-- _ Stress Kerja	,870	,079	11,027	***	par_3
X1 <-- 5 - Kinerja_Perawat	1,000				
X16 <-- _ t Kinerja_Perawat	1,025	,069	14,885	***	par_4
X1 <-- 7 - t Kinerja_Perawat	,967	,067	14,376	***	par_5
X1 <-- 8 - t Kinerja_Perawat	,945	,065	14,490	***	par_6
X19 <--- t Kinerja_Perawat	,969	,064	15,258	***	par_7
X2 <-- 0 - t Kinerja_Perawat	,908	,075	12,168	***	par_8
X2 <-- 1 - t Kinerja_Perawat	1,033	,062	16,782	***	par_9
X22 <--- t Kinerja_Perawat	,926	,061	15,203	***	par_10
X23 <--- t Kinerja_Perawat	1,010	,067	15,100	***	par_11

Sumber: data yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8 di atas, juga terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) ≥ 1.96 dengan *Probability* (P) lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka dapat

dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten telah menunjukkan unidimensionalitas atau kumpulan dimensi konfirmatori faktor endogen betul terjadi unidimensi antara indikator pembentuk suatu serangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

4.4.4.3. Uji Perbedaan Chi – Square Konstruk Eksogen dan Chi – Square Konstruk Endogen

Tabel 4.9
Uji Perbedaan Chi – Square konstruk Eksogen

Pasangan Konstruk	Free Model			Constrained Model ($\Phi_{ij}=1$)			χ^2
	χ^2	df	Prob	χ^2	df	prob	
Konflik Pkj Kel – Kfk Kel Pkj	38,252	34	0,282	132,853	35	0,000	94,601

Tabel 4.10
Uji Perbedaan Chi – Square konstruk Endogen

Pasangan Konstruk	Free Model			Constrained Model ($\Phi_{ij}=1$)			χ^2
	χ^2	df	Prob	χ^2	df	prob	
Stress kerja – kinerja perawat	82,908	64	0,056	125,970	65	0,000	43,062

Hasil validitas diskriminan pada kedua konstruk eksogen menunjukkan adanya perbedaan $df = 1$ dan dengan $\chi^2 (1 ; 0,05) 3,481$, maka nilai chi squarenya lebih besar dari 3,841. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa constrained model dapat ditolak. Nilai chi square yang lebih rendah pada free model menunjukkan bahwa kedua konstruk eksogen tersebut tidak berkorelasi secara

sempurna, karena itu validitas diskrimann dapat dicapai (Bargozzi dan Phillips, 1982, dalam Ferdinand, 2002).

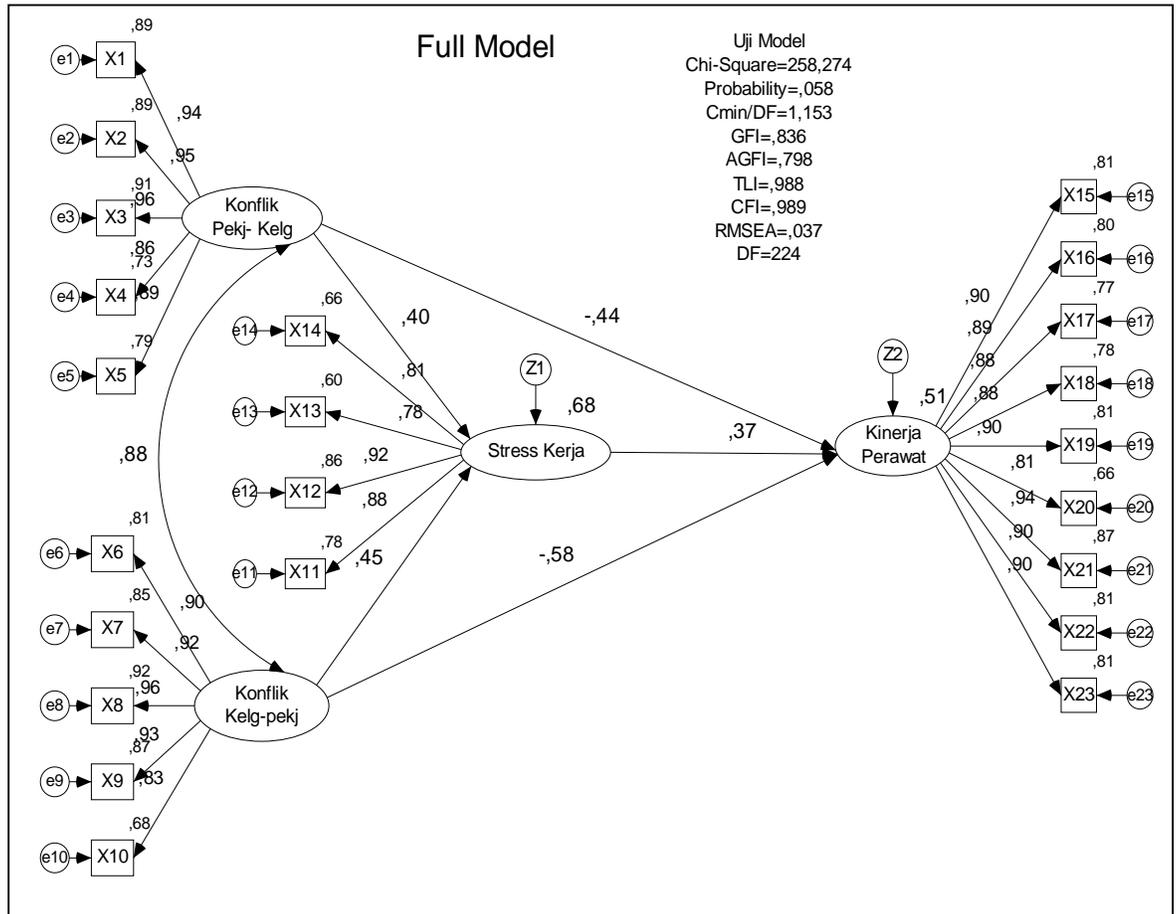
Kemudian, hasil validitas deskriminan pada kedua konstruk endogen menunjukkan perbedaan $df = 1$ dan dengan $\chi^2 (1 ; 0,05) 3,481$, maka nilai chi squarenya lebih besar dari 3,841. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa constrained model dapat ditolak. Nilai chi square yang lebih rendah pada free model menunjukkan bahwa kedua konstruk eksogen tersebut tidak berkorelasi secara sempurna, karena itu validitas diskrimann dapat dicapai (Bargozzi dan Phillips, 1982, dalam Ferdinand, 2002).

4.4.4.4. Analisis *Structural Equation Model*

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.3, Tabel 4.9 dan Tabel 4.12.

Gambar 4. 3

Hasil Uji Structural Equation Model



Tabel 4. 11
Hasil Uji Full Model

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
<i>Chi-Square</i>	χ^2 dengan df : 224 p : 5 % = 259,914	258,274	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,058	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,836	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,798	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,988	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,989	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,153	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,037	Baik

Sumber; data yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis full model dapat ditunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak full model. Hasil perhitungan uji chi – square pada full model memperoleh nilai *chi square* sebesar 258,274 masih dibawah *chi square* tabel untuk derajat kebebasan 224 pada tingkat signifikan 5 % sebesar 259,914. Nilai probabilitas sebesar 0,058 yang mana nilai tersebut di atas 0,05. Nilai CMIN/DF sebesar 1,153 sehingga masih dibawah 2,00. Nilai GFI sebesar 0,836 yaitu lebih kecil dari 0,90, nilai AGFI sebesar 0,798 yaitu lebih kecil dari 0,90 (marjinal). Nilai TLI sebesar 0,988 yang mana masih di atas 0,95. Nilai CFI sebesar 0,989 yang mana nilainya masih di atas 0,95 dan nilai RMSEA sebesar 0,037 yang mana nilai tersebut masih di bawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan memenuhi kriteria model fit. Disamping kriteria diatas observed (indikator) dari konstruk adalah valid karena mempunyai nilai di atas 0,5 sehingga tidak satupun observed (indikator) yang didrop (dibuang).

Tabel 4. 12
Hasil Regression Weights Analisis Struktural Equation Modeling

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Stress Kerja	<--- Konflik_Kelg-pekj	,417	,135	3,081	,002	par_20
Stress Kerja	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,320	,114	2,796	,005	par_21
Kinerja_Perawat	<--- Stress Kerja	,433	,164	2,639	,008	par_22
Kinerja_Perawat	<--- Konflik_Pekj- Kelg	-,408	,162	-2,514	,012	par_23
Kinerja_Perawat	<--- Konflik_Kelg-pekj	-,633	,196	-3,234	,001	par_24
X1	<--- Konflik_Pekj- Kelg	1,000				
X2	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,940	,044	21,399	***	par_1
X3	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,902	,040	22,337	***	par_2
X4	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,761	,051	15,031	***	par_3
X5	<--- Konflik_Pekj- Kelg	,827	,049	16,775	***	par_4
X6	<--- Konflik_Kelg-pekj	1,000				
X7	<--- Konflik_Kelg-pekj	1,055	,064	16,384	***	par_5
X8	<--- Konflik_Kelg-pekj	1,162	,064	18,263	***	par_6
X9	<--- Konflik_Kelg-pekj	1,120	,067	16,698	***	par_7
X10	<--- Konflik_Kelg-pekj	,922	,074	12,461	***	par_8
X11	<--- Stress Kerja	1,000				
X12	<--- Stress Kerja	,949	,065	14,624	***	par_9
X13	<--- Stress Kerja	,794	,076	10,421	***	par_10
X14	<--- Stress Kerja	,870	,076	11,386	***	par_11
X15	<--- Kinerja_Perawat	1,000				
X16	<--- Kinerja_Perawat	1,026	,068	14,981	***	par_12
X17	<--- Kinerja_Perawat	,963	,067	14,319	***	par_13
X18	<--- Kinerja_Perawat	,943	,065	14,503	***	par_14
X19	<--- Kinerja_Perawat	,967	,063	15,241	***	par_15
X20	<--- Kinerja_Perawat	,906	,074	12,178	***	par_16
X21	<--- Kinerja_Perawat	1,033	,061	16,886	***	par_17
X22	<--- Kinerja_Perawat	,924	,061	15,227	***	par_18
X23	<--- Kinerja_Perawat	1,011	,066	15,230	***	par_19

Sumber; data yang diolah, 2009

Berdasarkan pada Gambar 4.3 dan Tabel 4.12 bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai lambda atau *loading factor* yang lebih besar dari 0,5. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Dengan demikian, model yang dipakai dalam penelitian ini dapat diterima.

4.4.5. Langkah 5 : Menilai Problem Identifikasi

Pengujian selanjutnya adalah menguji apakah pada model yang dikembangkan muncul permasalahan identifikasi. Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala :

1. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
2. Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
3. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varian error* yang negatif.
4. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat ($>0,9$).

Berdasarkan analisis terhadap pengujian pada model penelitian yang dilakukan seperti pada Gambar 4.1, 4.2, dan 4.3, ternyata tidak menunjukkan adanya gejala problem identifikasi sebagaimana telah disebutkan di atas.

4.4.6 Langkah 6 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi goodness of fit dimaksudkan untuk menilai seberapa baik model penelitian yang dikembangkan. Pada tahapan ini kesesuaian model penelitian dievaluasi tingkat *goodness of fit*, namun yang perlu dilakukan sebelumnya adalah mengevaluasi data yang digunakan agar dapat memenuhi kriteria yang disyaratkan oleh SEM.

4.4.6.1. Evaluasi *Univariate Outlier*

Outlier merupakan observasi dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Pengujian ada tidaknya outlier univariate dilakukan dengan menganalisis nilai Zscore dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Zscore yang lebih besar $\pm 3,0$ maka akan dikategorikan sebagai outlier. Pengujian univariate outlier ini menggunakan bantuan program SPSS 16.

Tabel 4. 13

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	115	1,00	10,00	6,6261	2,5665
X2	115	1,00	10,00	6,6348	2,4110
X3	115	1,00	10,00	6,4348	2,2870
X4	115	1,00	10,00	6,6348	2,1575
X5	115	1,00	10,00	6,7391	2,2598
X6	115	1,00	10,00	5,5478	2,3141
X7	115	1,00	10,00	5,5826	2,3730
X8	115	1,00	10,00	5,4609	2,5211
X9	115	1,00	10,00	5,5739	2,4993
X10	115	1,00	10,00	5,9826	2,3207
X11	115	1,00	10,00	6,6435	2,1933
X12	115	1,00	10,00	6,5478	1,9835
X13	115	1,00	10,00	6,7565	1,9806
X14	115	1,00	10,00	6,2783	2,0671
X15	115	1,00	10,00	5,1652	2,5164
X16	115	1,00	10,00	4,8957	2,5968
X17	115	1,00	10,00	5,4087	2,4847
X18	115	1,00	10,00	5,6522	2,4172
X19	115	1,00	10,00	5,3043	2,4285
X20	115	1,00	10,00	5,1304	2,5184
X21	115	1,00	10,00	5,5739	2,4958
X22	115	2,00	10,00	5,7304	2,3182
X23	115	1,00	10,00	5,5913	2,5371
Valid N (listwise)	115				

Sumber data yang diolah 2009

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya *outlier* ada pada Tabel 4.13 di atas dapat ditunjukkan bahwa data tidak terjadi problem *outlier univariate*. Pembuktiannya adalah ditandai dengan nilai Z skor dibawah 3 atau tidak berada pada rentang 3 sampai dengan 4.

Apabila pada data terdapat *outlier univariate* tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2005)

4.4.6.2. Evaluasi *Multivariate Outlier*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair et.al.,1995). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair et.al.,1995).

Outlier pada tingkat *multivariate* dapat dilihat dari jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*). Perhitungan jarak mahalanobis bisa dilakukan dengan menggunakan program Komputer AMOS 16.0. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak *mahalanobis* minimal adalah 13,129 dan maksimal adalah 86,953. Berdasarkan nilai *chi-square* dengan derajat bebas 23 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,01 yaitu 41,638 ; maka nilai mahalanobis yang melebihi 41,638 pada Tabel mahalanobis (Ferdinand, 2005) terdapat *Outlier*. Sehingga disimpulkan terdapat *Outlier*

pada pengolahan data ini, yaitu terdapat pada 5 observasi, yaitu pada observasi 85,77,5,114,dan 82 (lihat teks *out put*).

Terdapatnya *outlier* pada tingkat *multivariate* dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2005). Data *mahalanobis distance* dapat dilihat dalam lampiran *output*.

4.4.6.3. Uji Normalitas Data

Pengujian data selanjutnya adalah dengan menganalisis tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Normalitas *univariate* dan *multivariate* data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya, seperti yang disajikan dalam Tabel 4.14.

Pengujian normalitas secara *univariate* ini adalah dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan, apabila nilai CR pada *skewness* data berada diantara rentang antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0.01, maka data penelitian yang digunakan dapat dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada teks *out put*. Pengujian normalitas dilakukan dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan apakah terdapat nilai CR yang melebihi $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Dari Tabel 4.14 terlihat bahwa tidak terdapat nilai CR yang berada diluar $\pm 2,58$. jadi dapat disimpulkan secara *univariate* sudah baik.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali,2004), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang. Uji normalitas data untuk setiap indikator terbukti normal

Tabel 4. 14
Normalitas Data

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X23	1.000	10.000	-.073	.033	-1,173	-2,568
X22	2.000	10.000	.008	.485	-.502	-1.235
X21	1.000	10.000	.111	.149	-.593	-1.457
X20	1.000	10.000	.034	-.049	-.443	-1.090
X19	1.000	10.000	-.011	.540	.422	1.037
X18	1.000	10.000	.123	.629	.058	.141
X17	1.000	10.000	.144	.372	.035	.087
X16	1.000	10.000	.085	.152	.258	.633
X15	1.000	10.000	.035	-1.883	-.432	-1.062
X14	1.000	10.000	-.430	-3.154	.620	1.524
X13	1.000	10.000	-.537	-.473	-.603	-1.481
X12	1.000	10.000	-.586	.317	-.312	-.767
X11	1.000	10.000	-.552	-.135	-.800	-1.967
X10	1.000	10.000	-.156	-1.070	-.388	-.954
X9	1.000	10.000	-.179	-1.645	-.709	-1.742
X8	1.000	10.000	-.214	-.418	-.557	-1.370
X7	1.000	10.000	-.347	-.725	-.459	-1.128
X6	1.000	10.000	-.110	-.426	-.839	-2.063
X5	1.000	10.000	-.567	-.703	-.707	-1.739
X4	1.000	10.000	-.585	-.347	-.647	-1.590
X3	1.000	10.000	-.547	-1.486	-.758	-1.864
X2	1.000	10.000	-.585	-3.482	.541	1.329
X1	1.000	10.000	-.534	-2.449	.037	.091
Multivariate					60.562	10.752

Sumber : data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat di lihat bahwa data tersebut tidak ada nilai CR yang berada diluar $\pm 2,58$. jadi dapat disimpulkan secara *univariate* sudah baik, dengan demikian data tersebut terbukti terdistribusi secara normal. Studi Hair, et.al., (1995) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal pula secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika secara keseluruhan data normal secara *univariate*, tidak menjamin akan normal pula secara *multivariate*.

4.4.6.4. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multikolineritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya. Indikasi adanya multikolineritas dan singularitas menunjukkan bahwa data tidak dapat digunakan untuk penelitian. Adanya *multikolineritas* dan *singularitas* dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol (Tabachnick & Fidell, 1998 dalam Ferdinand, 2000).

Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel sebagai berikut :

<i>Determinant of sample covariance matrix = 4171,445</i>

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat *multikolinieritas* dan *singularitas*, sehingga data layak untuk digunakan.

4.4.6.5. Uji Kesesuaian Model

Pengujian kesesuaian model penelitian digunakan untuk menguji seberapa baik tingkat *goodness of fit* dari model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian yang telah tersaji di atas, diketahui dari delapan kriteria yang ada, tujuh diantaranya yang berada pada kondisi baik dan dua (yaitu GFI dan AGFI) masih dalam kondisi marjinal. Dengan hasil ini maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik.

4.4.7 Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model

Model yang baik memiliki *Standardized Residual Covariance* yang kecil. Angka $\pm 2,58$ merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan (Ferdinand, 2005). Hasil *Standardized Residual Covariance* ditampilkan pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 15
Standardized Residual Covariance

	X23	X22	X21	X20	X19	X18	X17	X16	X15	X14	X13	X12
X23	,000											
X22	,172	,000										
X21	,232	,308	,000									
X20	-,260	,154	-,023	,000								
X19	-,120	-,101	-,160	,211	,000							
X18	-,050	-,113	-,199	-,199	,512	,000						
X17	-,145	-,051	-,206	,087	,124	,319	,000					
X16	,009	-,113	-,034	,000	-,102	-,150	,106	,000				
X15	-,244	-,214	-,109	,375	,038	,000	,223	,218	,000			
X14	-,292	-,027	-,749	,230	-,242	,032	,668	-,501	,347	,000		
X13	-,545	-,976	-1,413	-,958	-,679	-,615	,271	-,794	-,459	-,265	,000	
X12	,107	,249	-,606	,180	,525	,478	1,137	-,001	,380	,014	,138	,000
X11	,351	,147	-,528	-,016	,488	,310	1,106	-,377	,162	-,022	-,134	,019
X10	-,781	-,460	-,600	,153	,338	,251	,612	-,621	,008	,601	,136	-,281
X9	-,746	-,131	-,612	,109	-,001	-,453	,778	-,357	,059	,599	,248	-,072
X8	-,433	,152	-,502	,385	,362	-,131	,710	-,365	-,184	,030	-,148	-,015
X7	-,018	,599	-,138	,501	,552	,284	1,127	,062	,410	-,078	,025	-,236
X6	-,321	,414	-,087	,295	,572	,175	1,014	-,178	,026	,269	-,009	-,374
X5	,017	,376	-,119	,339	,883	,808	1,552	-,055	,183	-,115	,042	-,460
X4	-,107	,110	-,371	,030	,382	,682	,978	,033	,008	-,016	,419	-,224
X3	-,057	,103	-,571	-,315	,084	,412	1,03	-,303	-,170	,410	,399	-,074

	X23	X22	X21	X20	X19	X18	X17	X16	X15	X14	X13	X12
							1					
X2	-,077	-,155	-,718	-,393	,166	,347	,414	-,766	-,432	,189	,306	-,232

	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	
	,000											
	-,181	,000										
	,142	,258	,000									
	,085	-,163	-,021	,000								
	,186	-,056	-,059	,059	,000							
	,111	-,200	-,090	,077	,070	,000						
	-,183	,624	-,211	-,323	,158	-,223	,000					
	-,164	,748	,164	,025	,196	-,035	,250	,000				
	,049	,535	,100	-,083	,003	,212	,086	-,025	,000			
	-,043	,585	-,014	-,008	,030	,080	-,145	-,138	,012	,000		
	-,038	,059	-,144	-,140	,074	-,072	,082	,043	-,080	,069	,000	
X1	,170	,093	-,512	-,404	,300	,415	1,008	-,437	-,018	-,046	,853	-,031

Sumber : data primer diolah, 2009

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi $\pm 2,58$ (Ferdinand, 2005). Hasil di atas menunjukkan bahwa data tidak perlu dilakukan modifikasi model terhadap model yang dikembangkan dalam penelitian ini.

4.5. PENGUJIAN HIPOTESIS KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA

Tahap pengujian hipotesis ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.12 (*Regression Weights Analisis Struktural Equation Modeling*). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1.96 untuk nilai CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut.

4.5.1. Uji Hipotesis I

Hipotesis I pada penelitian ini adalah semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin tinggi stress kerja. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita adalah sebesar 2,796 nilai P sebesar 0,005. Kedua nilai ini menunjukkan, nilai diatas 1.96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima.

4.5.2. Uji Hipotesis II

Hipotesis II pada penelitian ini adalah semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan, maka semakin tinggi stress kerja. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita adalah sebesar 3,081 dengan nilai P sebesar 0,002. Kedua nilai ini menunjukkan, nilai diatas 1.96 untuk CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis II penelitian ini dapat diterima.

4.5.3. Uji Hipotesis III

Hipotesis III pada penelitian ini adalah semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan variabel stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita adalah sebesar 2,639 dengan nilai P sebesar 0.008. Hasil dari kedua nilai ini menunjukkan, nilai diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis III penelitian ini dapat diterima.

4.5.4. Uji Hipotesis IV

Hipotesis IV pada penelitian ini adalah semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin rendah kinerja perawat. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja perawat adalah sebesar -2,514 dengan nilai P sebesar 0.012 Hasil dari kedua nilai ini menunjukkan, nilai diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis IV penelitian ini dapat diterima.

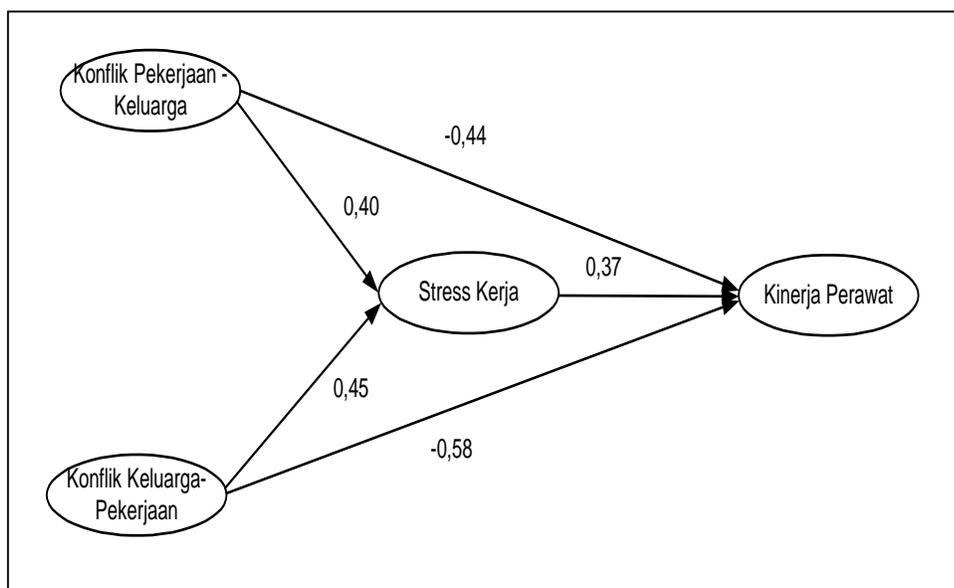
4.5.5 Uji Hipotesis V

Hipotesis V pada penelitian ini adalah semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan, maka semakin rendah kinerja perawat. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat adalah sebesar -3,234 dengan nilai P sebesar 0.001 Hasil dari kedua nilai ini menunjukkan, nilai diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis V penelitian ini dapat diterima.

4.6. PENGARUH LANGSUNG, TIDAK LANGSUNG, dan PENGARUH TOTAL

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk mendapatkan suatu pemilihan strategi yang jelas, sesuai dengan kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis, konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan akan memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Hasil pengujian pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total tersebut dapat di lihat pada:

Gambar 4. 4
Pengaruh Antar Variabel Dalam Diagram Alur



Sumber: data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil koefisien dari *structural equation modelling* menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat.

Tabel 4.16

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total
Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap kinerja perawat	-0,44	-	-
Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap kinerja perawat melalui stress kerja		$0,40 \times 0,37 = 0,149$	-0,288
Konflik Keluarga - Pekerjaan terhadap kinerja perawat	-0,58	-	-
Konflik Keluarga - Pekerjaan terhadap kinerja perawat melalui stress kerja		$0,45 \times 0,37 = 0,166$	-0,416
Stress kerja terhadap kinerja perawat	0,37	-	-

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit, yang menunjukkan satu perbandingan yang mengarah pada pengaruh langsung dari konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja adalah -0,44 ; pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja perawat sebesar 0,149 sedangkan pengaruh total dari konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja perawat sebesar -0,288.

Pengaruh langsung dari konflik keluarga - pekerjaan terhadap kinerja adalah $-0,58$; pengaruh tidak langsung konflik keluarga - pekerjaan terhadap kinerja perawat sebesar $0,166$ sedangkan pengaruh total dari konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat sebesar $-0,416$. Pengaruh langsung dari stress kerja terhadap kinerja perawat adalah $0,37$. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi dan keberadaan dari antesenden dari stress kerja adalah mempunyai peranan yang tinggi dalam menentukan kinerja perawat. Berdasarkan analisis pengaruh diatas dapat ditunjukkan ternyata konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap penurunan kinerja perawat dibandingkan dengan konflik pekerjaan-keluarga.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1 RINGKASAN PENELITIAN

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Model penelitian tersebut menunjukkan adanya 5 (lima) hipotesis. Hipotesis-hipotesis dalam gambar 2.2, antara lain adalah (hipotesis 1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit, (hipotesis 2) konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit, (hipotesis 3) stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit, (hipotesis 4) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit dan (hipotesis 5) konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negative terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian, yang menjadi responden adalah tenaga paramedis perawat yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak.

Jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis yang dipakai untuk menginterpretasikan dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Structural Equation Model (SEM)* dari *software* AMOS 16. Proses analisis yang dilakukan

terhadap data penelitian yang diperoleh dari 115 responden. Hasil analisis data tersebut akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang sedang dikembangkan dalam model penelitian ini. Model yang diajukan dapat diterima setelah asumsi-asumsi telah terpenuhi yaitu normalitas dan *Standardized Residual Covariance* < 1,96. Sementara nilai *Determinant of Covariance Matrix*nya 4171,445.

Model pengukuran eksogen dan endogen telah diuji dengan menggunakan analisis konfirmatori. Selanjutnya model pengukuran tersebut dianalisis dengan *Structural Equation Model* (SEM) untuk model pengujian hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit telah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* yaitu *chi square* = (258,274); probability = (0,058); GFI = (0,836); AGFI = (0,798); CFI = (0,989); TLI = (0,988); RMSEA = (0,037); CMIN/DF = (1,153). Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa model tersebut dapat diterima.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *Critical Ratio* (C.R) pada hubungan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja sebesar 2,796 dengan P (*Probability*) sebesar 0,005, sedangkan nilai *Critical Ratio* (C.R) pada hubungan antara variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita sebesar 3,081 dengan P (*Probability*) sebesar 0,002, nilai *Critical Ratio* (C.R) pada hubungan antara variabel stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita sebesar 2,639 dengan P (*Probability*) sebesar 0,008, kemudian nilai

Critical Ratio (C.R) pada hubungan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita sebesar -2,514 dengan P (*Probability*) sebesar 0,012, nilai *Critical Ratio* (C.R) pada hubungan antara variabel, sedangkan nilai *Critical Ratio* (C.R) pada hubungan antara variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita sebesar -3,234 dengan P (*Probability*) sebesar 0,001.

Setelah dilakukan penelitian, yang menguji kelima hipotesis yang dilakukan, maka diambil kesimpulan atas hipotesis-hipotesis tersebut. Berikut ini kesimpulan penelitian atas kelima hipotesis penelitian yang digunakan.

5.2 KESIMPULAN HIPOTESIS PENELITIAN

5.2.1 Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja perawat wanita

H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset Netemeyer et al (2005), Judge et al, (1994).

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja.

Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut bermakna bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Semakin baik nilai konflik komitmen dari perawat wanita rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, maka akan menurunkan tingkat Stress kerja.

5.2.2 Konflik keluarga-pekerjaan dengan stress kerja

H2: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua berbunyi “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang relatif

sama dan sejalan dengan apa yang telah dirumuskan oleh penelitian terdahulu seperti Yang (2000).

Bagaimana pengaruh tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan sebagai sumber dari terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga pekerjaan di dua negara yang berbeda budaya, dan hasil yang diperoleh adalah (a) *work-family conflict* merupakan fenomena sosial yang di alami oleh pekerjaan di Amerika juga di China, (b) *family demand* lebih besar terjadi di US dari pada di China, (c) *work demand* lebih besar terjadi di China dari pada di US, (d) pengaruh *family demand* terhadap terjadinya *work-family conflict* lebih besar di US dari pada di China (d) pengaruh *work demand* terhadap terjadinya *work-family conflict* lebih besar di China dari pada di US, (f) tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap atribut work demand antara dua negara tersebut.

Hasil analisis dengan SEM diketahui bahwa indikator campur tangan pekerjaan (X_{10}) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik keluarga-pekerjaan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa konflik keluarga-pekerjaan dari perawat rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dapat meningkatkan stress kerja

5.2.3 Stress kerja dengan kinerja perawat rumah sakit

H3: Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat rumah sakit.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga berbunyi “Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif seperti yang dikemukakan oleh Price (2003), Williams, et al, (2001).

Mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997). Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi

cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan perawat/karyawan dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan alat analisis SEM dapat diketahui bahwa diantara indikator-indikator lainnya indikator ketegangan dan kesalahan (X_{13}) merupakan indikator yang paling dominan dari stress kerja. Fakta ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami perawat di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang telah jelas memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

5.2.4 Konflik pekerjaan-keluarga dengan kinerja perawat wanita rumah sakit

H4: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset (Frone, et al, 1994), Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab ppekerjaan dirumah sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di

definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut bermakna bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X_5) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit

5.2.5 Konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja perawat wanita rumah sakit

H5: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kelima berbunyi “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti (Frone, et al,1994), Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001) yang menyatakan bahwa konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada

pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan memengaruhi kinerja seseorang.

Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator campur tangan pekerjaan (X_{10}) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini memberikan pemahaman bahwa campur tangan pekerjaan (X_{10}) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wanita yang tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

5.3 IMPLIKASI

5.3.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian. Dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu.

- a. Konflik peran ganda yang dialami oleh perawat akan menyebabkan timbulnya stress kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan-temuan peneliti terdahulu seperti Yang (2000), Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001); Rini Jacinta

(2002). Konflik peran ganda terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran lain. Tekanan untuk menyeimbangkan peran ganda tersebut dapat menyebabkan stress. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan merupakan salah satu bentuk konflik peran ganda.

- b. Konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit. Hal ini mendukung temuan (Judge et.al 1994); (Thomas & Ganster 1995). Menemukan bahwa konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja.

Adapun variabel-variabel dari konflik pekerjaan-keluarga yang dikembangkan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari penelitian Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001). Konflik pekerjaan-keluarga dapat diukur melalui tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan Variabel konflik keluarga-pekerjaan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari teoritis dan permodelan Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001). Konflik keluarga-pekerjaan dapat diukur melalui tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan.

- c. Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat rumah sakit. Hal ini mendukung temuan Price (2003). Mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

Variabel stress kerja dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari teoritis dan permodelan Rini Jacinta (2002). Stress kerja dapat diukur melalui banyaknya beban kerja perawat, banyaknya tuntutan/tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, dan menurunnya tingkat hubungan interpersonal.

- d. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan (Frone, et al,1994).

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari teoritis dan permodelan Flippo (1986). Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat absensi, terlambat masuk kerja, prestasi dan produktivitas menurun, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap, efektifitas, dan komitmen.

5.3.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar 0,40 terhadap stress kerja dengan tingkat signifikansi yang baik. Pada hakekatnya konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari dukungan rekan kerja dan atasan. Berdasarkan nilai dari signifikansi yang dihasilkan variabel konflik peran ganda yang paling dominan adalah konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja Karena konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 0,45 yang bersumber dari pasangan hidup dan keluarga. Dan diikuti oleh variabel stress kerja terhadap kinerja perawat. Karena stress mempunyai pengaruh sebesar 0,37 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik. Variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja perawat. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar -0,44 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat

mempunyai pengaruh sebesar -0,58 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.

Dari hasil analisis dan kesimpulan penulis berusaha mengajukan beberapa masukan atau saran bagi rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang antara lain:

- a. Mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya, merupakan sarana bagi perusahaan/rumah sakit untuk mengenal keluarga dari para karyawan serta merupakan sarana untuk mendekatkan hubungan antara karyawan dengan keluarganya
- b. Pihak rumah sakit juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami karyawannya/perawat karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan/rumah sakit dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan/rumah sakit dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun inmateri, misalnya dengan cara rumah sakit mendirikan tempat penitipan anak dengan biaya yang cukup terjangkau bagi perawat rumah sakit tersebut.
- c. Adanya tingkat stress yang tinggi pada perawat sebaiknya pihak rumah sakit memberikan fasilitas-fasilitas pemtar music dan pemberian ruangan khusus agar perawat dapat rileks.

- d. Mengadakan pertemuan berkala antara pihak manajemen dengan karyawan/perawat untuk membahas berbagai kendala yang di hadapi selama ini.
- e. Melakukan peninjauan kembali terhadap *job description* bawahannya untuk mengetahui apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik atautkah sebaliknya. Dan jika sebaliknya perlu dicarikan solusi yang terbaik bagi rumah sakit maupun perawat.
- f. Pihak rumah sakit hendaknya perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat seperti waktu yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif/jadwal lembur agar tidak dobel, kebijakan ijin keluarga, dan *job sharing*.

5.4 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan dan kekurangan, termasuk penelitian ini, keterbatasan pertama, subyek penelitian ini adalah rumah sakit-rumah sakit yang telah memenuhi kriteria saja, dengan sampel seperti ini, tentu saja tidak dapat dilakukan generalisasi bahwa penelitian yang sama dengan subyek yang lebih beragam akan memberikan hasil dan temuan-temuan yang tidak sama. Keterbatasan kedua, penelitian ini mengandalkan pada single informant untuk memberikan penilaian yang komplek atas sejumlah karakteristik, sejumlah peneliti mengatakan bahwa mengandalkan pada informan tunggal cenderung meningkatkan kesalahan pengukuran acak (Tan, 2001), keterbatasan ketiga, butir-butir pengukuran untuk konflik peran ganda dan stress

kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit memiliki unidimensionalitas marginal dengan indeks GFI sebesar 0.836 (GFI kritis > 0.90)

5.6 AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Berdasarkan Keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat di jadikan sumber ide bagi penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan multiple informant agar pengukuran acak dapat diminimalkan.

kedua, penelitian mendatang sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang tidak hanya rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang saja (misalnya: rumah sakit telogo rejo, karyadi, pantai rapi) untuk memungkinkan generalisasi hasil-hasil penelitian

Ketiga, butir-butir pertanyaan yang mengukur konflik peran ganda dan stress kerja terhadap perawat wanita rumah sakit mengalami masalah undimensionalitas marginal. Oleh karena itu, masalah ini dapat diatasi dengan seksama mengkaji kembali butir-butir tersebut dan memilih butir-utir yang dianggap paling tepat untuk digunakan dalam penelitian berikutnya.

