

ANALISA PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN JOB STRESS TERHADAP JOB PERFORMANCE PERAWAT DI RUMAH SAKIT "X"

Ricky Dwi Darmawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
E-mail: s3rious.xcs@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *job stress* terhadap *job performance* perawat di RS "X". Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif bersifat *causal*. Sampel adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit "X" baik yang bekerja *Full time*. Teknik sampling menggunakan cara *purposive sampling*. Teknik analisis menggunakan *The Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan analisis dapat diambil kesimpulan bahwa *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah hubungan yang negatif terhadap *job performance* Perawat di RS "X"; *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job stress* perawat di RS "X"; serta *job stress* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job performance* perawat di RS "X".

Kata Kunci : *Work-family conflict, job stress, job performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, yang terbesar adalah tenaga keperawatan. Perawat juga merupakan staf kesehatan yang mempunyai interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga pasien selain menjadi tangan kanan pelaku saran/rujukan/arahan dokter. Perawat dituntut untuk selalu profesional dengan karakteristik tugas yang kompleks yang dapat menimbulkan dampak pada psikologis perawat, seperti rentan terkena stres pekerjaan, kelelahan kerja atau *burnout* serta dampak psikologis lainnya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di lingkungan rumah sakit.

Kinerja menjadi faktor penting dalam kemajuan sebuah instansi atau organisasi, karena semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kemajuan instansi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2006) sebanyak 50,9% perawat Indonesia mengalami *Job Stress*, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Hasil studi yang penulis dapatkan dari website *kompas.com* yang melibatkan 137.782 responden yang tersebar di seluruh dunia juga mengatakan bahwa profesi perawat termasuk sebagai profesi dengan tingkat stress dan beban paling tinggi. Mengutip dari studi pada tahun 2007 yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (APA) ditemukan bahwa ada peningkatan secara signifikan terhadap stress yang dirasakan oleh 50% orang amerika dari 5 tahun terakhir dan pekerjaan menjadi pemicu terbesarnya 74%, naik dari 59% dari tahun 2006.

Penelitian yang lakukan adalah riset terapan sehingga pemilihan Rumah Sakit "X" sebagai objek penelitian karena terdapat problem atau masalah didalam perusahaan dan penulis memiliki akses yang mempermudah survey dan pengambilan data sehingga hasil penelitian yang saya lakukan hanya valid untuk Rumah Sakit "X" dan tidak dapat digeneralisasikan untuk rumah sakit lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 orang perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RS "X"

mengaku bahwa mereka sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas rumah tangga seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari. Perawat mengatakan sering minta izin pulang di saat jam kerja untuk melihat anak yang masih kecil dan membutuhkan asi. Konsentrasi mereka terpecah diantara peran mereka sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus anak yang masih kecil dengan berbagai kebutuhannya serta peran menjadi perawat di rumah sakit tempat mereka bekerja (*work-family conflict*).

Biasanya perawat hanya sanggup melayani satu sampai dengan lima pasien namun perawat di RS "X" terkadang bisa merawat pasien sampai dengan 7 pasien ditambah lagi apabila pasien yang dilayani berada pada bangsal-bangsal yang berbeda. Perawat di RS "X" juga terkadang harus pulang lebih lama dari jadwal shift yang ditentukan dikarenakan perawat yang lain belum datang untuk menggantikan posisinya. Perawat di RS "X" juga terkadang bertengkar dengan teman sejawat dikarenakan terkadang ada perawat yang melakukan kesalahan sehingga kesalahan tersebut harus diselesaikan oleh perawat lainnya.

Job stress yang dirasakan perawat terlalu tinggi sehingga berdampak pada *job performance* mereka yang menurun. Hal tersebut penting karena profesi mereka berkaitan langsung dengan nyawa pasien yang mereka tangani. *Job performance* yang baik dapat mencegah terjadinya kesalahan dalam penanganan medis terhadap pasien seperti salah memberikan obat/resep ataupun salah menyuntik pada tubuh pasien yang bisa memperparah kondisi medis bahkan dapat menyebabkan kematian pada pasien.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan beberapa tinjauan *literature* diatas dapat diuraikan hubungan antara *work-family conflict* dan *job Stress* di perawat RS "X". Peneliti mengasumsikan bahwa *work-family conflict* dan *job performance* perawat merupakan suatu permasalahan yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* perawat di RS "X".
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *job performance* perawat di RS "X".
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *job stress* terhadap *job performance* perawat RS "X".

Hubungan antar Konsep

Pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Job Stress*

Work-family conflict menjadi salah satu pemicu *job stress* (Sulsky & Smith, 2005). Hasil penelitian Rahmawati (2015) dan Ruswanti dan Jacobus (2013) pun menunjukkan bahwa apabila perawat mengalami *work-family conflict* maka *job performance* menurun. *Work-family conflict* dapat menimbulkan beberapa masalah bagi perawat diantaranya mudah marah, kelelahan, absen pada pekerjaan sehingga kinerjanya pun tidak dilakukan dengan maksimal, serta tidak dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan begitu tujuan dalam pekerjaan tidak dapat tercapai. Selain itu, *work-family conflict* juga menyebabkan terjadinya *turnover* dan *withdrawal*. Namun tidak semua perawat

mengalami hal tersebut. Ahmad (2008) menyatakan bahwa perawat mengalami berbagai macam tingkat konflik dalam mencoba untuk memenuhi perannya di keluarga dan di pekerjaan.

Dampak dari *job stress* yang dirasakan karyawan tersebut ialah mudah tersinggung dan mudah marah baik di pekerjaannya maupun di rumah. *Work-family conflict* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *job stress* yang artinya semakin meningkatnya *work-family conflict* yang dirasakan karyawan, maka *job stress* karyawan juga meningkat.

H₁: *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* perawat RS “X”.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance* Karyawan

Robbins (2006) mengatakan stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demand*) yang berkaitan dengan apa yang juga diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. *Job Stress* merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan mereka yang ditandai oleh perubahan dalam diri yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Beehr dan Newman Dalam Luthan 2011). Jika seorang individu tidak dapat mengatasi stres pekerjaan tersebut maka akan berdampak dan berlanjut pada tahap kelelahan kerja (Asad & Khan, 2003) mendeskripsikan *job stress* sebagai efek tekanan yang berasal dari pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan *deadlines*. Salik & Kamal (2007) mendeskripsikan *job stress* sebagai suatu kondisi ketidakcocokkan antara suatu individu dan lingkungan kerjanya.

Jehangir M. (2011) bahwa *job stress* mempunyai korelasi negatif terhadap *job performance*. Dengan meningkatnya *Job Stress* maka *job performances* akan berkurang. Menurut Sunaryo (2004) bahwa sumber-sumber *job stress* pada perawat dapat terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, misalnya merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar prosedur keperawatan, tidak mampu memberi dukungan kepada teman sejawat akibat dari ketebatasan tenaga, mengalami konflik dengan teman sejawat, merasa tidak puas dengan hasil yang dicapai. Beban yang dirasakan bagi perawat semakin berat apabila mereka berkeuarga dan memiliki anak, karena mereka harus bisa menyeimbangkan perannya di dalam keluarga dan pekerjaan (Sunaryo, 2004).

H₂: *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job stress* Perawat RS “X”.

Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap *Job Performance* Karyawan

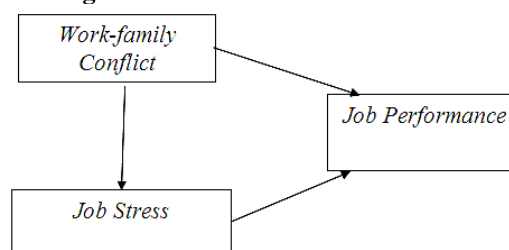
Karyawan yang membawa masalah di keluarga ke dalam pekerjaan menyebabkan karyawan tidak bisa konsentrasi dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan tersebut. Ahmad (2008) dalam studinya menemukan efek langsung dan tidak langsung dimana efek WFC dimediasi oleh *emotional exhaustion* dan *job satisfacion* (dari *work-family conflict* terhadap *job performance* dimana individu yang mengalami *work-family conflict* akan mengalami stress sehingga *energy* emosionalnya terkuras dan akan mengalami penurunan dalam *performance* dan *job satisfaction*. Butler (2004) secara keseluruhan pria yang mengalami *work family conflict* akan mendapatkan penilaian kinerja dan *reward recommendations* yang rendah dibandingkan pria yang tidak mengalami *work-family conflict* namun tidak ada perbedaan penilaian kinerja dari wanita yang mengalami *work-family conflict* dibandingkan wanita yang lain.

Ruswanti dan Jacobus (2013) *work-family conflict* dapat menimbulkan beberapa masalah bagi perawat diantaranya mudah marah, kelelahan, absen pada pekerjaan sehingga kinerjanya pun tidak akan dilakukan dengan maksimal, serta tidak dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan begitu tujuan dalam pekerjaan tidak dapat tercapai. Selain itu,

work-family conflict juga menyebabkan terjadinya *turnover* dan *withdrawal*. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Perawat 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. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja mengakibatkan kinerja mereka menjadi menurun. Oleh karena itu dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaan semakin rendah.

H₃: *Job stress* berpengaruh terhadap *job performance* Perawat RS “X”.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka penelitian

Sumber: Netemeyer, Boles, dan McMurrian, 1996; William dan Anderson, 1991; George dan Brief, 1992; Farhadi, Sharifian, Feili, dan Shokrpour, 2013.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif bersifat *causal* karena variabel satu dengan variabel lainnya saling berhubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014, p.37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Jadi dapat dikatakan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kolerasional yang bertujuan untuk menjelaskan kuat hubungan antara *work-family conflict* dan *job stress* serta *job performance*.

Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh perawat perempuan yang ada di Rumah Sakit “X” yang bekerja *full time*.

Sampel

Penelitian ini menggunakan cara *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode dari pemilihan sampel dan untuk penelitian ini adalah *non probability* sampling jenis *purposive sampling*.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah menggunakan survei untuk memperoleh respon dari partisipan terkait variabel-variabel penelitian. Penelitian ini meliputi penyebaran kuisioner dengan skala *likert*, yang merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran (Zikmund, 2003).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data diolah dengan pendekatan statistik deskriptif (menggunakan tendensi mean, standar deviasi) dan statistik inferensial (menggunakan *structural equation modeling* dengan pendekatan *partial least square*).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar perawat di Rumah Sakit “X” berusia > 50 tahun (26%), kemudian berusia 26-30 tahun dan 31-35 tahun masing-masing sebanyak 29 orang (23,6%) dan 28 orang (22,8%), sedangkan sisanya adalah perawat yang berusia 20-25 tahun dan 36-40 tahun sama-sama sebanyak 17 orang (13,8%). Mayoritas perawat di Rumah Sakit “X” memiliki berjenis kelamin perempuan sebanyak 101 orang (82,1%), dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (17,9%). Hal ini dikarenakan pekerjaan di rumah sakit membutuhkan kesabaran merawat pasien, sehingga perawat perempuan lebih dominan.

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Program Studi

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	20-25 tahun	17	13,8
	26-30 tahun	29	23,6
	31-35 tahun	28	22,8
	36-40 tahun	17	13,8
	> 50 tahun	32	26,0
Total		123	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	17,9
	Perempuan	101	82,1
Total		123	100,0
Pendidikan Terakhir	Diploma	44	35,8
	S1	66	53,7
Terakhir	Tidak di isi	13	10,6
	Total	123	100,0
Lama Bekerja	1-5 tahun	36	29,3
	6-10 tahun	36	29,3
	11-15 tahun	22	17,9
	16-20 tahun	8	6,5
Bekerja	>20 tahun	21	17,1
	Total	123	100,0

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 1 dapat dilihat perawat di rumah Sakit “X” mayoritas memiliki masa kerja selama 1-5 tahun dan 6-10 tahun yaitu sama-sama sebanyak 36 orang (29,3%). Kemudian terdapat juga perawat yang telah bekerja di Rumah Sakit “X” selama 11-15 tahun dan > 20 tahun yaitu sebanyak 22 orang (17,9%) dan 21 orang (17,1%) dan sisanya hanya ada 8 orang yang memiliki masa kerja antara 16-20 tahun (6,5%). Sedangkan perawat di Rumah Sakit “X” sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 66 orang (53,7%), perawat yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 44 Orang (35,8%), dan sisanya perawat yang tidak memberikan jawaban atas kuisioner yang diberikan (*Missing System*) ada sebanyak 13 Orang (8,4%).

Partial Least Square (PLS)

Terdapat dua jenis uji yang harus dilakukan dalam PLS, yaitu uji *outer model* dan uji *inner model*. Uji *outer model* dibagi menjadi tiga bagian lagi yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Kemudian pada uji *inner model* dilakukan dengan uji *R-Square*, *signifikansi T statistics* (Ghozali, 2014, p. 32-41).

Outer Model

Uji *outer model* dalam penelitian ini akan digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas meliputi uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*. Sedangkan untuk uji reliabilitas akan meliputi *composite reliability*.

Convergent Validity

Uji model pengukuran melalui *loading factor* dilakukan untuk mengetahui validitas indikator dengan melihat nilai *convergent validity* indikator-indikator yang ada di dalam model. Setiap indikator dalam model harus memenuhi *outer loading* > 0.7 dan *average variance extracted (AVE)* > 0,5.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa seluruh item indikator yang mengukur Variabel *work-family conflict (X1)* memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,708, maka seluruh item yang mengukur konstruk *work-family conflict* dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk. Kemudian, diketahui juga seluruh item indikator yang mengukur Variabel *job stress (X2)* yang diukur dengan memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,708, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator yang mengukur konstruk tersebut dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut. Begitu juga *job performance (Y)* diketahui bahwa seluruh item indikator yang mengukur konstruk tersebut memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,708, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini valid yang artinya indikator yang digunakan sudah tepat dan sesuai dengan topik penelitian.

Tabel 2
Convergent Validity Setelah Reduksi

Konstrak	Item	Outer loading
Work-family conflict (AVE = 0,792)	WFC1	0,825
	WFC2	0,902
	WFC3	0,918
	WFC4	0,913
Job stress (AVE = 0,638)	STR2	0,858
	STR3	0,742
	STR6	0,791
Job performance (AVE = 0,666)	ERP1	0,743
	ERP2	0,854
	ERP3	0,864
	ERP4	0,796

Pada Tabel 2 didapatkan nilai AVE untuk variabel *Work-Family Conflict (X1)* sebesar 0,792; variabel *Job Stress (X2)* sebesar 0,638; dan variabel *Job Performance (Y)* sebesar 0,666. Pada batas kritis 0,5, indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah konvergen dengan *item* yang lain dalam satu pengukuran. Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik sehingga dapat dinyatakan valid yang berarti sesuai dengan penelitian

Discriminant Validity

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Kriteria lain guna mencapai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai korelasi satu konstruk dengan konstruk lainnya. Nilai acuan masing-masing konstruk merupakan akar kuadrat dari nilai AVE konstruk tersebut.

Discriminant validity dalam pendekatan ini adalah menggunakan kriteria Fornell-Larcker (Fornell dan Larcker, 1981) dimana nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar dari nilai korelasi nya dengan konstruk-konstruk lainnya. Tabel berikut ini merupakan ringkasan kriteria Fornell-Larcker yang dimaksud.

Tabel 3
Fornell-Larcker Criterion

	Job Performance (Y)	Job Stress (X2)	Work-Family Conflict (X1)
Job Performance (Y)	0,816		
Job Stress (X2)	-0,378	0,798	
Work-Family Conflict (X1)	-0,149	0,446	0,890

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* dapat diketahui bahwa Akar kuadrat AVE variabel *job stress* adalah 0,798 lebih besar dari pada nilai korelasi *job stress* dengan *job performance* -0,378, yang mengindikasikan bahwa persyaratan diskriminan validity sudah terpenuhi. Kemudian Akar kuadrat AVE variabel *work-family conflict* adalah 0,890 lebih besar dari nilai korelasi *work-family conflict* dengan *job stress* yaitu 0,446, demikian juga masih lebih besar dibanding dengan korelasi *work-family conflict* dengan *job performance* yaitu -0,149. Hal ini menunjukkan persyaratan diskriminan validity sudah terpenuhi.

Composite Reliability

Uji lainnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2012). Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai *composite reliability* diatas 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali (2012)). Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4 bisa dijelaskan bahwa dari ketentuan *composite reliability* maka bisa dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4
Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Job Performance (Y)</i>	0,888
<i>Job Stress (X2)</i>	0,840
<i>Work-Family Conflict (X1)</i>	0,938

Sumber: Data diolah

Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam model *structural* yang memiliki hasil *R²* sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model “baik”, *R²* sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model “moderat”, *R²* sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2014). Adapun *output PLS* sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 5
Nilai R-Square

	R Square
<i>Job Stress (X2)</i>	0,199
<i>Job Performance (Y)</i>	0,143

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5 Variabel *work-family conflict* yang mempengaruhi variabel *job stress* dalam model struktural memiliki nilai *R²* sebesar 0,199 yang mengindikasikan bahwa model adalah “lemah”. Sedangkan Variabel *work-family conflict* dan *job stress* yang mempengaruhi variabel *job performance* dalam model struktural memiliki nilai *R²* sebesar 0,143 yang mengindikasikan bahwa model “lemah”.

Q-Square

Pada model PLS, penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q²*. Nilai *Q²* memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *R-Square*, maka model dapat dikatakan semakin *fit* dengan data. Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari *Q²*, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) (1 - R_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,199) (1 - 0,143)] \\
 &= 1 - [(0,801) (0,857)] \\
 &= 1 - [0,686] \\
 &= 0,314
 \end{aligned}$$

Hasil *Q²* yang dicapai adalah 0,314, berarti bahwa nilai *Q²* di atas 0,19 memberikan bukti bahwa model “lemah”. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dari 31,4% merupakan kepentingan pembentukan dari laten eksogen ke endogen.

Uji Collinearity (VIF)

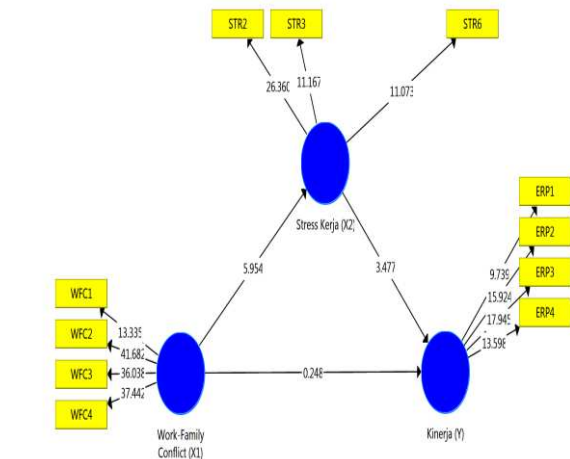
Tabel 6
Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
<i>Job Performance (Y)</i>	1,000
<i>Job Stress (X2)</i>	1,249
<i>Work-Family Conflict (X1)</i>	1,249

Dengan melihat hasil analisis *Collinearity Statistics (VIF)*, didapatkan Nilai VIF seluruh item indikator pada variabel *job performance*, *job stress*, dan *work-family conflict* secara keseluruhan memiliki nilai dibawah 5 (Hair et al., 2014), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator pada variabel *job performance*, *job stress* dan *work-family conflict* bebas multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya, melakukan *Bootstrapping* dan didapat hasil sebagai berikut:



Gambar 1 Bootstrapping

Sumber : Lampiran 4

Hasil nilai *inner weight* Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa *Job Performance* dipengaruhi oleh *work-family conflict* dan *job stress*, sedangkan *job stress* dipengaruhi oleh *work-family conflict* yang ditunjukkan di pengujian hipotesis.

Untuk menjawab Hipotesis penelitian dapat dilihat t-statistic pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hubungan Antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)
<i>Work-family Conflict (X1) → Job Performance (Y)</i>	0,025	0,026	0,248
<i>Work-family Conflict (X1) → Job Stress (X2)</i>	0,446	0,459	5,954
<i>Job Stress (X2) -> Job Performance (Y)</i>	-0,389	-0,396	3,477

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 7 di atas mengenai pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Performance

Work-Family Conflict (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan arah hubungan negatif terhadap *job performance (Y)*, karena nilai T statistik sebesar 0,248 yang berarti lebih kecil dari 1,96, sehingga hipotesis H₁ yang berbunyi: “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* perawat RS Fatima” dapat dinyatakan tidak diterima.

2. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Stress

Work-family conflict (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *job stress (X2)*, karena nilai T statistik sebesar 5,954 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H₂ yang berbunyi: “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job stress* perawat RS Fatima” dapat dinyatakan diterima.

3. Pengaruh Job Stress Terhadap Job Performance

Job Stress (X2) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *job performance (Y)*, karena nilai T statistik sebesar 3,477 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H₃ yang berbunyi: “*Job stress* berpengaruh terhadap *job performance* RS Fatima” dapat dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Performance

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*, karena nilai T statistik sebesar 0,248 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* RS Fatima” adalah tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Butler dan Amie (2004) yang menemukan bahwa setiap perawat yang mengalami konflik keluarga, terutama pria akan mendapatkan penilaian kinerja yang rendah. Hasil ini juga tidak mendukung temuan Netemeyer et al (2005) yang menemukan hubungan negatif *work-family conflict* terhadap *job performance*. Hasil ini juga tidak sejalan dengan temuan Asfahyadin, et al. (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap *job performance* perawat. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Mogi (2016) yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap *job performance*.

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Stress

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job stress*, karena nilai T statistik sebesar 5,954 yang berarti lebih besar dari 1,96. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi pada perawat maka akan semakin meningkat *job stress*, sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* akan dapat menurunkan *job stress*. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job stress* Perawat RS Fatima” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari, et al. (2016) menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap *job stress*. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Jesslyn (2016) yang menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job stress*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pekerjaan menginterfensi konflik keluarga semakin meningkat, maka *job stress* semakin meningkat.

Pengaruh Job Stress terhadap Job Performance

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, karena nilai T statistik sebesar 3,477 yang berarti lebih besar dari 1,96. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah negatif yang artinya, semakin tinggi *job stress* yang terjadi pada perawat maka akan semakin menurun *job performance*, sebaliknya semakin rendah *job stress* akan dapat meningkatkan *job performance* perawat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “*Job stress* berpengaruh terhadap *job performance* RS Fatima” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asfahyadin, et al. (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job performance*. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamal (2007) menunjukkan bahwa *job stress* memiliki hubungan negatif terhadap *job performance*. Robbins (2006) menekankan bahwa *job stress* signifikan berpengaruh negative terhadap *job performance*. Yang artinya jika *job stress* rendah maka *job performance* akan meningkat, sebaliknya apabila *job stress* tinggi maka *job performance* akan menurun.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. *Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah hubungan yang negatif terhadap *job performance* perawat di RS Fatima Parepare. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* RS Fatima”, dapat dinyatakan tidak diterima.

2. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job stress* perawat di RS Fatima. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “*Work-family conflict* berpengaruh terhadap *job stress* perawat RS Fatima”, dapat dinyatakan diterima.
3. *Job stress* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job performance* perawat di RS Fatima Parepare. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga “*Job stress* berpengaruh terhadap *job performance* perawat RS Fatima”, dapat dinyatakan diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat meningkatkan *job performance* perawat khususnya dalam memenuhi persyaratan-persyaratan kinerja formal dari pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan maupun mengikutsertakan perawat kedalam seminar-seminar seperti pelatihan pertolongan peretama, pelatihan *basic trauma cardiac life support*, pelatihan ICU dan lain-lain.
2. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat meningkatkan *job performance* perawat khususnya dalam membuat saran-saran yang membangun. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pertemuan rutin setiap pagi untuk membahas masalah-masalah yang sedang dihadapi perawat ataupun dengan menyedikan kotak saran.
3. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat menurunkan *job stress* perawat khususnya pada karyawan yang masih merasa gugup sebelum menghadiri pertemuan-pertemuan di rumah sakit yang dapat dilakukan dengan memberikan terapi untuk menurunkan kecemasan perawat.
4. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat menurunkan beban kerja yang dirasakan perawat agar tuntutan pekerjaan tidak sampai mengganggu kehidupan rumah-tangga perawat.
5. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat memperhatikan kondisi kesehatan perawat yang bekerja agar tidak sampai jatuh sakit dan bisa tetap fit dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat.
6. Diharapkan agar RS Fatima Parepare dapat terus menyemangati perawat dalam menjalankan dan menemukan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan mereka sebagai perawat.
7. Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Performance* perawat.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *International Management Studies*, 3(2), 176–180.

Asad, N., & Khan, S. (2003). Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables. *Pakistan Journal of Psychology Research*, 18, 139–149.

Asfahyadin, L. A., Nofal, N., Taufik, H. M., Sabara G. T., Rosmawaty., Kartini., & Mirad. (2017). The influence of work family conflict and work stress on employee performance. *International Journal of Management and Applied Science*, 3 (2).

Butler, A. B., & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflict. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77, 553–564.

Farhadi, P., Sharifian, R., Feili, A., dan Shokrpour, N. (2013). The Effects of Supervisors’ Supportive Role, Job Stress,

and Work-Family Conflicts on the Nurses’ Attitudes. 32(2), *The Health Care Manager*. pp. 107–122.

Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* (18:1), pp. 39-50.

George, J.M. and Brief, A.P. (1992) Feeling Good-Doing Well: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*, 112, 310-329.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)*. Thousand Oaks: Sage.

Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175–187.

Jehangir, M., Jan, M. T., Khan, A. D., & Kareem, N. D. (2011). Effects of job stress on job performance & job. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 3, 453–465.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.

Rahmawati A. (2015). “Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi* (Belum Dipublikasikan)

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Ruswanti, E., & Jacobus, O. A. (2013). Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Job Stress terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *In Forum Ilmiah* (Vol. 10, No. 1, pp. 81-89)

Sabuhari, R., Soleman, M. M., and Zulkifly. (2016). “Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap *Job Stress* (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate)”. *Jurnal Penelitian Humano* Vol. 7 No. 2

Salik, R., & Kamal, A. (2007). Occupational Stress, strain, and coping strategies among people suffering from hypertension and people without hypertension. *FWU Journal of Social Sciences*, Vol., No.1, 39-51

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sulsky, L. dan Smith, C. (2005). *Work stress*. New York: Thomson Wadsworth

Sunaryo, (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran.

Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa pengaruh work family conflict terhadap *Job Stress* dan kinerja karyawan di restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya, 377–391.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

Zikmund, W.G. (2003), “*Business Research Method*”, 7th edn., Cengage Learning, India.