

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

(Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)

Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum

Mochammad Al Musadieg

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : anandyaskhoirunnisa@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the impact of work family conflict on nurse's job satisfaction and nurse's performance. The variables of this research are work interference with family, family interference with work, nurse's job satisfaction, and performance of nurse's. This is an explanatory research with quantitative approach. The scope of this research is identified as all the women nurses of RSUD Wonosari Yogyakarta, with the number of sample are 51 nurses. That sample is obtained by using Slovin formula. Data is collected directly from respondents using a questionnaire research instruments. Data analysis include descriptive analysis and path analysis which were processed using SPSS v 22.00. The research shows that work interference with family has negative and significant influence toward nurse's job satisfaction and nurse's performance, family interference with work has negative and significant influence toward nurse's job satisfaction and nurse's performance, nurse's job satisfaction significantly influence toward nurse's performance. The direct effect of work interference with family toward nurse's performance is greater than indirect effect through nurse's job satisfaction and nurse's job satisfaction was not mediated the relation between work interference with family toward nurse's performance, so do the family interference with work toward nurse's performance.

Keywords : *Work interference with family, Family interference with work, Nurse's Job Satisfaction, Nurse's Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Variabel penelitian ini meliputi *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja perawat, dan kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjangkau perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta dengan jumlah sampel 51 perawat. Sampel tersebut diperoleh menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00. Penelitian ini menunjukkan *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pengaruh langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja perawat serta kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja perawat, begitu juga *family interference with work* terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : *Work interference with family, Family interference with work, Kepuasan Kerja Perawat, Kinerja Perawat*

A. PENDAHULUAN

Pada zaman serba modern seperti sekarang ini, tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan.

Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak. Namun, di sisi lain, konflik peran pada wanita yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pergeseran peran wanita dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wirakristama, 2011). Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*.

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Cinamon *et al* (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan, serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict*. Ketika seseorang mengalami *work-family conflict*

mengakibatkan pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja.

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Cinamon *et al* (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan, serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict*. Ketika seseorang mengalami *work-family conflict* mengakibatkan pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja.

Work-family conflict akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rohmah, 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010). Dalam penelitian (Churiyah, 2011) menyatakan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman tentang *work-family conflict* serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dibuat judul penelitian **“Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta).”**

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Work-family conflict*

Konsep *work-family conflict* menurut Frone, *et al* (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003:86) menyebutkan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. 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.

Work-family conflict terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga (Bruck, Allen dan Spector (2002)) dalam Ann Robbins (2004:3). Boles *et al* dalam Purnamasari (2008) "*work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami pekerja".

a. *Work interference with family*

WIF (*work interference with family*) merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu keluarga (Noor, 2003). Efek stres yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga Williams *et al* dalam Adelola (2010). Selain itu, pertumbuhan karir individu dalam pekerjaannya menyebabkan individu meningkatkan komitmennya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga tuntutan keluarga tidak terpenuhi secara maksimal (Hall 1972 dalam Adelola 2010).

b. *Family interference with work*

Konflik peran ini bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga. Menurut (Noor, 2004) FIW (*family interference with work*) merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit. Contoh lain yaitu ketika seorang ibu harus memilih antara menyelesaikan *deadline* pekerjaan hingga lembur dikantor

atau pulang untuk merawat anak dirumah. Wanita tersebut harus mampu menyelesaikan *deadline* pekerjaan sehingga mengganggu waktu bersama keluarga. Selain itu disebutkan bahwa perbedaan gender juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga. Mengasuh anak biasa dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga. *Indikator work interference with family dan family interference with work* menurut Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1070) dibagi menjadi berikut:

1.) *Time based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya.

2.) *Strain based conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya.

3) *Behavior conflict* Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga.

2. Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2009:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Handoko (2000:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Robbins (2008:110) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1.) Kepuasan terhadap gaji/upah.

- 2.) Kepuasan terhadap promosi perusahaan.
- 3.) Kepuasan terhadap teman kerja.
- 4.) Kepuasan terhadap supervisi.
- 5.) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005:14) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu

a. Penilaian kinerja

Dharma (2005:46) menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.
- 2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan
- 3) Ketepatan Waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja.

4. HIPOTESIS

- H₁ Diduga ada pengaruh signifikan antara *work interference with family* (X₁) terhadap kepuasan kerja perawat (Y₁).
- H₂ Diduga ada pengaruh signifikan antara *family interference with work* (X₂) terhadap kepuasan kerja perawat (Y₁).
- H₃ Diduga ada pengaruh signifikan antara *work interference with family* (X₁) terhadap kinerja perawat (Y₂).
- H₄ Diduga ada pengaruh signifikan antara *family interference with work* (X₂) terhadap kinerja (Y₂).
- H₅ Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja perawat (Y₁) terhadap kinerja (Y₂).

H₆ Diduga kepuasan kerja (Y₁) memediasi pengaruh antara *work interference with family* (X₁) terhadap kinerja (Y₂).

H₇ Diduga kepuasan kerja (Y₁) memediasi pengaruh antara *family interference with work* (X₂) terhadap kinerja (Y₂).

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

2. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Wonosari Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Taman Bhakti No.06 Wonosari kode pos 55812 Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta yang berjumlah 106 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik tersebut dipilih karena peneliti mempunyai kriteria tersendiri dalam penentuan sampel yakni perawat wanita dan menikah atau pernah menikah dengan jumlah sampel sebesar 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin.

3. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data primer secara langsung melalui penyebaran angket kepada responden. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara seperti dokumen serta arsip yang dimiliki oleh rumah sakit.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul berdasarkan karakteristik tertentu kemudian diperoleh frekuensi dan persentase jawaban responden.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ridwan dan Kuncoro (2008:116) mengemukakan bahwa Koefisien jalur yang distandarkan digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh.

c. Uji t

Uji t untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis didukung atau tidak didukung.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif *work interference with family* (X_1), *family interference with work* (X_2), kepuasan kerja perawat (Y_1), dan kinerja perawat (Y_2)

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel *work interference with family* (X_1)

No.	Item Variabel	Mean
1.	<i>Time-based work interference with family</i> berkaitan dengan waktu lembur	3,53
2.	<i>Time-based work interference with family</i> berkaitan dengan jumlah jam kerja.	3,39
3.	<i>Strain-based work interference with family</i> berkaitan dengan tingkat kelelahan.	3,53
4.	<i>Strain-based work interference with family</i> berkaitan dengan tingkat ketegangan.	3,55
5.	<i>Behavior-based work Interference with family</i> berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga	3,53
6.	<i>Behavior-based work interference with family</i> berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga	3,49
Grand Mean Variabel <i>Work inference with family</i> (X_1)		3,50

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kesimpulan dari Tabel 1 adalah variabel *work interference with family* memperoleh *grand mean* sebesar 3,50 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki *work interference with family* yang tinggi.

Tabel 2. Distribusi frekuensi variabel *family interference with work* (X_2)

No.	Item Variabel	Mean
1.	<i>Time-based family interference with work</i> berkaitan dengan jadwal didalam keluarga yang bentrok dengan jadwal saat bekerja.	3,73
2.	<i>Time-based family interference with work</i> berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang mendesak.	3,49
3.	<i>Strain-based family interference with work</i> berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun.	3,49
4.	<i>Strain-based family interference with work</i> berkaitan dengan tingkat konsentrasi.	3,24
5.	<i>Behavior-based family interference with work</i> berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga.	3,51
6.	<i>Behavior-based family interference with work</i> berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga.	3,41
Grand Mean Variabel <i>Family interference with work</i> (X_2)		3,48

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kesimpulan dari Tabel 2 adalah variabel *family interference with work* memperoleh *grand mean* sebesar 3,48 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki *family interference with work* yang tinggi.

Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja perawat (Y_1)

No.	Item Variabel	Mean
1.	Kesesuaian gaji dengan pendidikan.	3,76
2.	Gaji yang memenuhi kebutuhan hidup	3,71
3.	Gaji yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan.	3,69
4.	Promosi pekerjaan yang adil.	3,71
5.	Promosi berdasarkan masa kerja.	3,75
6.	Promosi berdasarkan kinerja.	3,67
7.	Dukungan sesama rekan kerja.	3,73
8.	Nyaman berhubungan dengan sesama rekan kerja.	3,65
9.	Kepercayaan sesama rekan kerja.	3,59
10.	Dukungan atasan.	3,65
11.	Saran yang bisa diterima atasan.	3,75
12.	perlakuan yang adil dari atasan.	3,65
13.	pekerjaan sesuai dengan keahlian.	3,69
14.	Mempunyai kesempatan dari setiap keputusan.	3,71
15.	Menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah ke tempat kerja lain.	3,69
Grand Mean Variabel Kepuasan Kerja Perawat (Y_1)		3,69

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kesimpulan dari Tabel 3 adalah variabel kepuasan kerja perawat memperoleh *grand mean* sebesar 3,69 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi.

Tabel 4. Distribusi frekuensi variabel kinerja perawat (Y_2)

No.	Item Variabel	Mean
1.	Kemampuan penyelesaian pekerjaan.	3,88
2.	Penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.	3,88
3.	Kualitas hasil kerja yang sesuai standar.	3,78
4.	Kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya.	3,84
5.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,88
6.	Penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan dengan menjaga standar pekerjaan.	3,80
Grand Mean Variabel Kinerja Perawat (Y_2)		3,85

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kesimpulan dari Tabel 4 adalah variabel kinerja perawat memperoleh *grand mean* sebesar 3,85 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja yang dimiliki oleh perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta baik.

2. Analisis Jalur dan Uji t

Hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Tabel 5. hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
<i>Work interference with family</i> (X_1)	-0,375	2,435	0,019	Signifikan
<i>Family interference with work</i> (X_2)	-0,395	2,562	0,014	Signifikan
t tabel : 2,011 R Square : 0,522 Y_1 : kepuasan kerja perawat				

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) terhadap kpuasan kerja perawat (Y_1), diperoleh persamaan jalur:

$$Y_1 = -0,375X_1 - 0,395X_2 + e_1$$

$$\text{Besar nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,522} = 0,691$$

a. Pengaruh *work interference with family* (X_1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Data pada tabel 5 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work interference with family* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,375. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work interference with family* maka semakin rendah kpuasan kerja. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,435 > t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,019 (sig < 0,05) maka keputusannya H_1 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

b. Pengaruh *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Data pada tabel 5 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat sebesar -0,395. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, semakin rendah *family interference with work* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,562 > t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,014 (sig <

0,05) maka keputusannya H_2 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Selanjutnya, Hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2), dan kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2) sebagai berikut:

Tabel 6. hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) dan kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
<i>Work interference with family</i> (X_1)	-0,300	2,063	0,045	Signifikan
<i>Family interference with work</i> (X_2)	-0,303	2,070	0,044	Signifikan
Kepuasan Kerja Perawat (Y_1)	0,281	2,186	0,034	Signifikan
t tabel : 2,011 R Square : 0,629 Y_2 : kinerja perawat				

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2), dan kpuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2) diperoleh persamaan jalur:

$$Y_2 = -0,300X_1 - 0,303X_2 + 0,281Y_1 + e_1$$

$$\text{Besar nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,629} = 0,609$$

c. Pengaruh *work interference with family* (X_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Data pada tabel 6 mnunjukkan koefisien jalur pada hbungan *work interference with family* terhadap kinerja perawat sebesar -0,300. Uji t mnunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,063 > t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,045 (sig < 0,05) maka kputusannya H_3 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *work interference with family* brpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

d. Pengaruh *family interference with work* (X_2) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Data pada tabel 6 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat sebesar -0,303. Nilai koefisien jalur negatif mngindikasikan bahwa semakin rendah *family interference with work*

maka semakin tinggi kinerja perawat. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,070 > t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,044 (sig > 0,05) maka keputusannya H_4 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

e. Pengaruh kepuasan kerja perawat (Y1) terhadap kinerja perawat (Y2)

Pada tabel 6 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan kpuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,281. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,186 > t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,034 (sig > 0,05) maka kputusannya H_5 didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bhwa kpuasan kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

f. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari analisis jalur

Pengruh langsung, tidak langsung, dan total dari analisis jalur disjikan dalam tabel 7 sebgai berikut:

Tabel 7. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari analisis jalur

Pengaruh Variabel	Hasil pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung melalui variabel Y1	
X1 terhadap Y1	-0,375	-	-
X2 terhadap Y1	-0,395	-	-
X1 terhadap Y2	0,300	$0,375 \times 0,281 = -0,105$	-0,405
X2 terhadap Y2	-0,303	$-0,395 \times 0,281 = -0,111$	-0,414
Y1 terhadap Y2	0,281	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat memperoleh hasil sebesar 0,105 dan pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat mperoleh hasil sebesar -0,111.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Gambaran *work interference with family* (X1) dan *family interference with work*, Kepuasan Kerja perawat, dan Kinerja perawat pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta

Distribusi frekuensi pada variabel *work interference with family* (X1) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,50 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari

Yogyakarta memiliki *work interference with family* yang tinggi. Berdasrkan data primer yang diperoleh konflik paling mengganggu berasal dari tekanan pekerjaan yang mnimbulkan perasaan tegang supulang kerja.

Variabel *family interference with work* (X2) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,48 sehingga dapat diartikan bahwa perawat RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki *family interference with work* yang tinggi. Berdasarkan data primer konflik yang sering dirasakan adanya bentrok waktu antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan.

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki *grand mean* sebesar 3,69 sehingga dapat diartikan perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta puas atas pekerjaannya. Berdasarkan data primer item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,76 terkait dengan kepuasan terhadap gaji yang diberikan telah sesuai dengan pendidikan mereka.

Distribusi frekuensi variabel kinerja (Y2) memiliki *grand mean* sebesar 3,85 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu telah berjalan dengan baik. Data primer menunjukkan terdapat 3 (tiga) item dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,88 yang menyatakan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik,sesuai dengan beban yang diberikan, dan kualitas penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari waktu sebelumnya.

a. Pengaruh *work interference with family* terhadap kepuasan kerja Pperawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,375. Uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,435 < -2,011$) dan nilai sig < 0,05 ($0,019 < 0,05$) menunjukkan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut memperkuat hasil suatu studi yang dikemukakan oleh Anderson *et al.* (2002) yang menemukan bahwa *work interference with family* mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

b. Pengaruh *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,395. Uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,562 < -2,011$) dan nilai sig > 0,05 ($0,014 < 0,05$) menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini

mendukung teori dari Frone *et al.* (1992) dalam penelitian Wulandari (2012) yang mengemukakan bahwa *family interference with work* mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja.

c. Pengaruh *work interference with family* terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,300. Uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,063 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$) menunjukkan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2012) *work interference with family* berpengaruh negatif terhadap kinerja

d. Pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,303. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin rendah *family interference with work* maka semakin tinggi kinerja perawat. Uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,070 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$) menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Wulandari (2012) yang menyatakan semakin tinggi konflik pekerjaan yang berdampak pada keluarga maka semakin berkurang kinerja seseorang pada pekerjaannya.

e. Pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,281. Uji hipotesis t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,186 > 2,011$) dan nilai sig $> 0,05$ ($0,034 < 0,05$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Syaiin bahwa adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar -0,105. Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan $-0,105 < -0,300$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara variabel *work interference with family* terhadap kinerja. Berdasarkan nilai korelasi antar variabel *work interference with family*

terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama-sama besar yakni -0,67 serta terhadap kinerja -0,72 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan memengaruhi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja.

f. Pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan $-0,111 < -0,303$ atau lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat. Berdasarkan nilai korelasi antar variabel *family interference with work* terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama-sama besar yakni -0,68 serta terhadap kinerja -0,72 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan memengaruhi hubungan antara *family interference with work* terhadap kinerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.
- Family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.
- Work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.
- Family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $-0,105 < -0,300$ atau lebih kecil dari pengaruh langsung.
- Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *family interference with work* terhadap kinerja karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $-0,111 < -0,303$ atau lebih kecil dari pengaruh langsung.

2. Saran

- Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk bisa menerapkan *work-life balance* yakni suatu

keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama dengan kata lain tidak mengabaikan semua aspek termasuk dalam bekerja, pribadi, keluarga, spiritual dan kehidupan sosialnya.

- b. Bagi perawat sekaligus sebagai ibu yang mempunyai peran ganda diharapkan terus menjalankan karirnya dan bisa mempertahankan aspek kinerja yang baik dengan tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mampu mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.

3. Keterbatasan Penelitian

- a. Dalam mengukur variabel kinerja, responden menilai kinerjanya secara *self evaluation*. Selain itu, dalam pengisian angket terkait dengan indikator kinerja, responden melakukan *social desirability*. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk tidak menggunakan *self evaluation* dalam pengisian angket. Peneliti dapat memberikan angket kepada atasan untuk mengukur kinerja bawahannya atau penilaian kepada antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adeloka, B 2010. Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4 (6), 1070.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.

Frone, M. R. Rusell, M. & Cooper, M. L. 1998, *Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface*, *Journal of Applied Psychology*.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Lathifah Ifah. 2008. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover

Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta: AUB.

Kuncoro, E. Achmad dan Ridwan. 2008. *Analisis jalur (Path Analisis) Edisi Kedua*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Maria dan Zulkarnain. 2013. *Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja*. Forum UMM.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, Bandung.

Noor, N. M (2003). *Work and family related variables, work-family conflict and womens well-being. Some observations. Community work & family* 6, 297-319.

Nurul. Indar. Balqis. 2014. *Relationship Of Dual Role Conflict With Job Performance in RSUD Daya Makassar's Nurses*. Makassar.

Putri, Rizky Herwinda . 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia*. Semarang

Ratih dan Yuliani . 2014. *The Effect of Work-Family Conflict To Female Employee Performance In Telkom R&D Center*. Bandung.

Richardus. 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang.

Roboth Y. Jane. 2013. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Stone, Raymond J. (2005). *Human Resources Management*. Fifth Edition. Australia, Willey.

Syaini, Subakti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Klinik

Spesialis Bestari Medan Tahun 2007.
Tesis. Medan :Universitas Sumatera
Utara.

Triaryati, Nyoman. (2003). *Pengaruh Adaptasi
Kebijakan Mengenai Work-Family Issue
terhadap Absen dan Turnover*. Jurnal
Manajemen dan Kewirausahaan.Vol. 5
No.1 hal.85-96.

Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan
Bisnis*. Yogyakarta.