

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar)**

Ni Komang Firda Mustiyana Yanti dan Ni Made Yudhaningsih

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta

Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115

Email : fmustiyana@gmail.com; nimadryudha@gmail.com

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan dimoderasi stress kerja pada perawat RSUP Sanglah Denpasar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni *non-probability sampling* dengan *Purposive Sampling*. Untuk menguji pengaruh moderasi dari stress kerja data dianalisis dengan menggunakan *MRA (Moderated Regression Analysis)*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stress kerja memoderasi hubungan antara peran ganda pada variabel *Work-Family Conflict* sebesar (-)0,026 dan *Family-Work Conclit* sebesar (-)0,025 terhadap kinerja perawat. Akhirnya RSUP Sanglah Denpasar diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan perawat wanita seperti waktu kerja yang fleksibel untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat jadwal kerja alternatif dan kebijakan ijin keluarga.

Kata kunci: Family-Work Conflict, Kinerja Perawat, Peran Ganda, Stress Kerja, dan Work-Family Conflict

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of dual role conflict on performance by moderating work stress in nurses at Sanglah Hospital Denpasar. The sampling technique in this study is non-probability sampling with purposive sampling. To test the effect of moderation from work stress data are analyzed using MRA (Moderated Regression Analysis). The results of data analysis show that work stress moderates the relationship between multiple roles in the Work-Family Conflict variable by (-) 0.026 and Family-Work Conclit by (-) 0.025 on the nurse's performance. Finally Sanglah Hospital Denpasar is expected to make policies that can facilitate the needs of female nurses such as flexible working hours for certain types of work, there are alternative work schedules and family permit policies.

Keywords: Family-Work Conflict, Nurse Performance, Multiple Roles, Work Stress, and Work-Family Conflict

PENDAHULUAN

Dalam sudut pandang tiap individu, pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial. Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu mencukupi kebutuhan dan keperluan keluarganya. Tanpa keluarga pula seseorang akan merasa sendirian dan tidak ada tempat untuk mencurahkan kasih sayang. Gambaran kehidupan rumah tangga dewasa ini kerap dihadapkan pada sejumlah konflik. Kehidupan yang penuh persaingan antara individu untuk memenuhi kebutuhan, menuntut individu untuk tidak berdiam diri termasuk juga pada kaum perempuan. Seiring perkembangan zaman, semakin berkembang pula emansipasi wanita yang membuktikan bahwa wanita tidak hanya bisa mengerjakan pekerjaan rumah tetapi juga pekerjaan public dalam hal ini sebagai wanita karir.

Di Bali sendiri, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali pada tahun 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,71% menjadi 70,41% dari sebelumnya 67,70% pada tahun 2017. Hal ini menyimpulkan bahwa perempuan saat ini telah semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung perekonomian nasional dan memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401) terdapat dua jenis konflik peran ganda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) dan konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC). Netemeyer *et al.*

(1996:401) mendefinisikan WFC sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga sedangkan sebaliknya FWC adalah bentuk konflik antar peran meliputi, waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami konflik peran (WFC dan FWC) adalah perawat. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar yang mana merupakan salah satu UPT (Unit Pelaksana Teknis) kementerian Kesehatan

Kondisi kerja perawat pada waktu yang berlawanan tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas baik di dalam jam dinas (karena perawat harus tetap berada pada kondisi siap dan siaga meskipun pada kondisi istirahat) maupun diluar jam dinas (karena perawat melakukan aktivitas lain di lingkungan sosial sebagaimana yang dilakukan manusia sebagai makhluk sosial).

Pada peran ganda, WFC dan FWC sama-sama mempengaruhi kinerja perawat. Namun, penelitian terdahulu ternyata lebih banyak melakukan penelitian terhadap WFC dibanding FWC. Hal ini dikarenakan WFC dianggap mempunyai dampak yang serius kepada karyawan dibandingkan FWC (Bagger dan Andrew, 2012: 474). Meskipun demikian, para peneliti menganggap, bahwa antara WFC dan FWC sama-

sama penting untuk dikaji lebih dalam karena keduanya sama-sama mempunyai konsekuensi terhadap

karyawan.

Penelitian ini didasari dari beberapa alasan. Pertama, penelitian mengenai WFC ternyata lebih banyak dilakukan daripada FWC (Bagger dan Andrew, 2012: 474). Penelitian mengenai WFC maupun FWC terhadap variabel *outcome* kebanyakan dilakukan secara terpisah. Dengan demikian, penelitian kali ini mencoba menguji peran WFC dan FWC dalam satu model.

Kedua, terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara FWC dan WFC dengan kinerja. Penelitian Azazah Indriani (2009) menemukan, bahwa FWC maupun WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, apabila karyawan mengalami FWC maupun WFC, mengakibatkan kinerja menurun. Sedangkan, dalam penelitian Wahyuni Awalya Nahwi (2017) mengungkapkan, bahwa FWC maupun WFC ternyata mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Artinya apabila karyawan mengalami FWC maupun WFC, kinerja justru meningkat. Selain itu juga sejumlah peneliti telah mengkaji hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan dan hasilnya menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa peneliti menemukan bahwa konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan

mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Indriyani, 2009; Lee and Hui, 1999; Karatepe and Sokmen, 2006; Nugroho, 2006), konflik pekerjaan–kehidupan mempunyai hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja (Anwar and Shahzad, 2011). Selanjutnya Bhuian, Menguc and Borsboom (2005), menemukan hubungan tidak berarti antara konflik pekerjaan–keluarga dan kinerja. Hasil yang sama telah didokumentasikan oleh Netemeyer, Boles and McMurrian (1996). Studi lainnya menemukan adanya pengaruh positif konflik pekerjaan–keluarga terhadap kinerja (Christine, Oktorina dan Mula, 2010).

Ketiga, Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa perawat RSUP Sanglah, masih banyak yang memanfaatkan hari libur dengan bekerja. Dengan jumlah pasien RSUP sanglah tentunya akan menimbulkan stress bagi perawat. Stress kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu ketidakmampuan mengatasi konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Konflik pekerjaan–keluarga dapat menjadikan perawat mengalami stress saat masalah dalam pekerjaan dibawa dan mengganggu keluarga. Sedangkan konflik keluarga–pekerjaan dapat menjadikan perawat mengalami stress kerja saat masalah dalam keluarga dibawa dan mengganggu pekerjaan.

Landasan Teori

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.

Work-Family Conflict (WFC) / Konflik Pekerjaan – Keluarga

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

Family-Work Conflict (FWC) / Konflik Keluarga – Pekerja

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.

Stress Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluarbatas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan individu. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan

seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekankan jiwanya.

Menurut Ivancevich dan Matteson, penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah

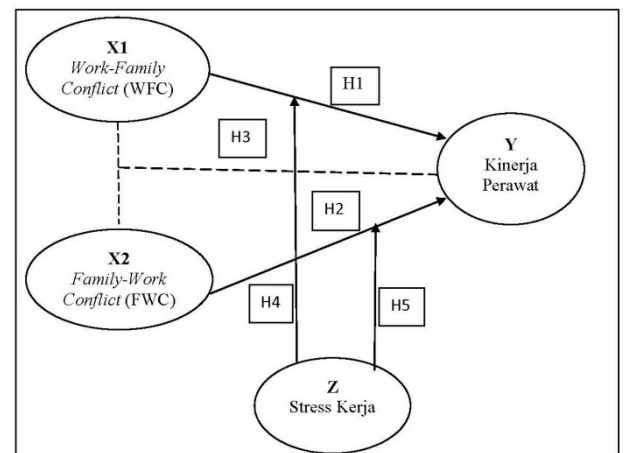
sebagai wanita karir seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich M, Konopaske dan Matteson (2007) stress merupakan kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan. Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu ;

- a. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)
- b. Stres karena tekanan dari luar (*eksternal factor*)

Kinerja Perawat

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 tetentu. 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.



Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

Perumusan Hipotesa

H1 : Diduga *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

H2 : Diduga *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

H3 : Diduga *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

H4 : Diduga *Work-Family Conflict* (WFC) mempengaruhi kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar dengan dimoderasi stress kerja

H5 : Diduga *Family-Work Conflict* (FWC) mempengaruhi kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar dengan dimoderasi stress kerja

METODE

Operasional Variabel Penelitian

Variabel		Indikator
(X) Peran Ganda Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triaryati (2003)	(X1) Konflik Pekerjaan – Keluarga	Konflik berdasarkan Waktu (Time based conflict) Konflik berdasarkan tekanan (Strain based conflict) Konflik berdasarkan perilaku (Behavior based conflict)
	(X2) Konflik Keluarga – Pekerjaan	Konflik berdasarkan Waktu (Time based conflict) Konflik berdasarkan tekanan (Strain based conflict) Konflik berdasarkan perilaku (Behavior based conflict)
(Y) Kinerja Perawat Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H.Donofrio (2001)		1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu Penyelesaian
(Z) Stress Kerja Bernadin dan Rusell (1998) dalam Azazah Indriyani (2009)		1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 528 orang perawat wanita pada RSUP Sanglah Denpasar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni *non-probability sampling* dengan *Purposive Sampling*. Teknik *Purposive Sampling* pada dasarnya dilakukan sebagai sebuah teknik yang secara sengaja mengambil sampel tertentu yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan yang meliputi sifat-sifat, karakteristik, ciri, dan kriteria sampel tertentu. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kriteria pemilihan sampel, yaitu :

1. Perawat wanita yang sudah berkeluarga
2. Perawat wanita yang sudah memiliki anak

Dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{141}{1+141(0,1)^2}$$

n = 58,5 dibulatkan menjadi 58.

Jadi sampel dalam penelitian ini yakni 58 orang perawat yang sudah berkeluarga dan memiliki anak.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian (Marzuki, 2005). Wawancara dilakukan dengan

menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung.

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2006). Dengan kata lain kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) dengan *score* 5.
2. Setuju (S) dengan *score* 4.
3. Cukup Setuju (CS) dengan *score* 3.
4. Tidak Setuju (TS) dengan *score* 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan *score* 1.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* dari *r*-tabel yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*). Atau dengan kata lain suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total nermilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,3$) Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dilakukan melalui program computer *SPSS*.

Uji Reabilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuoesioner.60Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60.

Analisis Regresi

Dalam menganalisis data, digunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori – teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel – variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variable bebas. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (*dependen*),
Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Bebas (*independen*),
Work-Family Conflict (WFC)

X2 = Variabel Bebas (*independen*),
Family- Work Conflict (WFC)

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

e = Error (Faktor Pengganggu)

Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Formulasi hipotesis uji T

Ho : $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh nyata antara WFC (X1) terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah (Y).

Ho : $\beta_1 > 0$ ada pengaruh nyata dan positif antara WFC (X1) terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah (Y).

Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Ho diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{ tabel} \geq t\text{ hitung}$

Ho ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel} < t\text{ hitung}$

Uji F (Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Formula Hipotesis :

Ho : $\beta_1 = 0$; berarti tidak adanya pengaruh nyata secara bersama-sama antara WFC dan FWC terhadap kinerja perawat

Hi : minimal satu $\beta_1 \neq 0$; (minimal satu variabel berpengaruh} berarti ada pengaruh nyata secara bersama-sama antara WFC terhadap kinerja.

Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dengan derajat kebebasan df (n-k).

Kriteria pengujian Hipotesis :

Ho diterima jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H0 ditolak jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

Ghozali (2011), uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen). Menurut Ghozali (2011), tujuan analisis ini untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Terdapat tiga model pengujian regresi dengan variabel moderating, yaitu uji interaksi (*Moderated Regression Analysis*), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Dalam penelitian ini akan digunakan uji MRA. MRA menggunakan pendekatan

analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variable moderatingnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Tabel 1.1 Hasil Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t- hitung	t- tabel	Sig. Value
WORK-FAMILY CONFLICT (WFC)	(-)0,953	12.500	2.667	0,00
FAMILY-WORK CONFLICT (WFC)	(-)0,819	13.199	2.667	0,00

Pengaruh antara Work Family Conflict (WFC) terhadap Kinerja Perawat

diperoleh t-hitung sebesar -12.500 pada tingkat sig sebesar 0,00. Hal ini berarti nilai thitung sebesar -12.500 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 (95%) diperoleh t-tabel sebesar 2.667. Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

Ho : $\beta_1, < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara WFC terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

H1 : $\beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara WFC terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

Kriteria diterimanya hipotesis :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 58-2 = 56$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $-12.500 > t\text{-tabel}$ ($(-12.500 > 2.667)$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh antara Family Work Conflict (FWC) terhadap Kinerja Perawat antara WFC dan FWC secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat

diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar -13.199 pada tingkat sig sebesar $0,00$. Hal ini berarti nilai $t\text{-hitung}$ sebesar -13.199 pada level probabilitas (kepercayaan) $0,05$ (95%) diperoleh $t\text{-tabel}$ sebesar 2.667 . Hasil uji- t tersebut dikaitkan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 : \beta_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara FWC terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

$H_1 : \beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara FWC terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar

Kriteria diterimanya hipotesis :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 58-2 = 56$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $-13.199 > t\text{-tabel}$ ($(-13.199 > 2.667)$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 1.2 Determinasi Pengaruh Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.877 ^a	0.769	0.761	2.75

Hasil uji koefisien determinasi antara WFC dan FWC secara bersama-sama dengan nilai Adjusted R Square sebesar $0,761$. Sehingga dapat disimpulkan, WFC dan FWC dapat dijelaskan sebesar $76,1\%$. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable yang lain sebesar $23,9\%$.

Pengaruh WFC terhadap Kinerja Perawat dengan Stress Kerja sebagai Variable Moderator

Tabel 1.3 Hasil Uji MRA Hipoesis 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.4	7.378		6.967	0
WFC	-1.722	0.494	-1.55	-3.489	0.001
STRESS KERJA	-0.553	0.259	-0.749	-2.132	0.038
MRAX1_Z	0.026	0.013	1.416	2.057	0.045

Nilai signifikansi untuk WFC dan variabel moderasi Stress Kerja terhadap kinerja perawat dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,045. Nilai thitung 2,057 > ttabel 1,673. Ini berarti Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara WFC terhadap kinerja perawat.

$$Y = 51.400 - 1.722X1 - 0,553Z1 + 0,26 X1Z + \epsilon$$

Dilihat dari persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa WFC memberikan nilai koefisien -1,722 dengan signifikansi 0,01. Variabel stress kerja memberikan nilai koefisien (-)553 dengan signifikansi 0,00. Variabel moderating X1X2 (interaksi antara WFC dan stress kerja) memberikan nilai koefisien (-)0,026 dengan signifikansi 0,045

Pengaruh FWC terhadap Kinerja Perawat dengan Stress Kerja sebagai Variable Moderator

Tabel 1.4 Hasil Uji MRA Hipotesis 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	49.565	6.439		7.697		0
FWC	-1.516	0.416	-1.61	-3.644		0.001
STRESS KERJA	-0.607	0.213	0.822	-2.854		0.006
MRAX2_Z	0.025	0.011	1.496	2.263		0.028

Nilai signifikansi untuk FWC dan variabel moderasi Stress Kerja terhadap kinerja perawat dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,028. Nilai thitung 2,263 > ttabel 1,673. Ini berarti Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara FWC terhadap kinerja perawat.

$$Y = 49.565 - 1.516X1 - 0,607Z + 0,25 (X2Z) + \epsilon$$

Dilihat dari persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa FWC memberikan nilai koefisien -1,516 dengan signifikansi 0,001. Variabel stress kerja memberikan nilai koefisien (-)0,607 dengan signifikansi 0,006. Variabel moderating X1X2 (interaksi antara FWC dan stress kerja) memberikan nilai koefisien 0,025 dengan signifikansi 0,028.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work Family Conflict (WFC) (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Persepsi WFC dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa WFC diterima dengan baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh nyata dan signifikan antara variabel WFC terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat terlihat pada nilai

t-hitung sebesar $-12.500 > t\text{-tabel}$ ($-12.500 < 2.667$) dan $\text{sig} < 0,05$ (**0,000 < 0,05**) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar -12.500 , dengan tingkat probabilitas (sig) adalah $0,000$. Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti **t-hitung < t-tabel** dan **sig > 0,05** (**$-12.500 > 2.667$** dan **$0,000 > 0,05$**). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara variabel WFC (X1) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar

Karena RSUP Sanglah Denpasar merupakan rumah sakit umum pusat yang tentunya akan menjadi rumah sakit yang diutamakan bagi pasien yang berasal dari seluruh Bali terutama bagi pasien yang memiliki penyakit serius. Karena hal tersebut tentunya RSUP Sanglah memiliki jumlah pasien rawat inap yang tidak sedikit, tentu hal tersebut akan berdampak langsung pada perawat yang notabene nya keperluan dari pasien merupakan tanggung jawab dari perawat. Peran ganda khususnya Work-Family Conflict (WFC) yang mana sebagai wanita karir, beban tersebut akan berdampak langsung pada kinerja perawat. Seperti yang telah diteliti, pengaruh WFC berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi WFC yang dirasakan perawat akan mempengaruhi yakni menurunkan kinerja perawat pada RSUP sanglah Denpasar.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama berbunyi WFC berpengaruh negative 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 tesis (Azazah Indiyani, 2009), Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan 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.

2. Pengaruh Family Work Conflict (FWC) (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari hasil olah data pada hasil jawaban responden, ditemukan bahwa Persepsi FWC yang diperoleh melalui hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa WFC diterima dengan baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh nyata dan signifikan antara variabel FWC terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat terlihat pada nilai t-hitung sebesar $-12.500 > t\text{-tabel}$ ($-13,199 < 2.667$) dan $\text{sig} < 0,05$ (**0,000 < 0,05**) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar $-13,199$, dengan tingkat probabilitas (sig) adalah $0,000$. Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$,

berarti **t-hitung < t-tabel** dan **sig > 0,05** (**-13,199 > 2.667** dan **0,000 > 0,05**). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara variabel FWC (X2) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar

Wanita karir pada umumnya sudah pasti memiliki peran ganda yakni peran pada pekerjaan dan keluarga. Pada penelitian ini mengkhusus pada perawat, peran pada keluarga yakni sebagai seorang ibu memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Di bali sendiri, peran wanita pada keluarga bukan hanya mengurus suami maupun anak, karna di Bali mengenal Yadnya (khusus pada wanita Hindu) hal ini menambah tanggung jawab wanita selain hanya mengurus suami dan anak pada keluarga pada kesehariannya. Seperti yang telah diteliti, pengaruh FWC berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi FWC yang dirasakan perawat akan mempengaruhi yakni menurunkan kinerja perawat pada RSUP sanglah Denpasar.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua berbunyi FWC berpengaruh negative 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 tesis (Azazah Indiyani, 2009), Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau

kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan 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.

3. Pengaruh Work Family Conflict (X1) dan Family Work Conflict (FWC) (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 91.562 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, $df_1 = (\text{jumlah variable independen} = 2)$ dan $df_2 (n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55)$, maka nilai Ftabel = 2,77. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel ($91.562 > 2,77$) dan sig < 0,05 (**0,000 < 0,05**), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel WFC dan FWC secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja perawat, sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja perawat.

Seperti yang sudah dijelaskan pada variabel parsial, hasil yang sama pula dibuktikan pada pengaruh WFC dan FWC secara bersama-sama terhadap kinerja perawat, yakni berpengaruh negatif. Jadi semakin tinggi pengaruh WFC dan FWC akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat RSUP Sanglah. .

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga berbunyi WFC dan FWC berpengaruh negative 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 jurnal (Atik Dina Nasekhah, 2017), Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah.

4. Pengaruh WFC terhadap Kinerja Perawat dengan Stress Kerja sebagai Variable Moderator

Work-Family Conflict (WFC) memberikan nilai koefisien -1,722 dengan signifikansi 0,01. Variabel stress kerja memberikan nilai koefisien (-)553 dengan signifikansi 0,00. Variabel moderating X1X2 (interaksi antara WFC dan stress kerja) memberikan nilai koefisien (-)0,026 dengan signifikansi 0,045

Nilai signifikansi untuk WFC dan variabel moderasi Stress Kerja terhadap kinerja perawat dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,045. Nilai thitung 2,057 > ttabel 1,673. Ini berarti Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dikatakan bahwa stress

kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara WFC terhadap kinerja perawat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dalam penelitian ini merupakan variabel moderating karena variabel interaksi antara WFC dan stress kerja negatif dan signifikan. Semakin tinggi WFC dan meningkatnya stress maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Konflik peran ganda yang dibiarkan tentunya akan menimbulkan stress, pada penelitian ini telah dibuktikan bagaimana stress dapat mempengaruhi kinerja dengan memoderasi konflik pekerjaan-keluarga. Karena tuntutan peran baik tanggung jawab pekerjaan maupun peran sebagai ibu dan istri akan menimbulkan stress dan secara langsung akan menurunkan kinerja, dalam halm hal ini kinerja perawat.

5. Pengaruh FWC terhadap Kinerja Perawat dengan Stress Kerja sebagai Variable Moderator

Family-Work Conflict (FWC) memberikan nilai koefisien -1,516 dengan signifikansi 0,001. Variabel stress kerja memberikan nilai koefisien (-)0,607 dengan signifikansi 0,006. Variabel moderating X1X2 (interaksi antara FWC dan stress kerja) memberikan nilai koefisien 0,025 dengan signifikansi 0,028.

Nilai signifikansi untuk FWC dan variabel moderasi Stress Kerja terhadap kinerja perawat dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,028. Nilai thitung 2,263 > ttabel 1,673. Ini berarti Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai pengaruh secara individual

terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara FWC terhadap kinerja perawat.

Konflik peran ganda yang dibiarkan tentunya akan menimbulkan stress, pada penelitian ini telah dibuktikan bagaimana stress dapat mempengaruhi kinerja dengan memoderasi konflik keluarga-pekerjaan. Karena tuntutan peran baik tanggung jawab pekerjaan maupun peran sebagai ibu dan istri akan menimbulkan stress dan secara langsung akan menurunkan kinerja, dalam hal ini kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Secara parsial, Work-Family Conflict (WFC) berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan perawat akan menurunkan kinerja perawat pada RSUP sanglah Denpasar. 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.

Secara parsial Family-Work Conflict (FWC) berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Artinya semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang dirasakan perawat akan menurunkan kinerja perawat pada

RSUP sanglah Denpasar. 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.

Secara Simultan Work-Family Conflict (WFC) dan Family-Work Conflict (FWC) secara bersama-sama berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang dirasakan perawat akan menurunkan kinerja perawat pada RSUP sanglah Denpasar.

Stress kerja dalam penelitian ini merupakan variabel moderating karena variabel interaksi antara konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja negatif dan signifikan. Yang artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga dan disaat bersamaan perawat juga merasakan stress kerja maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Stress kerja dalam penelitian ini merupakan variabel moderating karena variabel interaksi antara konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja negatif dan signifikan. Hal tersebut berarti semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan dan meningkatnya stress kerja maka kinerja perawat akan semakin menurun.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stress kerja yang terletak pada indikator tuntutan tugas memperlihatkan hasil yang mendominasi dikeluhkan perawat maka RSUP Sanglah

Denpasar hendaknya tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan perawat sehingga perawat tidak merasa berat dan jenuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepada RSUP Sanglah Denpasar terutama perawat wanita yang sudah menikah diketahui bahwa sebagian perawat mengalami konflik peran ganda dan stres kerja, oleh sebab itu instansi rumah sakit diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan perawat wanita, khususnya yang telah berkeluarga seperti, waktu kerja yang fleksibel untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat jadwal kerja alternatif dan kebijakan ijin keluarga. Dengan kebijakan tersebut, diharapkan stres kerja karyawan yang merupakan dampak dari peran ganda dapat diminimalisir.

RSUP Sanglah Denpasar diharapkan dapat memfasilitasi sedini mungkin konflik yang terjadi dengan memberdayakan atasan/pimpinan untuk memberikan konseling atau layanan konseling melalui orang-orang yang profesional. Hal ini dapat mendeteksi dengan cepat konflik yang terjadi dan mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan seperti mangkir atau aktivitas yang kontra produktif.

Berdasarkan penelitian, perawat RSUP Sanglah mengalami stres kerja, yang berarti terdapat sebuah ketidak-cocokan harapan antara kontribusi dalam satu peran yaitu antara pekerjaan dengan peran lainnya yaitu sebagai ibu rumah tangga, maupun sebaliknya. Oleh karena itu, wanita sebaiknya dapat mengelola waktu dalam menjalankan perannya

sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga. Serta selalu mengkomunikasikan kondisi yang dialami dengan pihak keluarga (suami) maupun dengan pihak organisasi (rekan kerja dan pimpinan).

Subyek penelitian ini adalah 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. penelitian mendatang sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang tidak hanya Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar (misalnya: RSUD Wangaya, Rumah Sakit Bakti Rahayu khususnya penelitian di Bali) untuk memungkinkan generalisasi hasil-hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Direct And Indirect Effects Of Work-Family Conflict On Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, Pp.176-180.
- Ahmad, A. 2008. Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, Pp.176-180.
- Apriyanti, Novi. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung. *Jurnal*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

- Aryati, Nyoman Tri. 2002. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover*. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3 Desember 2002
- Bhuono, Agung Nugroho. *Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Abdi. 2005
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). *An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction*. Journal of Managerial Issues, 13(3), 376-390.
- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. 2010. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada *dual career couple* di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Christine, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada *Dual Career Couple* Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, N O. 2, September 2010: 121-132.
- Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulussy Ambon*
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2004). *Analisis Data dengan Statistik Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotmaida Elfrida Silalahi, *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkeluarga Pada PT. Sarimakmur Tunggalmandiri Medan*, tesis, Fakultas Psikologi Universitas HKBP, 2015.
- Indriyani, A. 2009. Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Hal.1-123.
- Irma, Rahmadita. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1, hml. 58-68.

- Kadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD.Surya Raditya Negara*, (E-Journal) Vol.2.2014
- terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta).
- Sry Rosita, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*, (Jurnal Manajemen Bisnis) Vol.2. No.2 (Jambi: Oktober 2012) hal;186
- Meidah, Endah. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi). *Skripsi* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Terry, G R, dan L.W. Rue., 2008. *“Dasar-Dasar Manajemen”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution, Idris Sardi. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) dan Stres Kerja*
- Veliana Sutanto, Jesslyn Angelia Mogi, *Analisis Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*, (Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa) Vol 4 No.2 (2016), hal 378