

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT QIM BATANG)**

***THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PARAMEDIC WORKERS OF QIM BATANG HOSPITAL)***

Tsalisa Nabila Adani<sup>1</sup>, Dr. Nidya Dudija S. Psi., M.A<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Telkom

<sup>1</sup>[dindatiga@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:dindatiga@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[nidvadudija@telkomuniversity.ac.id](mailto:nidvadudija@telkomuniversity.ac.id)

**Abstrak**

Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawannya. Disisi lain, keterlibatan wanita pada beberapa peran seringkali menjadi sebuah konflik dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kerluarga. Namun, karyawan wanita tetap dituntut untuk bekerja maksimal di tengah banyaknya pekerjaan. Dalam bekerja, karyawan wanita dihadapkan beberapa kendala akibat adanya konflik peran dan banyaknya beban pekerjaan yang dihadapinya sehingga mereka merasa bersalah, terlalu lelah dan tidak dapat bekerja secara optimal. Pada Rumah Sakit QIM Batang, banyaknya karyawan wanita dibanding karyawan laki-laki ini juga menyebabkan karyawan wanita mengalami banyaknya beban kerja yang diterima. Adanya konflik peran ganda dan banyaknya beban kerja ini lah yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan wanita tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non purposive sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 104 orang karyawan wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak. Alat ukur yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan *software IBM SPSS Statistics ver. 20*. Berdasarkan hasil pengolahan, diketahui bahwa *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh sebesar 58,160% terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang, sedangkan sisanya 41,84% di pengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengelola dan memperhatikan *work family conflict* dan beban kerja dengan baik karena dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi membantu organisasi memperoleh hasil yang sesuai harapan dan mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

**Abstract**

*The sustainability of an organization is determined by how the performance of its employees. On the other hand, the involvement of women in several roles often becomes a conflict where it will be difficult to meet the demands of work and family. However, female employees are still required to work optimally in the midst of a lot of work. At work, female employees are faced with several obstacles due to role conflict and the amount of workload they face so they feel guilty, too tired and unable to work optimally. At the QIM Batang Hospital, the number of female employees compared to male employees also causes female employees to experience the amount of workload received. The existence of multiple role conflicts and the amount of workload is what will have an impact on declining employee performance. This study aims to determine how the influence of*

*work family conflict and workload on employee performance. The research method used is a quantitative method using a questionnaire as data collection. The object of research used was female employee health staff at QIM Batang Hospital. The sampling method using a saturated sample of 104 female employees who were married and already have children. The measuring instrument used is the validity and reliability test while the analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing which are processed using IBM SPSS Statistics ver. 20. Based on the results of processing, it is known that work family conflict and workload have a partial and simultaneous influence on employee performance, and based on the coefficient of determination it is known that work family conflict and workload have an effect of 58,160% on the performance of employees of QIM Batang Hospital health staff, while the remaining 41,84% were influenced by other variables such as work discipline, motivation, work environment and compensation. Based on the results of the study, then to improve employee performance is to manage and pay attention to work family conflicts and workloads well because it can help improve employee performance. High performance helps organizations obtain results that meet expectations and achieve organizational goals.*

**Keyword:** *Human Resource Management, Work Family Conflict, Workload, Job Performance*

---

## 1. Pendahuluan

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Angkatan kerja saat ini dituntut untuk kompeten dan memiliki keterampilan yang cekatan untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya yang berkualitas. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam mencapai tujuan perusahaannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara profesional, karena mereka inilah yang nantinya akan menjalankan setiap aktivitas perusahaan dan menjadi elemen penting dalam keberhasilan perusahaan kedepannya agar mampu bersaing dalam dunia perbisnisan [1]. Banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja dapat menimbulkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Gaya hidup yang lebih baru ini juga dapat berarti bahwa pekerjaan rumah dibagi dan bahkan membesarkan anak menjadi suatu tanggungjawab bersama. Tetapi wanita lebih besar kemungkinannya dibebani tanggung jawab ganda yaitu rumah tangga dan suatu pekerjaan. Disisi lain konflik peran ganda 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. Fenomena yang terjadi saat ini dikalangan masyarakat adalah *work family conflict* khususnya pada wanita pekerja [2].

Konflik peran ganda atau yang disebut dengan *work family conflict* merupakan suatu konflik yang terjadi secara simultan karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain yang dimana semua posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian ataupun bersamaan [3]. Dari observasi awal dan wawancara yang dilakukan kepada asisten manajemen SDM di Rumah Sakit QIM Batang, ditemukan fenomena bahwa karyawan wanita Rumah Sakit QIM Batang ini memiliki tingkat *work family conflict* yang cukup tinggi ditandai dengan adanya peran ganda dalam tiap individu karyawan. Terlihat dengan adanya gejala yang timbul seperti penurunan kinerja pada perawat wanita ketika *work family* itu tinggi, beban kerja yang berat dan stress kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang rendah, ditandai dengan adanya pembagian shift kerja yang mengharuskan para pekerja wanita bekerja di malam hari yang membuat para pekerja wanita ini harus meninggalkan rumah dan keluarganya. Menurut asisten manajer SDM Rumah Sakit QIM Batang, karyawan yang sering terlambat untuk bekerja adalah karyawan yang bekerja dengan sistem shift dan rata-rata adalah karyawan wanita.

Adanya konflik peran ganda ini dapat menurunkan kinerja karyawan, menurunnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak pada meningkatnya turnover intention, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi [4]. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya dan perlu diwaspadai oleh organisasi, sebab dapat berdampak pada pekerjaan yang terganggu, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi. Seperti halnya kinerja pada umumnya, kinerja tenaga kesehatan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu stress kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan tenaga kesehatan tersebut. Beban kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, beban yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu [5].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang tersebut, didapatkan fakta bahwa mereka sering dihadapkan pada pasien-pasien yang tidak kooperatif seperti tidak mau disuntik atau ingin cepat pulang sehingga menyulitkan perawat melakukan tindakan, selain itu banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien ikut menambah beban kerja karyawannya. Beberapa dari

mereka juga mengatakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang harus mereka lakukan demi kesehatan dan keselamatan pasien membuat mereka mengalami kelelahan selama bekerja. Dan juga adanya beban mental yang mereka rasakan karena harus bertanggung jawab demi kesehatan dan keselamatan pasien.

Kinerja karyawan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama [6]. Penilaian aspek kompetensi untuk para karyawan tenaga kesehatan terbagi menjadi aspek sikap kerja, aspek kompetensi fungsional dan aspek kompetensi manajerial. Rumah Sakit QIM Batang sendiri memiliki standar nilai untuk kinerja karyawannya yang terbagi menjadi lima kategori. Dari hasil penilaian aspek kompetensi yang sudah diakumulaskan tersebut, selanjutnya nilai dikelompokkan berdasarkan lima kategori tertentu, yaitu: sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk ( $\leq 50$ ). Berikut merupakan persentase dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 semester pertama yang didapatkan dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang 2019**

Tahun	Semester	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2017	1	180	80,28	Baik
	2	178	78,34	Baik
2018	1	185	82,52	Baik
	2	190	78,68	Baik
2019	1	194	77,47	Baik

Sumber: data yang telah diolah, 2019

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa presentase hasil kinerja mereka belum diatas standar rumah sakit, yaitu sebesar 91 atau dengan predikat sangat baik sesuai standar Rumah Sakit QIM Batang. Selain itu, pada tiga tahun terakhir presentase hasil kinerjanya cenderung tidak stabil dengan persentase yang naik turun. Menurut Asisten Manajemen SDM Rumah Sakit QIM Batang, menurunnya kinerja para tenaga kesehatan ini dikarenakan sebagian besar dari mereka belum melakukan pekerjaan secara optimal. Dari presentase hasil kinerja di atas, dapat diketahui bahwa nilai kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kesehatan setiap tahunnya rata-rata tergolong pada kisaran angka 76 – 90. Dimana menurut Asisten Manajemen SDM bahwa hasil kerja para tenaga kesehatan setiap harinya mereka pasti memiliki satu atau dua kesalahan kecil yang terjadi saat bekerja. Para tenaga kesehatan tersebut dirasa kurang tanggap disaat melayani pasien yang datang. Di luar hal tersebut, tidak ada kesalahan yang besar yang fatal, serta pelayanannya sudah sesuai standar yang telah ditentukan, namun masih belum di atas standar yang ditetapkan rumah sakit. Oleh karena itu, masih terdapat beberapa evaluasi dari rumah sakit mengenai kinerja perawat, supaya kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi dan mengalami peningkatan kinerja. Kinerja karyawan selalu menjadi sesuatu yang utama dalam organisasi, karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi [7]. Oleh karena itulah manajemen yang baik diperlukan terhadap permasalahan konflik peran ganda dan beban kerja pada karyawan agar dapat menciptakan kinerja tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat berhasil dicapai.

## 2. Kajian Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber manusia adalah suatu proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengendalian, penggerakan dan semua nilai yang merupakan kekuatan manusia dalam mencapai tujuannya [8]. Pengertian lainnya adalah manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu maupun cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan terhadap sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga dapat tercapailah tujuan dari organisasi, karyawan dan masyarakat [9].

### 2.2 Work Family Conflict

*Work family conflict* sebagai konflik yang terjadi ketika peran pekerjaan individu dan peran keluarga dalam beberapa hal tidak kompatibel atau tidak cocok, dan secara khusus mengidentifikasi *time based*, *strain based* dan *behavior based* sebagai bentuk paling umum dari *work family conflict* tersebut. Berdasarkan beberapa

pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Work family conflict* atau konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Adanya kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan yang tidak konsisten, maupun kesulitan waktu untuk memenuhi kewajiban dalam dalam keluarga. Hal-hal tersebut dapat memicu adanya konflik yang akan berdampak terhadap pekerjaan maupun kehidupan berkeluarga [10].

### 2.3 Beban Kerja

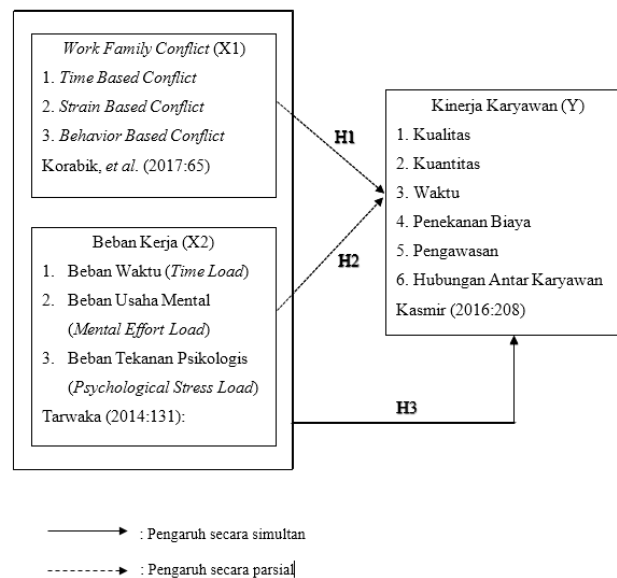
Beban kerja adalah suatu usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran atau porsi dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Apabila karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan maka akan menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas pekerjaan [11]. Menurut Meshkati dalam Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakannya. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, oleh sebab itu setiap karyawan memiliki tingkat pembebanan yang berbeda [12].

### 2.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan maupun prestasi kerja dari seorang karyawan. Namun, kinerja bukan hanya hasil pekerjaan maupun prestasi kerja, tapi juga mencakup tentang bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung [13]. Pengertian kinerja lainnya adalah hasil kerja secara kualitas juga kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [14].

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam subbab ini akan menggambarkan hubungan dari *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja kerja yang akan menjadi model rumusan masalah dan menjadi hasil penelitian.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam bentuk penelitian ini yaitu:

H1: *Work family conflict* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

H2: Beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

H3: *Work family conflict* dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif-verifikatif. Dengan tujuan untuk menganalisis dan menggambarkan apakah *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS QIM Batang dan melakukan pengujian hipotesis terhadap variabel tersebut apakah hipotesis dapat diterima ataupun ditolak. Serta menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke 104 karyawan wanita tenaga kesehatan RS QIM Batang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan signifikan 5%.

### 4. Pembahasan

#### 4.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden penelitian ini paling banyak berusia usia 30-39 tahun berjumlah 64 orang (61,54%). Selanjutnya karakteristik responden mengenai karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, dapat diketahui bahwa responden terbagi menjadi dua. Dimana responden dengan status menikah/kawin yaitu berjumlah 102 orang (98,08%) dan yang statusnya cerai berjumlah dua orang (1,92%). Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak dimana karyawan yang hanya memiliki satu anak berjumlah 51 orang (49,03%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir sampai tingkat SMA ada empat orang (3,85%), tingkat D3 ada 68 orang (65,38%), tingkat S1/D4 ada 31 orang (29,81%) dan hanya ada satu orang yang pendidikan terakhirnya sampai tingkat S2. Karakteristik responden berdasarkan lamanya waktu bekerja responden paling banyak adalah karyawan yang bekerja selama 5-7 tahun ada 38 orang (36,54%), karyawan yang bekerja selama 8-10 tahun ada 39 orang (37,5%). Karakteristik responden berdasarkan unit kerjanya terbagi menjadi enam unit. Dimana responden pada unit keperawatan ada 57 orang (54,81%), unit kebidanan ada 23 orang (22,11%), unit gizi ada 3 orang (2,88%), unit kefarmasian ada 10 orang (9,61%), unit keterampilan fisik ada 3 orang (2,88%), unit biomedika ada delapan orang (7,69%).

#### 4.2 Analisis Data dan Uji Hipotesis

##### 4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Work Family Conflict* dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 104 orang karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

**Tabel 4. 1 Koefisien Persamaan Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	56.779	2.147		26.444	.000
	Work Family Conflict	-.452	.094	-.380	-4.816	.000
	Beban Kerja	-.520	.086	-.478	-6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.12, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 56,779 - 0,452 X_1 - 0,520X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 56,779. Artinya, jika *Work Family Conflict* dan Beban Kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya 56,779.



- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) bernilai negatif yaitu -0,452. Artinya bahwa setiap peningkatan *Work Family Conflict* sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,452 atau 45,2%.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) bernilai negatif yaitu -0,520. Artinya bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,520 atau 52,0%.

#### 4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

**Tabel 4. 2 Tabel Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.573	3.20748

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Family Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah, 2020

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,763 dan R square ( $R^2$ ) adalah 0,582. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,763)^2 \times 100\% \\ &= 58,160\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 58,160%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 58,160% sedangkan sisanya 41,840% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini jika p value < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika p value = 0,05 maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.779	2.147		26.444	.000
	Work Family Conflict	-.452	.094	-.380	-4.816	.000
	Beban Kerja	-.520	.086	-.478	-6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang karena  $-t_{hitung} (-4,816) < -t_{tabel} (-1,984)$ , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

- Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang karena  $-t_{hitung} (-6,059) < -t_{tabel} (-1.984)$ , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang.

#### 4.2.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-f (uji simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan nilai probability value (p value) maupun F hitung.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444.367	2	722.183	70.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1039.083	101	10.288		
	Total	2483.450	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Family Conflict

Sumber: data yang telah diolah, 2020

Pada Tabel 4.20 dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel} (70,197 > 3,086)$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dimana *work family conflict* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit QIM Batang.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan mengenai pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan kinerja karyawan pada karyawan wanita tenaga kesehatan di Rumah Sakit QIM Batang maka dalam bab ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit QIM Batang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 69,08% dengan indikator tertinggi adalah time based conflict yang menunjukkan bahwa karyawan kesulitan dalam membagikan waktu untuk memenuhi tuntutan antar peran yang dijalani.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit QIM Batang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 70,98% dengan indikator tertinggi adalah beban tekanan psikologis yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan tingkat resiko yang tinggi pada pekerjaannya dan rasa frustrasi terhadap pekerjaannya yang berat.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja karyawan tenaga kesehatan di Rumah Sakit QIM Batang termasuk dalam kategori cukup dengan persentase 67,92% dengan indikator terendah adalah waktu yang menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan kedisiplinannya untuk datang bekerja tepat waktu masih kurang.
- Berdasarkan hasil uji parsial *work family conflict* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit QIM Batang dengan besar pengaruh dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi sebesar  $-0,655$  termasuk kategori hubungan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan wanita tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang maka akan dapat menurunkan kinerja para karyawan tersebut.
- Berdasarkan hasil uji parsial beban kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit QIM Batang dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi sebesar  $-0,697$  termasuk kategori hubungan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan wanita tenaga kesehatan Rumah Sakit QIM Batang maka akan dapat menurunkan kinerja para karyawan tersebut. Apabila dibandingkan dengan variabel *work family conflict*, maka beban kerja lah yang lebih berpengaruh terhadap penurunan kinerja Rumah Sakit QIM Batang.

6. Berdasarkan hasil uji secara simultan *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit QIM Batang sebesar 58,160% yang termasuk kategori sedang, sedangkan sisanya 41,840% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran mengenai pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit QIM Batang, penulis berharap saran yang diberikan dapat menjadi pertimbangan di masa yang akan datang:

1. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak Rumah Sakit QIM Batang terkait variabel *work family conflict* adalah dengan memberikan pelatihan manajemen waktu maupun manajemen konflik, yang didalamnya termasuk mendefinisikan gejala konflik yang muncul dan merencanakan upaya tindakan, mengorganisasi tindakan dan melakukan upaya penyelesaian, dan terakhir yaitu hasil penyelesaian konflik. Langkah-langkah ini diharapkan agar *work family conflict* tidak semakin tinggi karena dapat berdampak terhadap kinerja.
2. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak Rumah Sakit QIM Batang terkait variabel beban kerja adalah dengan melakukan sistem rotasi ruangan setiap enam bulan sekali untuk mengurangi kejenuhan sebagai sarana untuk meminimalkan beban kerja. Memberikan pengembangan dan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan wanita dapat dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat meminimalkan kesalahan disaat bekerja.
3. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak Rumah Sakit QIM Batang terkait variabel kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan punishment berupa sanksi pemotongan tunjangan kehadiran sebesar 10-15% kepada karyawan yang sering datang terlambat. Selain itu, diharapkan pihak atasan dalam memberikan tugas kepada karyawan disertai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas serta tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan tersebut.

## Daftar Pustaka

- [1] Nasution, Idris. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict & Family Work Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [2] Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 55, No. 2, 48-56.
- [3] Utaminingsih, Alifiulahtin. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- [4] Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2015). *An Investigation Into the Interrelationships of Work Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction*. *Journal of Managerial Issues* 13 page 376-390.
- [5] Vulandari, R. T. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Individu, Beban Kerja Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Sinarmas Klaten)*. MUST: Journal of Mathematics Education, Science and Technology, 1(2), 245. DOI: <https://doi.org/10.30651/must.v1i2.310>.
- [6] Sandy Martha, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- [7] Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Zainal, V.R., Ramly, M., & Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Cooper, Cary. (2016). *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*. USA:Gower Publishing.
- [11] Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan*. Jakarta: Kencana.
- [12] Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press Surakarta.
- [13] Abdullah, F. (2008). *Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan*. Jurnal Akademika No. 27.
- [14] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.