

Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih)

The Effect Of Work-Family Conflict And Job Stress Towards Employee Performance (Study On Female Employees Of Surya Asih Hospital)

Alvia Rayhana¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, alviazulfi@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyardudija@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Hospitals as part of the public health service system are required to continuously improve the quality of their services. In achieving this goal, employees generally find the relevant conflict related to work and family, this triggers work-family conflict. this study aims to determine the effect of work-family conflict and job stress on the performance of female employees at Surya Asih Hospital. This study uses quantitative methods through questionnaires to collect data on the sample. The sampling method used a saturated sample of 84 married female employees. The analysis technique used is classical assumption test, multiple linear regression analysis, relation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using IBM SPSS Statistics ver software. 20. The results based on the partial test results show that work-family conflict has no effect on the performance of female employees of Surya Asih Hospital with a Significance value of 0.957. This is inversely proportional to work stress which affects employee performance with a Significance value of 0.001. Based on the results of the simultaneous test, work-family conflict and job stress have a significant effect on the performance of Surya Asih Hospital employees with a Significance value of 0.000. The results of the coefficient of determination test indicate that work-family conflict and job stress have an effect of 26.3% on the performance of Surya Asih Hospital employees.

Keywords: work-family conflict, job stress, employee performance

Abstrak

Rumah Sakit sebagai salah satu bagian dari sistem pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanannya. Dalam mencapai tujuan tersebut, umumnya karyawan menemukan konflik yang bersangkutan terkait pekerjaan dan keluarga, hal ini memicu *work-family conflict*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner untuk pengumpulan data pada sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 84 orang karyawan wanita yang sudah menikah. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan *software IBM SPSS Statistics ver. 20*. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih dengan nilai signifikansi sebesar 0,957. Hal ini berbanding terbalik dengan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hasil uji simultan, *work-family conflict* dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Asih dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 26.3% terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

Kata kunci: *work-family conflict*, stres kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya yang harus dikembangkan salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan menjadi salah satu penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam perubahan, karena sumber daya manusia memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan di dunia bisnis ini (Mahartika, 2019). Zaman sekarang semakin banyak wanita yang tidak hanya bekerja di sektor domestik atau rumah tangga namun juga memanfaatkan peluang untuk bekerja di sektor publik. Namun, apabila wanita yang menjalankan dua peran secara sekaligus, yaitu sebagai seorang karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga, tentu tidaklah mudah. Menurut Akbar (2017), seorang karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan urusan keluarga dapat menimbulkan konflik, yaitu

konflik pekerjaan dan konflik keluarga, atau yang biasa disebut sebagai konflik peran ganda (*work-family conflict*).

Akibat dari konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh karyawan perempuan ini dapat menimbulkan berbagai masalah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan perempuan dalam bekerja (Muis *et al.*, 2020). Apabila *work-family conflict* tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif pada rendahnya kinerja karyawan, rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat menjadi salah satu faktor pembentuk terjadinya stres kerja (Lengkey, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Niken Aprilia di Rumah Sakit Surya Asih, beberapa faktor penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan Rumah Sakit Surya Asih antara lain, (1) beban kerja yang sulit dan berlebihan, (2) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan yang kurang memadai, (3) adanya tekanan dari atasan atau pimpinan, (4) konflik antar pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja, (5) masalah dengan keluarga pasien dan pasien itu sendiri, (6) balas jasa atau imbalan yang terlalu rendah, maupun adanya (7) masalah-masalah keluarga yang dapat mempengaruhi performa kerja itu sendiri.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain stres kerja dan konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut (Wenur *et al.*, 2018). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi Rumah Sakit Surya Asih. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Niken Aprilia selaku Manajer SDM Rumah Sakit Surya Asih pada tanggal 23 April 2021, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi Rumah Sakit Surya Asih karena hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia di Rumah Sakit Surya Asih. Serta, dilakukannya penilaian kinerja karyawan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Asih dapat lebih maksimal.

Rumah Sakit Surya Asih juga memiliki standar nilai untuk kinerja karyawannya yang terbagi menjadi lima kategori nilai, yaitu: sangat baik (86-100), baik (78-85), cukup (70-75), kurang (66-69), dan sangat kurang (60-65). Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Niken Aprilia selaku Manajer SDM Rumah Sakit Surya Asih yang dilakukan pada tanggal 23 April 2021, nilai kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah sebesar 86 yaitu yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Sementara itu, dari data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dan 2019 nilai kinerja karyawan cenderung stabil yaitu sebesar 80. Selanjutnya, pada tahun 2020 nilai kinerja karyawan meningkat menjadi 82, namun angka tersebut masih belum mencapai nilai yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang sama, hal tersebut diduga karena masih terdapat karyawan yang tidak mampu memberikan kinerja yang sangat baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dampak *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2019, p. 3), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, Ratnasari (2019, p. 11) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap, dan prestasi kerja karyawan.

B. *Work-Family Conflict*

Konflik peran ganda atau yang disebut dengan *work-family conflict* adalah suatu konflik yang terjadi secara simultan karena terdapat tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa juga terjadi dalam satu pemenuhan peran yang bertentangan dengan peran lain di mana semua posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian maupun bersamaan (Utaminingsih, 2017, p. 45). Selanjutnya, Setiyanto (2017, p. 95) berpendapat bahwa peran ganda dimiliki oleh wanita yang juga bekerja di luar rumah, yaitu wanita yang bertanggung jawab pada rumah tangga dan bertanggung jawab juga pada pekerjaan sebagai profesinya, sehingga dapat dikatakan bahwa wanita memiliki peran di sektor domestik dan juga di sektor publik berdasarkan pendapat di atas *work-family conflict* merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam keluarga.

C. Stres Kerja

Triatna (2015, p. 139) berpendapat bahwa, stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis. Stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2017, p. 429). Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan pada diri seseorang yang dapat dideskripsikan dengan perasaan tertekan dan terbebani yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

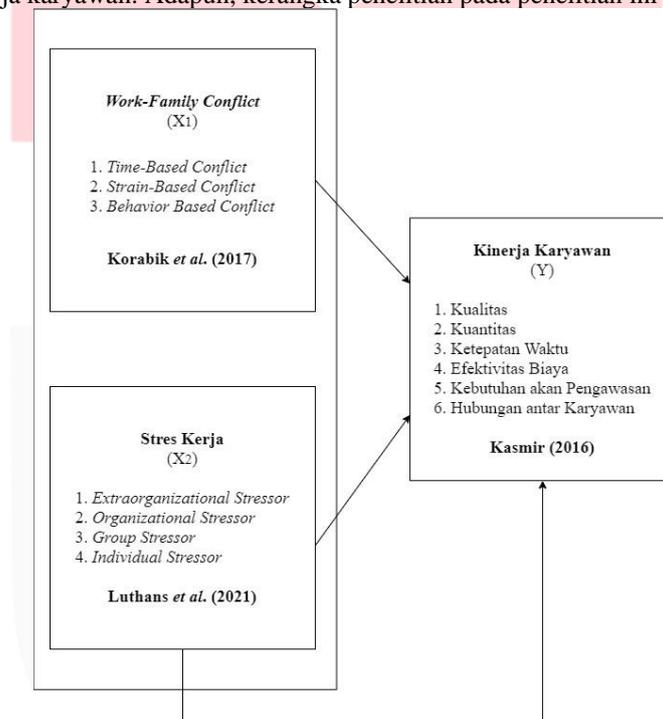
D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab seseorang atau kelompok, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2021,

p. 480). Selanjutnya Wibowo (2016, p. 7) berpendapat bahwa kinerja adalah tentang melakukan proses pekerjaan yang berlangsung untuk mendapatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan tidak hanya melihat hasil yang dicapai melainkan juga bagaimana cara dan proses karyawan dapat mencapai hasil tersebut. Dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar berpengaruh positif dan memberikan dampak baik terhadap perusahaan. Maka dari itu, perencanaan, pengelolaan, dan penilaian kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini telah dijelaskan dan dipaparkan teori-teori tentang variabel *work-family conflict* sebagai variabel X_1 , variabel stres kerja sebagai variabel X_2 dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y . Berdasarkan teori yang telah dibahas oleh para ahli di atas, serta paparan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh para ahli, penulis berkesimpulan bahwa terdapat hubungan yang saling berkaitan antara *work-family conflict* dan stres kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran pada penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun, kerangka penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data yang telah diolah, 2021)

Hipotesis penelitian:

H₁: *Work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih

H₂: Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih

H₃: *Work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Surya Asih, dengan karakteristik sebagai berikut, (1) Karyawan wanita; dan (2) Berstatus sudah menikah atau sudah pernah menikah. Berdasarkan karakteristik tersebut, maka populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 84 orang. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel nonprobabilitas. Jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 84 orang karyawan wanita, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara *online* pada 84 orang karyawan wanita di Rumah Sakit Surya Asih. Pada penelitian ini, penulis

memperoleh data-data penelitian dengan menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji-F).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

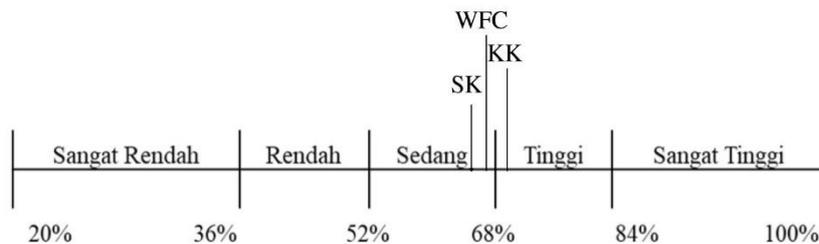
A. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 84 orang karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih. Karakteristik responden karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih pada penelitian ini dikategorikan berdasarkan lima kategori, antara lain berdasarkan usia, status pernikahan, jumlah anak, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan karakteristik usia responden, dapat diketahui bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih mayoritas berusia 31-35 tahun dengan nilai persentase sebesar 39.3%. Berdasarkan status pernikahannya, karyawan wanita yang memiliki berstatus menikah dominan dengan nilai persentase terbesar sebanyak 97.6%. Berdasarkan jumlah anaknya, didominasi oleh karyawan wanita yang memiliki 2-3 anak dengan nilai persentase sebesar 45.2%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas didominasi oleh karyawan wanita yang menempuh pendidikan hingga tingkat D-3 dengan nilai persentase terbesar hingga 47.6%. Serta, berdasarkan lama bekerja, karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih didominasi oleh karyawan wanita yang telah lama bekerja selama satu sampai dengan tiga tahun mendominasi grafik dengan nilai persentase sebesar 31%.

B. Hasil Penelitian

C. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh dari 84 orang responden dengan rata-rata persentase tanggapan responden terhadap variabel *work-family conflict* memiliki skor total sebesar 2854, dan rata-rata nilai persentase secara keseluruhan pada variabel *work-family conflict* yaitu sebesar 67.95%, yang termasuk ke dalam kategori sedang. Selanjutnya, variabel stres kerja memiliki skor rata-rata sebesar 4057, dan rata-rata nilai persentase secara keseluruhan pada variabel stres kerja yaitu sebesar 64.39% yang termasuk ke dalam kategori sedang. Variabel kinerja karyawan memiliki skor total sebesar 4301, dan rata-rata nilai persentase secara keseluruhan pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 68.26% yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar garis kontinum berikut.



Gambar 2. Garis Kontinum Seluruh Variabel
(Sumber: Data yang telah diolah, 2022)

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Work-Family Conflict* dan *Stres Kerja*) terhadap variabel terikat (*Kinerja Karyawan*) yang dilakukan pada 84 orang karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

Tabel 2. Koefisien Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	78.685	5.372		14.648	.000		
1 <i>Work-Family Conflict</i> (X1)	.011	.196	.008	.054	.957	.408	2.454
<i>Stres Kerja</i> (X2)	-.576	.166	-.519	-3.474	.001	.408	2.454

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, dapat disimpulkan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 \quad (1)$$

$$Y = 78,685 + 0,011X_1 - 0,576X_2 \quad (2)$$

Di mana:

Y: Kinerja Karyawan

- a: Konstanta Regresi
 b₁, b₂: Koefisien Regresi
 X₁: *Work-Family Conflict*
 X₂: Stres Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 78,685. Artinya, jika *work-family conflict* dan stres kerja nilainya nol maka kinerja karyawan nilainya 78,685.
- Nilai koefisien regresi variabel *work-family conflict* (X₁) bernilai 0,011. Artinya, secara rata-rata setiap peningkatan *work-family conflict* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,011 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X₂) bernilai negatif, yaitu -0,576. Artinya, secara rata-rata setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,576 satuan.

E. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Adapun, hasil analisis koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini yang diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.513a	.263	.245	14.321	1.582

a. *Predictors: (constant) Stres Kerja(X₂), Work-Family Conflict (X₁)...*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R²) di atas, ditunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,513 dan R square (R²) sebesar 0,263. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun, cara untuk menghitung R square (R²) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,513)^2 \times 100\% \\ &= 26.3\% \end{aligned}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan terikat

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi, ditemukan bahwa nilai R *square* sebesar 0,263 atau 26.3%. Hal tersebut berarti bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memiliki kecenderungan untuk memiliki pengaruh sebesar 26.3% terhadap kinerja karyawan. Adapun sisanya sebesar 73.7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk membandingkan *p-value* adalah dengan membandingkan nilai signifikansi di atas 0,05 (*significance* < 0,05).

Hasil dari uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a					
Model		t	Significance	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.648	.000		
	Work-Family Conflict (X1)	.054	.957	.408	2.454
	Stres Kerja(X2)	-3.474	.001	.408	2.454

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- Pengujian Hipotesis Parsial X₁

Variabel *work-family conflict* memiliki nilai *significance* $X_1 = 0,957$. Artinya, $X_1 = 0,957 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* secara parsial memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

b. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Variabel stres kerja memiliki nilai *significance* $X_2 = 0,001$. Artinya, $X_2 = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

G. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Hasil dari uji simultan (Uji-F) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	5928.710	2	2964.355	14.453	.000 ^b
	Residual	16612.849	81	205.097		
	Total	22541.560	83			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors*: (*constant*) Stres Kerja (X_2), *Work-Family Conflict* (X_1)

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) di atas, didapatkan bahwa nilai *significance* sebesar 0,000. Artinya, *significance* = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Pembahasan

I. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan, maka hasil yang didapatkan adalah variabel *work-family conflict* memiliki nilai *significance* $X_1 = 0,957$. Artinya, $X_1 = 0,957 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* secara parsial memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih. Selain itu, berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *work-family conflict* (X_1) bernilai 0,011. Artinya, secara rata-rata setiap peningkatan *work-family conflict* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,011 satuan, namun seperti yang telah dijelaskan di uji hipotesis parsial, peningkatan ini tidak signifikan. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dirasakan karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Sehingga, hal tersebut diasumsikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih yang sudah menikah atau sudah pernah menikah dapat mengelola *work-family conflict* secara baik, sehingga tidak mempengaruhi hasil kinerjanya. Meskipun adanya tugas dan kewajiban yang berat, karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih mampu meminimalkan timbulnya potensi konflik peran ganda di keluarga atau pekerjaan. Sehingga, kewajiban karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih sebagai istri dan ibu rumah tangga serta tugas sebagai wanita karir secara bersamaan dapat berjalan dengan seimbang.

J. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil yang didapatkan adalah variabel stres kerja memiliki nilai *significance* $X_2 = 0,001$. Artinya, $X_2 = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih. Selain itu, berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) bernilai negatif, yaitu -0,576. Artinya, secara rata-rata setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,576 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya tingkat stres yang dirasakan pada karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

K. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai *significance* dari variabel *work-family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work-family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (Uji F) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel pada penelitian ini, maka didapatkan bahwa nilai *significance* yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Artinya, *significance* = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan penulis mengenai pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan serta berdasarkan hasil analisa dan pengumpulan data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan penulis pada karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) dengan menggunakan software IBM SPSS versi 20, *work-family conflict* (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) wanita Rumah Sakit Surya Asih, dengan nilai *significance* $X_1 = 0,957 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih tidak dapat menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) dengan menggunakan software IBM SPSS versi 20, stres kerja (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) wanita Rumah Sakit Surya Asih, dengan nilai *significance* $X_2 = 0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih dapat menurunkan kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) dengan menggunakan software IBM SPSS versi 20, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) wanita Rumah Sakit Surya Asih.

B. Saran

Aspek Praktis

1. Membagi waktu kerja (*shift*) secara adil dan merata bagi seluruh karyawan dan pemberian waktu libur untuk karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan Rumah Sakit Surya Asih.
2. Mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk karyawan agar mampu memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya, supaya karyawan memiliki waktu yang efektif dan efisien.
3. Memberikan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang jelas antar karyawan dan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
4. Menerapkan pendekatan secara kekeluargaan terhadap karyawan dengan tetap mengutamakan profesionalitas dan mengadakan *sharing session* atau forum diskusi terhadap permasalahan yang dirasakan karyawan, seperti memberikan dukungan psikologis untuk karyawan.
5. Mengadakan program masa orientasi karyawan atau pengenalan bagi karyawan baru, serta pengadaan pelatihan terkait penggunaan teknologi khususnya pelatihan terhadap peralatan medis berbasis teknologi.
6. Mengadakan kegiatan *family gathering* supaya keluarga karyawan dapat lebih mengenal lingkungan kerja karyawan. Selain itu, mengadakan kegiatan sosial *bonding* seperti kegiatan olahraga atau relaksasi dan bermain bersama untuk dapat menciptakan suasana yang baru agar dapat memompa semangat kerja.
7. Menyesuaikan beban kerja bagi karyawan yang juga disesuaikan dengan aturan dan kebijakan dari *stakeholders*, dan membuat tim lintas fungsi yang bertugas untuk mengatur tanggung jawab dan tugas pada karyawan. Selain itu, Rumah Sakit Surya Asih juga perlu untuk lebih memperhatikan kesehatan mental karyawan agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang sehat.
8. Mempertimbangkan untuk melengkapi fasilitas penunjang khusus bagi karyawan.
9. Memberikan pelatihan kepada para manajer atau kepala bagian untuk mengatasi konflik antar karyawan.
10. Memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi seperti *employee of the month* atau *employee of the year*, atau memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi.

A. Aspek Teoritis

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan faktor atau variabel lainnya selain variabel *work-family conflict* dan stres kerja yang digunakan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penambahan variabel penelitian, dengan menggunakan indikator atau dimensi yang berbeda agar penelitian diharapkan lebih berkembang.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari objek penelitian dengan sektor yang paling umum lainnya dan dengan populasi yang lebih banyak agar hasil penelitian yang didapat lebih bervariasi dengan harapan supaya penelitian ini dapat berkembang lebih baik lagi.

REFERENSI

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Malang: CV. Irdh.
- Lengkey, M.F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1129-1141. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31517>
- Mahartika, L. (2019). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from Liputan 6 website: <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple

- Role Conflicts and Work Stress on The Work Performance of Female Employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(S1), S90-S93. doi: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.
- Purwanto, Heri. (2020). Studi Tentang Pengaruh Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 99–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/akmen.v17i1.867>
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital MSDM* (1st ed.). Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanto, Danu Aris. (2017). *Desain wanita karier menggapai keluarga sakinah*. Deepublish.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Triatna, Cepi. (2015). Perilaku organisasi dalam pendidikan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2017). *Gender dan wanita karir*. Universitas Brawijaya Press.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 51-60. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

