

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kewajiban utama pendirian rumah sakit tertera dalam pasal 4 Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit yang menyediakan, mengedepankan, dan mengutamakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan kesehatan yang baik sangat ditentukan oleh para karyawan dan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, oleh sebab itu seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik itu karyawan maupun tenaga kesehatan harus cepat tanggap dalam melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Dalam hal ini, peran yang diberikan oleh seorang tenaga kesehatan terhadap pasien adalah salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sebuah rumah sakit (Rachmawati,2019).

Pelayanan rumah sakit sendiri bergantung pada kinerja tenaga kesehatan karena mereka berhubungan langsung dengan pasien, dan tugas mereka yaitu untuk merawat dan memantau perkembangan pasien selama berada di rumah sakit dan ini berlangsung selama 24 jam. Sehingga jelas kualitas tenaga kesehatan dituntut untuk selalu bekerja dengan setia, sabar, dan cepat tanggap dalam melayani kebutuhan yang terjadi pada pasien yang datang. Dengan demikian untuk meningkatkan keberhasilan suatu organisasi atau instansi kesehatan maka harus dimulai dari kinerja tenaga kesehatan yang ada didalam instansi tersebut apabila kinerja tenaga kesehatan baik maka pelayanan dan kredibilitas sebuah instansi akan tercapai dengan baik pula (Robbins dalam Sudaryono, 2018).

Pada era seperti sekarang ini apalagi pada masa pandemic Covid-19, sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah instansi, perusahaan maupun sebuah organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas SDM yang ada didalam sebuah instgansi atau perusahaan ini mampu benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Dengan begitu kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Rumah Sakit Muhammadiyah merupakan salah satu rumah sakit umum tipe C akreditasi paripurna di Kota Bandung yang menjadi salah satu rumah sakit rujukan khusus untuk pasien Covid-19. Dimana Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung harus selalu melakukan kinerja yang baik agar produktivitas kerja para karyawan khususnya tenaga Kesehatan (perawat) dan juga tenaga medis tersebut optimal demi menghadapi persaingan dengan Rumah Sakit lainnya. Terkait dengan pemilihan tempat sebagai objek dari penelitian maka dari itu penulis mengambil data Rumah Sakit berdasarkan tipe dari rumah sakit tersebut dan menggunakan data *Rating* pada *Google Maps Review* sebagai perbandingan dengan rumah sakit lainnya yang memiliki tipe yang sama.

Tabel 1. 1

**Urutan Rumah Sakit Umum Tipe C Akreditasi Paripurna Di Bandung  
Berdasarkan Rating *Google Maps Review***

No.	Nama Rumah Sakit	Tipe	Rating	Keterangan
1	RS Hermina Arcamanik	c	4.4	<i>Extremely Good</i>
2	RS R.A Habibie	c	4.4	<i>Extremely Good</i>
3	RS Halmahera Siaga	c	4.0	<i>Extremely Good</i>
4	RS Melinda	c	3.9	<i>Good</i>
5	RS Pindad	c	3.9	<i>Good</i>
6	RS Gigi Mulut Bandung	c	3.8	<i>Good</i>
7	RSIA Al -Islam	c	3.7	<i>Good</i>
8	RSIA Harapan Bunda	c	3.6	<i>Good</i>
9	RS Melinda 2	c	3.3	<i>Good</i>
10	RS Bhayangkara Sartika Asih	c	3.3	<i>Good</i>
11	RSIA Humana Prima	c	3.3	<i>Good</i>
12	RS Santo Yusup	c	3.2	<i>Good</i>
<b>13</b>	<b>RS Muhammadiyah Bandung</b>	<b>c</b>	<b>3.0</b>	<b><i>Below Average</i></b>

Sumber : Google Maps Review

Tabel 1. 2

**Kategori Rating Pada *Google Maps Review***

No.	Rating	Keterangan
1	4.0 - 5.0	<i>Extremely Good</i>
2	3.1 - 4.0	<i>Good</i>
3	2.1 - 3.0	<i>Below Average</i>
4	1.1 - 2.0	<i>Poor</i>
5	0.0 - 1.0	<i>Extremely poor</i>

Sumber : Google Maps Review

Dari data Tabel dan Tabel , dapat dikatakan bahwa rating yang dimiliki oleh RS Muhammadiyah Bandung mempunyai rating yang dikategorikan berada dibawah rata- rata dengan poin rating 3.0 yang merupakan hasil dari akumulasi ulasan dari pelanggan secara *public* mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang mereka dapatkan. RS Muhammadiyah Bandung berada di posisi paling bawah dibandingkan dengan rumah sakit lainnya yang sama – sama memiliki tipe yang

sama yaitu tipe C. Dari data pada tabel diatas maka terdapat permasalahan terkait dengan ulasan yang diberikan oleh pelanggan terkait dengan pengalaman mereka dengan layanan atas kinerja yang diberikan oleh tenaga kesehatan(perawat) ataupun tenaga medis RS Muhammadiyah Bandung khususnya, karena RS Muhammadiyah Bandung memiliki peringkat paling bawah dengan rating terendah.

**Tabel 1. 3**

**Keluhan Pelanggan Rawat Inap Dalam Platform *Google Maps Review*  
Terhadap Pelayanan RS Muhammadiyah Bandung**

No.	Ulasan Pelanggan	Pemberian Rating
1	Perawat Lambat dalam menangani pasien , tidak fokus, tidak memberikan informasi dengan jelas	1.0
2	Perawat rawat inap sangat sibuk sehingga tidak melayani pasien lain	1.0
3	Perawat rawat inap salah memberikan hasil pemeriksaan (hasil tertukar)	1.0
4	Perawat rawat inap tidak membantu pasien yang kesulitan dalam melakukan ADL (Activity Daily Living)	1.0
5	Perawat rawat inap tidak terampil dalam merawat pasien rawat inap	1.0

Sumber : Google Maps Review

Perawat selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik karena kinerjanya akan langsung dirasakan oleh pasien. Kinerja perawat menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, sekaligus mencerminkan kinerja sebuah rumah sakit karena pasien akan sering berhubungan secara langsung dengan perawat. Dari hasil keluhan yang terdapat pada tabel yang diberikan oleh pelanggan yang dimana pelanggan ini merupakan salah satu kerabat pasien ataupun pasien sekaligus, mereka mendapatkan pelayanan atas kinerja perawat yang sangat kurang memuaskan dan bila dilihat dari rating

yang diberikan kinerja perawat dikatakan memiliki rating yang sangat buruk (*extremely poor*). Hal ini sekaligus menjadi alasan penulis meneliti RS Muhammadiyah sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Terlebih lagi permasalahan yang terjadi banyak dilakukan oleh seorang perawat perempuan.

Banyaknya perempuan 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 tanggung jawab bersama. Tetapi perempuan lebih besar kemungkinannya dibebani tanggung jawab ganda yaitu rumah tangga dan suatu pekerjaan. Disisi lain konflik peran ganda pada perempuan yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. 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 posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian ataupun bersamaan. Dari observasi dan wawancara yang dilakukan kepada kepala manajemen SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, ditemukan fenomena bahwa perawat khususnya perempuan yang ada di RS Muhammadiyah Bandung ini memiliki tingkat *work family conflict* yang cukup tinggi ditandai dengan adanya peran ganda dalam tiap individu perawat perempuan itu sendiri. Terlihat dengan adanya gejala yang timbul seperti penurunan kinerja yang mengharuskan para perawat perempuan bekerja di malam hari yang membuat para perawat perempuan ini harus

meninggalkan rumah dan keluarganya. Menurut kepala manajemen SDM RS Muhammadiyah Bandung, para perawat perempuan sering terlambat untuk bekerja dikarenakan mereka yang bekerja dengan shift malam. Adanya konflik peran ganda ini dapat menurunkan kinerja dari perawat perempuan, menurunnya kinerja perawat dapat memberikan dampak pada meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi.

Berdasarkan fakta terkait dengan wawancara kepada beberapa perawat di RS Muhammadiyah Bandung didapatkan bahwa mereka sering dihadapi dengan 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 perawat apalagi pada saat pandemi Covid-19 seperti sekarang ini.

Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian besar waktu seorang perawat lebih banyak dihabiskan ditempat kerjanya. Pekerjaan sebagai ibu rumah tangga ataupun sebagai perawat sekalian memiliki tingkat kesibukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa profesi lainnya yang berada dalam lingkup pelayanan Kesehatan, hal ini karena tugas perawat maupun pekerja lainnya berkegiatan baik yang berinteraksi langsung terhadap pasien maupun kegiatan yang tidak melibatkan pasien seperti membersihkan tempat tidur pasien, mensterilkan alat-alat Kesehatan yang harus dikerjakan secara tepat waktu, dengan adanya kegiatan-kegiatan tambahan tersebut menimbulkan beban kerja yang lebih apalagi pada saat pandemic Covid-19 seperti sekarang ini. Beberapa dari mereka mengatakan bahwa pekerjaan yang harus mereka lakukan demi kesehatan dan

keselamatan pasien membuat mereka mengalami kelelahan selama bekerja apalagi pada saat Covid-19 intensitas pekerjaan perawat yang lebih besar dan tinggi risikonya membuat perawat harus bekerja lebih untuk bisa melayani pasiennya karena tanggung jawab seorang perawat adalah menjaga, melayani kesehatan dan keselamatan pasien.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian aspek kompetensi untuk para perawat terbagi menjadi aspek sikap kerja, aspek kompetensi fungsional, aspek kompetensi manajerial. Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung sendiri memiliki standar nilai untuk kinerja perawat yang terbagi kedalam lima kategori yaitu:

**Tabel 1. 4**  
**Kategori Penilaian Kinerja Perawat**

Nilai	Keterangan
≥ 90	Sangat Baik
76-89	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
≤ 50	Buruk

Sumber : Data RS Muhammadiyah, 2021

Berikut merupakan persentase hasil dari rekapitulasi penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 yang didapatkan dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. 5**  
**Persentase Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Perawat Perempuan**  
**Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung Tahun 2017 - 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Semester</b>	<b>Jumlah Perawat Perempuan</b>	<b>Penilaian Kinerja Perempuan</b>	<b>Keterangan</b>
2017	1	72	80,18	Baik
	2	77	77,21	Baik
2018	1	83	82,54	Baik
	2	89	79,25	Baik
2019	1	87	80,15	Baik
	2	94	81,25	Baik
2020	1	105	77,44	Baik
	2	112	76,64	Baik
2021	1	120	75,28	Cukup
	2	148	75,52	Cukup

Sumber : Data RS Muhammadiyah, 2021

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase hasil kinerja perawat belum diatas standar dari Rumah Sakit Muhammadiyah itu sendiri, yaitu sebesar 90 atau dengan predikat sangat baik sesuai dengan standar RS Muhammadiyah. Selain itu, pada lima tahun terakhir persentase hasil kinerja perawat cenderung tidak stabil dengan persentase yang naik turun terlebih lagi pada tahun 2020 – 2021 pada saat awal pandemi Covid-19 persentase kinerja turun drastis dari tahun sebelumnya. Menurut kepala manajemen SDM Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, menurunnya kinerja para perawat dikarenakan sebagian besar dari mereka belum melakukan pekerjaan secara optimal dikarenakan beberapa permasalahan yang memicu menurunnya kinerja perawat di RS Muhammadiyah itu. Dibawah ini merupakan hasil wawancara terkait dengan penurunan kinerja yang telah dilakukan

oleh penulis kepada 10 narasumber dimana narasumber yang diwawancarai adalah perawat perempuan pada bagian rawat inap.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Wawancara Terkait Dengan Menurunnya Kinerja Perawat Perempuan dikarenakan *Work Family Conflic***

No.	Permasalahan
1	Bekerja dengan Shif malam membuat perawat perempuan kekurangan waktu bersama dengan keluarga dan juga anaknya
2	Tidak bisa bersosialisasi / bermasyarakat dengan sekitar dikarenakan tidak memiliki waktu banyak untuk bersosialisasi
3	Tidak bisa menghadiri acara keluarga
4	Tidak bisa mempunyai waktu luang untuk bisa membantu anaknya dalam urusan sekolah dan menghadiri acara anak
5	Memikirkan anak dirumah ketika anak sedang sakit karena perawat perempuan tidak bisa menjaga anaknya dan membuat fokus perawat terpecah belah
6	Peran seorang ibu dilupakan sehingga tidak ada sosok ibu bagi anaknya
7	Tidak bisa mengurus dengan baik suami dan anak dikarenakan keterlibatan pekerjaan yang tinggi
8	Kekurangan dukungan dari pihak keluarga maupun sesama pekerja
9	Kesibukan yang tinggi membuat perilaku berubah terhadap anak dan juga suami
10	Tuntutan peran pekerjaan yang berat

Sumber : Hasil wawancara, 2022

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja dari perawat perempuan dikarenakan banyak permasalahan yang timbul, salah satunya mengenai konflik dari dalam diri seseorang sehingga mengganggu produktivitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Konflik tersebut berkaitan dengan peran yang dimiliki oleh perawat perempuan khususnya, dimana perawat perempuan tersebut memiliki peran ganda, menjadi seorang ibu juga istri sekaligus menjadi seorang pekerja. Hal tersebut menimbulkan banyak

permasalahan yang terjadi baik didalam keluarga maupun dalam pekerjaannya. Penulis mengkaitkan fenomena yang terjadi atas permasalahan yang timbul akibat penurunan kinerja dengan teori yang paling sesuai dengan konflik tersebut.

Menurut Greenhouse dan Beuthel yang dikutip oleh Utaminingsih (2017: 49) faktor yang memicu penurunan dari kinerja itu sendiri adalah waktu untuk bekerja mengganggu aktivitas dengan keluarga sebagai penentu terjadinya *time based conflict*. Dimana teori ini sejalan dengan permasalahan yang terjadi di RS Muhammadiyah Bandung dan sejalan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *work family conflict*. Perawat perempuan yang sudah bekerja selama > 1m tahun dan sudah menikah lebih memiliki kecenderungan terkait dengan penyebab / faktor terjadinya penurunan dari kinerja perawat itu sendiri, dimana seorang perawat perempuan yang sudah menikah memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan juga harus bekerja di Rumah Sakit dengan waktu yang berdasarkan shift yang tidak menentu (pagi atau malam) dan perawat perempuan banyak yang melewatkan waktu serta aktivitas bersama keluarga. Disini terlihat teori menurut Greenhouse dan Beuthel yang dikutip oleh Utaminingsih (2017: 49) mengenai faktor pemicu penurunan dari kinerja itu sendiri adalah dimensi dari *work family conflict* yaitu *time based conflict*.

Dari fakta yang ada terdapat faktor lain yang berkenaan dengan permasalahan mengenai *variabel work family conflict* yang dibahas pada penelitian ini. Dimana faktor penurunan kinerja menurut Greenhouse dan Beuthel yang dikutip oleh Utaminingsih (2017:50) penurunan kinerja diakibatkan adanya tekanan dari pekerjaan ataupun tekanan dari keluarga yang membuat ketegangan yang

dihasilkan oleh salah satu peran untuk memenuhi tuntutan peran lain sehingga membuat produktivitas dari seorang pekerja menurun yang dijadikan penentu dari *strain based conflict*.

Permasalahan yang terjadi di RS Muhammadiyah Bandung dengan fakta bahwa perawat perempuan adalah seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja yang dimana dalam bekerja sebagai perawat mereka menghadapi banyak pasien dengan berbagai macam kondisi apalagi pada saat pandemi covid-19 dimana terjadi tekanan berlebih dalam pekerjaan, dan juga tekanan yang timbul dari dalam keluarga akibat adanya virus Covid-19 yang bisa menyebar dengan cepat. Berbagai macam pola perilaku dari pasien yang berbeda dengan begitu setelahnya para perawat perempuan ini merasakan tekanan yang banyak dari pekerjaan dan juga keluarga, tekanan batin, tidak fokus maka dari itu produktivitas akan menurun.

Menurut Greenhause dan Beuthel yang dikutip oleh Utaminingsih (2017: 51) faktor lain terjadinya penurunan kinerja yang dialami oleh pekerja adalah adanya konflik / permasalahan yang terjadi akibat perubahan perilaku / pola pikir yang diakibatkan dari suatu peran yang lain dalam pemecahan masalah sehingga menjadi tidak efektif yang dijadikan penentu dari *behaviour based conflict*. Seorang perawat perempuan yang sudah menikah memiliki sifat yang bertolak belakang ketika di tempat kerja dan juga dirumah. Jika sifat seorang perawat mempunyai sifat keras dan tegas agar pasien dapat mematuhiya namun dirumah dia tidak bisa keras kepada anak dan juga suami. Itu merupakan salah satu faktor terjadinya penurunan kinerja dari dimensi variabel *work family conflict* yaitu *behaviour based conflict*.

Ditambah pada masa pandemi Covid-19 sekarang ini salah satu sumber daya manusia yang paling penting dan yang paling dibutuhkan saat ini adalah para perawat yang ada di rumah sakit khusus rujukan Covid-19. Rumah Sakit Muhammadiyah sendiri merupakan salah satu rumah sakit rujukan pasien Covid-19 dan menjadi rumah sakit khusus penderita Covid-19. Dimana salah satu fasilitas yang penting yaitu adalah pelayanan instalasi rawat inap bukan hanya untuk pasien Covid-19 saja tapi pelayanan ini penting juga untuk pasien pada umumnya. Dalam pelayanannya Rumah Sakit Muhammadiyah menyelenggarakan pelayanan rawat inap secara terus menerus selama 24 jam, 7 hari dalam seminggu dengan sistem kerja perawat yang dibagi atas tiga shift yaitu pagi, sore dan malam dengan tugas pokok perawat di ruang rawat inap yaitu mulai dari tindakan langsung seperti pengkajian, analisa data, merumuskan diagnosa keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, mendampingi visite dokter, melakukan serah terima pasien dan mengadakan pre dan post conference. Selain itu juga perawat juga melakukan tindakan langsung ke pasien berupa pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus hingga membantu ADL (*activity daily living*) pasien.

Untuk pelayanan rawat inap tersedia 180 tempat tidur, dimana didalamnya terdapat 21 tempat tidur berkelas VIP. Fasilitas rawat inap ini dibagi menjadi 9 ruang utama yaitu multazam 1, multazam 2, multazam 3, multazam 4, multazam 5, dewi sartika, arafah, roudhoh, dan perawatan kebidanan. Dengan adanya virus Covid-19 maka akan bertambah pula pasien yang dirawat di RS Muhammadiyah Bandung dan hal ini perlu dilakukan observasi an wawancara terkait dengan beban

kerja yang dirasakan oleh perawat perempuan. Dibawah ini adalah tabel jumlah pasien rawat inap per tahun:

**Tabel 1. 7**

**Jumlah Pasien Rawat Inap Di RS Muhammadiyah Bandung Tahun 2019 - 2021**

No.	Tahun	Jumlah Pasien Rawat Inap
1	2019	8.912
2	2020	9.007
3	2021	14.247

Sumber : Data RS Muhammadiyah, 2021

Dilihat dari tahun ke tahun jumlah pasien di RS Muhammadiyah bandung mengalami kenaikan yang cukup signifikan, terlebih pada tahun 2020-2021 kenaikan pasien yang dirawat di RS Muhammadiyah cukup tinggi, jumlah kenaikan pasien rawat inap dari tahun 2020 – 2021 yaitu sebesar 5.240 pasien. Bila dilihat dari tabel diatas kenaikan jumlah pasien tersebut berbarengan dengan wabah yang muncul pada awal tahun 2020 yaitu virus Covid-19.

**Tabel 1. 8**

**Update Kasus Aktif Covid-19 Kota Bandung Tahun 2020 - 2021**

Update Kasus Aktif Covid-19 Kota Bandung			
Konfirmasi Aktif	Konfirmasi Positif Meninggal	Konfirmasi Sembuh	Total Kasus Terkonfirmasi
94.129	448	93.641	188.218

Sumber: PIKOBAR (Pusat Informasi & Koordinasi Provinsi Jawa Barat)

Terlihat jelas pada laporan PIKOBAR (Pusat Informasi & Koordinasi Provinsi Jawa Barat) tahun 2020 – 2021 kasus yang terkonfirmasi aktif positif Covid-19 sangatlah besar. Konfirmasi aktif di Kota Bandung mencapai 94.129 jiwa

yang dimana ini merupakan lonjakan terbesar kasus Covid-19 di Kota Bandung sendiri. Maka dari itu pelayanan rumah sakit harus memiliki pelayanan yang berstandar tinggi dengan perawat yang berkualitas tentunya. SDM yang berkualitas sendiri ini pastinya memiliki kinerja yang bagus. Dari penurunan kinerja yang terjadi pada Tabel 1.5 penulis melakukan wawancara mengenai hal tersebut ditambah dengan bertambahnya pasien rawat inap dan juga lonjakan pasien Covid-19 yang tentu dapat menyebabkan permasalahan yang serius dikarenakan kinerja dari perawat perempuan tersebut menuurn.

**Tabel 1. 9**

**Hasil Wawancara Terkait Dengan Menurunnya Kinerja Perawat Perempuan Dikarenakan Beban Kerja**

No.	Permasalahan
1	Tugas yang bertambah banyak terkait dengan bertambahnya pasien
2	Kelelahan yang berlebih
3	Ketakutan akan resiko terpapar virus Covid-19
4	Tenaga yang terkuras habis dikarenakan harus membantu banyak pasien baik
5	Merasa tidak aman ketika pulang ke rumah karena ketakutan bisa menyebarkan virus kepada keluarganya
6	Banyaknya pasien yang tidak kooperatif
7	Tuntutan untuk tetap dalam kondisi dengan kewaspadaan tinggi dalam waktu lama
8	Menurunnya konsentrasi akibat aktivitas yang monoton
9	Perawat perempuan sering melakukan kesalahan
10	Kurangnya sosialisasi akibat harus sering melakukan isolasi mandiri

Sumber : Hasil wawancara, 2022

Dari Tabel 1.9 yang didapatkan pada hasil wawancara permasalahan tersebut erat kaitannya dengan teori beban kerja. Dimana para perawat perempuan ini berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Dari permasalahan yang terjadi pada perawat RS Muhammadiyah

Bandung dapat dikatakan bahwa perawat perempuan tersebut memiliki beban kerja yang berlebih.

Bila dilihat dari adanya perlonjakan pasien baik Covid-19 maupun Non-Covid-19 maka beban kerja yang dirasakan para perawat khususnya pasti akan lebih besar begitu juga dengan pelayanan rawat inap yang harus maksimal. Beban kerja yang berlebihan tadi (*Over Capacity*) akan menimbulkan inefisiensi kerja sehingga kinerja perawat tersebut tidak maksimal dan akan banyak konflik yang terjadi salah satunya yaitu Work-Family Conflict (Elfadila,2018). Dimana waktu,tekanan, dan juga pola perilaku yang dihabiskan para perawat ini tidak sesuai dengan prinsip bersama keluarga dikarenakan para perawat ini harus memaksimalkan kinerja mereka di rumah sakit untuk mengurus semua pasien yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan begitu akan menimbulkan beban kerja yang tinggi melihat situasi adanya virus Covid-19 ini yang menambah banyak pasien yang dirawat dirumahsakit, dan dapat menimbulkan masalah lain seperti dengan keluarga yang memicu kesenjangan antara keluarga dan pekerjaan akibat dari jam kerja dan risiko kerja yang cukup besar. Dilihat dari adanya penurunan yang terjadi pada kinerja perawat perempuan khususnya pada tahun 2020 - 2021 disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih dikarenakan munculnya virus Covid-19 yang membuat pasien di RS Muhammadiyah bertambah banyak. Terkait dengan adanya penurunan kinerja perawat di RS Muhammadiyah Bandung ini membuat perawat harus lebih extra dalam bekerja dikarenakan berkaitan dengan virus Covid-19 yang bisa saja membuat pasien bertambah banyak.

Beban kerja yang dilimpahkan kepada perawat menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan (Elfadila,2018). Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perawat (khususnya pelayanan rawat inap) menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada perawat dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan perawat. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan perawat. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan perawat. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja sehingga kinerja perawat tersebut tidak maksimal.

Dari Tabel 1.3 dan teori dapat disimpulkan terkait dengan penurunan kinerja perawat di RS Muhamadiyah Bandung salah satunya dapat disebabkan karena adanya *work family conflict*. *Work family conflict* seringkali muncul disebabkan dari pekerjaan yang mempunyai jam kerja tidak fleksibel, tingginya beban kerja, konflik diri dengan tim di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari kepala tim sebuah instansi juga memiliki pengaruh terhadap realisasi tanggung jawabnya kepada keluarga. Kondisi seperti ini juga dapat mempengaruhi pikiran seseorang ataupun mental seorang perawat ketika bekerja ( Nabila et al , 2019).

Maka dari itu peneliti ingin sekali membahas penelitian ini mengenai “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Perempuan di RS Muhammdiyah Bandung”.

## 1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat pada RS Muhammadiyah Bandung yaitu *work family conflict* dan beban kerja.

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

#### 1. *Work family conflict*

- a. Bekerja dengan shift malam membuat perawat perempuan kekurangan waktu bersama dengan keluarga dan juga anaknya.
- b. Tidak bisa bersosialisasi / bermasyarakat dengan sekitarnya dikarenakan tidak memiliki waktu yang banyak untuk bersosialisasi.
- c. Tidak bisa menghadiri acara keluarga.
- d. Tidak bisa mempunyai waktu luang untuk membantu anaknya dalam urusan sekolah dan menghadiri acara anak.
- e. Memikirkan anak dirumah yang sedang sakit saat perawat perempuan sedang bekerjakarena tidak bisa menjaga anaknya dan membuat fokus perawat terpecah belah.
- f. Peran seorang ibu dilupakan sehingga tidak ada sosok ibu bagi anaknya.
- g. Tidak bisa mengurus dengan baik suami dan anak dikarenakan keterlibatan pekerjaan yang tinggi.

- h. Kekurangan dukungan dari pihak keluarga maupun sesama pekerja
- i. Kesibukan yang tinggi membuat perilaku berubah terhadap anak dan juga suami.
- j. Tuntutan peran pekerjaan yang berat

## 2. Beban Kerja

- a. Tugas yang bertamah banyak terkait dengan bertambahnya pasien.
- b. Kelelahan yang berlebih.
- c. Ketakutan akan resiko terpapar virus Covid-19.
- d. Tenaga yang terkuras habis dikarenakan harus membantu banyak pasien baik pasien Covid maupun Non-Covid.
- e. Merasa tidak aman ketika pulang kerumah karena ketakutan bisa menyebarkan virus kepada keluarganya.
- f. Banyaknya pasien yang tidak kooperatif.
- g. Tuntutan untuk tetap dalam kondisi dengan kewaspadaan tinggi dalam waktu lama.
- h. Menurunnya konsentrasi akibat aktivitas yang monoton.
- i. Perawat perempuan sering melakukan kesalahan.
- j. Kurangnya sosialisasi akibat sering melakukan isolasi mandiri.

## 3. Kinerja

Dari hasil presentase rekapitulasi penilaian kinerja perawat perempuan di RS Muhammdiyah itu pada tahun 2021 tepatnya pada semester 1 dan 2

penilaian kinerja perawat perempuan dikategorikan cukup, hal ini berbeda dari tahun sebelumnya yang dimana kinerja perawat perempuan memiliki kategori yang baik.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis meninjau adakah pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat RS Muhammadiyah Bandung. Maka dari itu penulis akan membahas beberapa hal diantaranya:

1. Bagaimana *work family conflict* bisa terjadi pada perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung.
2. Bagaimana beban kerja yang dirasakan oleh perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung.
3. Bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung .
4. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja dari perawat perempuan di RS Muhammadiyah bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Work family conflict* pada perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung.

2. Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung.
3. Kinerja yang dihasilkan oleh perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung.
4. Besarnya pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut :

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam bidang kajian manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian yang sejenis.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis
  - a. Menambah dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan.

- b. Membandingkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan antara teori dengan kenyataan di lapangan terkait *work family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan.
- c. Penelitian ini ditujukan untuk menyelesaikan tugas akhir program S1 guna mendapatkan gelar sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

## 2. Bagi Perawat Perempuan

- a. Penelitian ini ditujukan untuk para perawat yang mau menikah dan memiliki anak, karena masalah ini bisa terjadi maka dari itu penelitian ini perlu dilakukan agar menjadi bacaan sehingga bisa meminimalkan permasalahan yang ada agar tidak berpengaruh terhadap pekerjaan maupun hubungan keluarga.
- b. Penelitian ini sebagai acuan untuk para perawat perempuan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat mampu mengintegrasikan perannya dalam keluarga maupun pekerjaannya.
- c. Hasil penelitian dapat menjadi evaluasi diri untuk para perawat perempuan sehingga didapatkan pemecahan masalah yang terbaik antara perawat dengan instansi dimana perawat tersebut bekerja.

## 3. Bagi instansi

- a. Menjadi bahan bacaan untuk semua instansi Rumah Sakit khususnya RS Muhammadiyah Bandung agar dapat memperhatikan tingkat beban kerja dan juga konflik yang dirasakan oleh perawat perempuan khususnya

sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada perawat perempuan dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal.

- b. Memberi masukan kepada pihak Manajemen SDM dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja perawat perempuan khususnya.
  - c. Menjadi bahan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan / instansi khususnya Rumah Sakit Muhammadiyah Kota Bandung dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya.
4. Bagi Akademik

Dapat menjadi sumber referensi pembelajaran bagi mahasiswa UNPAS terutama yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi hasil penelitian lain yang ada hubungannya dengan sumber daya manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan variabel yang menjadi permasalahan dalam suatu penelitian. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini peneliti dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Berikut definisi manajemen menurut para ahli:

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut Stoner yang diterjemahkan oleh Handoko (2017:8) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Luther Gulick yang diterjemahkan oleh Handoko (2017:11) menyatakan:

“Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan”.

Menurut M. Manullang (2018:2) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati adalah :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen juga berwujud kegiatan-kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya. Menurut Hendry Fayol yang dialih bahasakan oleh Sahroni (2017:47) ) menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen yaitu:

- a. Fungsi Perencanaan (Planning) Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing) Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- c. Fungsi Memimpin (Leading) Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individual dan kelompok.
- d. Fungsi Pengendalian (Controlling) Pengendalian adalah memonitor kinerja, dan melakukan perubahan yang diperlukan, dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan.

Fungsi-fungsi manajemen dilaksanakan secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien, di atas telah dijelaskan

mengenai fungsi– fungsi manajemen yang terdiri atas 4 fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisian, memimpin dan pengendalian. Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampaikan pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

#### **2.1.1.2.Unsur -Unsur Manajemen**

Menurut Malayu Hasibuan (2019:10) “Manajemen terdapat 6 (enam) unsur terdiri dari *men* (manusia), *money* (biaya), *methode* (metode), *materials* (bahan baku), *machine* (mesin), dan *market* (pasar)”.

1. Unsur *Men* (manusia), unsur penting dalam manajemen, manusia yang membuat perencanaan dan manusia juga yang menjalankan perencanaan tersebut.
2. Unsur *Money* (biaya), dalam menjalankan proses manajemen pasti membutuhkan biaya untuk pencapaian tujuan.
3. Unsur *Methode* (metode), dalam menerapkan manajemen untuk mengelola unsur-unsur manajemen dibutuhkan suatu metode atau *standard operational procedure* yang baku.
4. Unsur *Materials* (material), ketersediaan bahan baku atau material sangat dibutuhkan di perusahaan manufaktur dalam mengolah sesuatu untuk dijual.

5. Unsur *Machine* (mesin), untuk mengelola bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja.
6. Unsur *Market* (pasar), pasar merupakan tempat untuk memasarkan produk yang telah diproduksi.

Unsur *Men* (manusia), adalah unsur terpenting dalam manajemen, karena manusia membuat perencanaan dan menjalankan perencanaan tersebut. Unsur yang lain tidak akan berjalan tanpa campur tangan manusia.

Manusia harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki sangat canggih.

### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Menurut

Dessler yang dialih Bahasakan oleh Edi Sutrisno (2017:5) adalah :

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian”.

Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut T. Hani Handoko (2017:20) adalah :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

### **2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

#### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan oleh manejemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2019:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

##### **1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Perencanaan**

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

###### **b. Pengorganisasian**

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi

adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) .

f. Pemutusan Hubungan

Kerja Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya

### 2.1.3. Pengertian Work Family Conflict

**Tabel 2. 1**  
**Pengertian Work Family Conflict**

No.	Nama Ahli	Definisi
1	Greenhause & Beuteul yang dikutip oleh Utaminingsih (2017:46)	<i>Work Family Conflict is " a form of inter-role conflict in which the role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect".</i> Artinya merupakan konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam keluarga.
2	Martin, dkk yang dikutip oleh Sihaloho dan Handayani (2017)	<i>Work Family Conflict</i> adalah suatu keadaan yang terjadi pada seseorang yang memiliki peran ganda dimana pekerjaan seseorang mengganggu atau mempengaruhi kehidupan keluarganya.
3	Susanto yang dikutip oleh Afrilia dan Utami (2018)	<i>Work Family Conflict</i> adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (work) maupun keluarga (family), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah dalam satu peran saja diantaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (keluarga) tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Sumber : Data yang diolah penulis, 2022

Dari pengertian *Work Family Conflict* menurut beberapa ahli terdapat persamaan dari pengertian para ahli pada Tabel 2.1 persamaan dari pengertian *Work Family Conflict* terdapat pada objek yang dibahas dimana konflik yang terjadi terdapat pada individu yang memiliki peran ganda.

Pekerjaan yang mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga yang mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Beberapa studi menemukan bahwa seorang pekerja yang sudah menikah akan mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi daripada pekerja yang belum menikah (Toraman,2019). Seseorang yang telah menikah akan memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah dimana ada saat nya untuk menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya. Penelitian menemukan bahwa kualitas hubungan yang buruk antara suami istri akan meningkatkan *work-family conflict* (Bracke & Symoens,2019).

Beberapa penelitian menemukan bahwa orang tua yang memiliki anak kecil (yang memerlukan lebih banyak waktu dengan orang tuanya) akan lebih sering mengalami konflik dibandingkan dengan orang tua yang memiliki anak yang sudah dewasa. Pekerjaan full-time yang stabil hanya mungkin terjadi jika seorang ibu yang memiliki cukup sumber daya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab menjaga anak (Frech, 2018).

#### **2.1.3.1. Bentuk-Bentuk *Work Family Conflict***

*Work-family conflict* terdiri dari dua arah yaitu (Greenhause & Beuteul yang dikutip oleh Utaminingsih (2017:46) :

1. *Work interfering with family conflict* (WIF) atau *work-to-family conflict* (WFC)

*Work-to-family conflict* terjadi Ketika pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam pekerjaan akan mempengaruhi perilakunya saat berada di rumah. Contoh mengenai *work-to-family conflict* yaitu ketika seseorang karyawan merasa lelah dengan tuntutan kerja yang berlebihan,

tingkat emosi menjadi lebih tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga menjadi menurun.

2. *Family interfering with work conflict* (FIW) atau *family-to-work conflict* (FWC)

Family-to-work conflict terjadi Ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Contoh mengenai *family-to-work conflict* yaitu tanggungjawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja seseorang saat berada di tempat kerja.

### 2.1.3.2. Faktor *Work-Family Conflict*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu menurut Greenhouse & Beuteul (2017 : 46) :

1. Dalam Diri Individu (*General Intra-Individual Predictors*)

a. *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor *work-family conflict*. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

b. *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan *pre-*

*occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

## 2. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

### a. *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

### b. *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga, dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

### c. *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

### d. *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*.

## 3. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

### a. *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

b. *Work stressors*

Seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat *work-family conflict*.

c. *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

d. *Job security*

*job security* adalah suatu kepastian yang diterima oleh seorang karyawan terhadap keberlanjutan dirinya dalam bekerja yang dipengaruhi oleh preferensi individu dan juga kondisi ekonomi secara umum. Tingkat job security yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

### **2.1.3.3. Dimensi *Work-Family Conflict***

Dimensi *Work Family Conflict* terdapat 3 bagian yaitu menurut Greenhouse & Beuteul (2017 : 46) :

1. *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Contoh: seorang karyawan yang kerja

lembur akan melewati waktu makan malam atau acara penting di keluarganya karena waktu malamnya di habiskan untuk bekerja di kantor.

2. *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Contoh: rendahnya tingkat dukungan pimpinan dan interaksi antara karyawan dengan pimpinan akan menghasilkan *work-family conflict*.

*Work-family conflict* terjadi karena tidak adanya kebijakan dari pimpinan untuk karyawan yang merasa kesulitan dalam memenuhi perannya dalam pekerjaan dan keluarga.

3. Behavior-based conflict.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Contoh: Ketika seorang pria saat berada di kantor diharuskan memiliki sosok yang dapat diandalkan, memiliki keseimbangan emosional, agresif, dan memiliki tujuan. Akan tetapi di sisi lain, keluarga juga menginginkan pria yang hangat, perhatian, emosional, dan lembut saat berinteraksi.

#### 2.1.4. Pengertian Beban Kerja

**Tabel 2. 2**

**Pengertian Beban Kerja Menurut Para Ahli**

No.	Nama Ahli	Definisi
1	Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, (2017)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
2	Hart & Staveland dikutip oleh Tarwaka, (2018)	Beban kerja juga dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu

No.	Nama Ahli	Definisi
		jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas di lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja, seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.
3	Everly dikutip oleh Munandar, (2018)	Beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak pekerjaan, merupakan kemungkinan sumber stres pekerja.

Sumber : Data diolah penulis,2022

Dari pengertian para ahli pada Tabel 2.2 mengenai definisi dari beban kerja terdapat persamaan mengenai pengertian beban kerja dari 3 ahli dimana beban kerja merupakan proses penyelesaian dari tuntutan tugas / tuntutan pekerjaan dari jangka waktu yang telah ditentukan.

#### 2.1.4.1. Dimensi Beban Kerja

Hart dan Staveland (Tarwaka, 2018) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi yaitu :

1. *Mental demand* (tuntutan mental), yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat. Contohnya yaitu pekerja perempuan yang membutuhkan skill yang cukup rumit dalam memproduksi produk perusahaan.

2. *Physical demand* (tuntutan fisik), yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contohnya yaitu mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya.
3. *Temporal demand* (tuntutan waktu), yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan. Contohnya yaitu tekanan yang diperoleh dari perusahaan terkait tuntutan pekerjaan atau target produksi.
4. *Performance* (performansi), yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Contohnya yaitu ketika pekerja perempuan merasa dapat memenuhi target dari perusahaan sehingga merasa puas terhadap pekerjaannya.
5. *Effort* (tingkat usaha), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan. Contohnya yaitu pekerja perempuan yang membutuhkan banyak tenaga untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.
6. *Frustration level* (tingkat frustrasi), yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan. Contohnya yaitu perasaan lelah, terganggu atas beratnya beban pekerjaan seorang perempuan yang bekerja.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui para pegawainya tidak memberatkan dan disesuaikan dengan

keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya (Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo, 2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia pekerjaan akan mempengaruhi beban kerja pada pegawainya. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh seorang pegawai yaitu:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.

- c. Organisasi Kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis faktor yaitu

faktor internal dan juga eksternal. Faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja diri mereka sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

### 2.1.5. Pengertian Kinerja

**Tabel 2. 3**  
**Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli**

No.	Nama Ahli	Definisi
1	Dessler, 2017	Kinerja merupakan kontribusi pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau perbaikan yang terus menerus.
2	Mangkunegara, 2017	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3	Kasmir, 2018	kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber : Data diolah penulis, 2022

Pada Tabel 2.3 mengenai definisi kinerja menurut para ahli terdapat perbedaan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan juga kuantitas yang telah dicapai seorang pekerja. Kemudian Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja.

#### **2.1.5.1. Dimensi Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat ada lima, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu bentuk tingkat tanggung jawab dalam bekerja. Dengan kehadiran yang baik maka pekerjaan akan selesai dengan

waktu yang sesuai yang telah ditentukan.

#### 5. Efektivitas

Efektivitas kinerja merupakan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan seseorang untuk memberikan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan, juga untuk memilih tujuan yang tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:211) yaitu :

##### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

##### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara

tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta

harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

#### 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bawa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan dan berhubungan dengan *work family conflict*, beban kerja, dan kinerja. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu juga digunakan untuk hipotesis atau jawaban seentara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sednag penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian.

**Tabel 2. 4**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Rumah Sakit Permata Bundan Malang)  Lisa Dwi Afrilia,	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara <i>work family conflict</i> terhadap kinerja. Semakin tinggi <i>work family</i>	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai kepuasan kerja

No.	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	(2018). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 55, No. 2.	<i>conflict</i> semakin rendah kinerja.		
2	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja perawat Perempuan di RS Medika Dramaga Bogor  Feby Cahya Sapitri (2020). Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 4 No.9.	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai stres kerja
3	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja perawat Medis Melalui Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta  Arini Nur Dianah Zain, (2017). Universitas Islam Indonesia.	<i>Work Family Conflict</i> mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi
4	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Perempuan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Hj. Lasmanah Banjarnegara)  A. Yutika Nanda, (2018). Universitas Muhammadiyah Surakarta	Konflik kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Lanjutan Tabel 2.3  Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai stres kerja
5	Pengaruh <i>Work Family Conflict, Work Life Balance</i> Dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Condong Catur  Annisa Saraswati, (2021). Repository	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Flexible Work Arrangement</i>

No.	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.			
6	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Studi Pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati  A. Haswandana, (2020). Repository Universitas Gadjah Mada.	Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan kinerja	Tidak meneliti variabel mengenai stres kerja
7	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Perempuan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Lanto Daeng Pasewang Jeneponto  ST. Rahma, (2019). Repository UIN Alauddin Makassar.	1. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat perempuan  2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat perempuan	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan beban kerja	Tidak meneliti variabel intervening yaitu tentang komitmen organisasi
8	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di Rs. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar  Tenri Diah T.A. (2020). Repository Universitas Hasanuddin Makassar.	1. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat  2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai <i>work family conflict</i> dan beban kerja	Tidak meneliti variabel intervening yaitu tentang stres kerja dan kelelahan emosional
9	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu	Tidak meneliti variabel mengenai stres kerja

No.	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	dalam Situasi Pandemi Covid-19 di RSKIA Harapan Bunda Bandung  A. Fauzan, S. Suwarsi, A. Roosallyn, (2021). Prosiding Manajemen, Vol 7 No. 2 .	terhadap kinerja perawat	mengenai beban kerja dan kinerja perawat	
10	Pengaruh Beban Kerja , Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung  Damianus A.Y. Wewengkang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing, (2021). Jurnal EMBA. Vol 9, No 3.	Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai beban kerja	Tidak meneliti variabel mengenai insentif, dan lingkungan kerja
11	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur  Rida Alfida, Sri Widodo, (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 11, No 1.	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu mengenai beban kerja	Tidak meneliti variabel mengenai lingkungan kerja
12	<i>The Phenomenon of Work Family Conflict and Work Stress and Their Effect on Employee Performance</i>  <i>Ali Amran, (2021). Journal Of International Conference</i>	<i>Work Family Conflict has a negative and significant effect on employee performance</i>	<i>There are similarities in the variables studied, namely about work family conflict and employee performance</i>	<i>Not researching variables regarding work stress</i>

No.	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Proceedings. Vol 4, No 2.			
13	<i>Impact of Work Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on nurse Performance</i>  Ji An, Yun Liu, Yujie Sun, Chen Liu, (2020). <i>International Journal Of Environmental Research and Public Health</i> , 17, 2191.	<i>Work Family Conflict has a negative and significant effect on Seafarer performance</i>	<i>There are similarities in the variables studied, namely about work family conflict and performance</i>	<i>Not researching variables regarding job stress and job satisfaction</i>
14	<i>Impact of Work Family Conflict on Job Performance in Nurses: Moderating Effect of Social Support</i>  Wang, Mei Ling, Tsai, Li Jane, (2020). <i>National Library Of Medicine, National Center For Biotechnology Information</i> ; 22(3):200-7.	<i>Work Family Conflict has a negative and significant effect on Job performance</i>	<i>There are similarities in the variables studied, namely about work family conflict and performance</i>	<i>Not researching variables moderating regarding social support</i>
15	<i>Analysis of the job Involvement, Workload and Work Stress on nurse Performance During The Covid-19 Pandemic</i>  Williem JFA Tumbuan (2022)	<i>Workload has a negative and significant effect on employee performance</i>	<i>There are similarities in the variables studied, namely about workload and employee performance</i>	<i>Not researching variables regarding job involvement and work stress</i>

Sumber : Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan pada variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan beban kerja yang menunjuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat juga variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan juga tempat untuk penelitian yang berbeda.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Dalam sub bab ini akan menggambarkan hubungan dari *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja kerja yang akan menjadi model rumusan masalah dan menjadi hasil penelitian. Sugiyono (2018:388) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka, kerangka pemikiran haruslah menggambarkan secara jelas keterkaitan hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan teori-teori atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

#### **2.3.1. Pengaruh *work family conflict* Terhadap Kinerja Perawat Perempuan**

*Work family conflict* sering timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, disisi lain seorang perempuan juga bisa sebagai pekerja, perempuan dituntut untuk bekerja dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung terjadinya *work family conflict*. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja secara parsial karena perempuan yang bekerja dan mempunyai peran ganda akan mengalami penurunan

kualitas kerja baik dirumah maupun di tempat kerja, penurunan dalam kuantitas kerja, penurunan dalam ketepatan waktu, efektivitas kerja menurun (Lisa Dwi Aprilia, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Lisa Dwi Afrilia (2018) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *work family conflict* terhadap kinerja dimana semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kinerja, hasil uji determinasi parsial *work family conflict* terhadap kinerja sebesar 30%. Feby Cahya Sapitri (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Arini Nur Dianah Zain (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.3.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Perempuan**

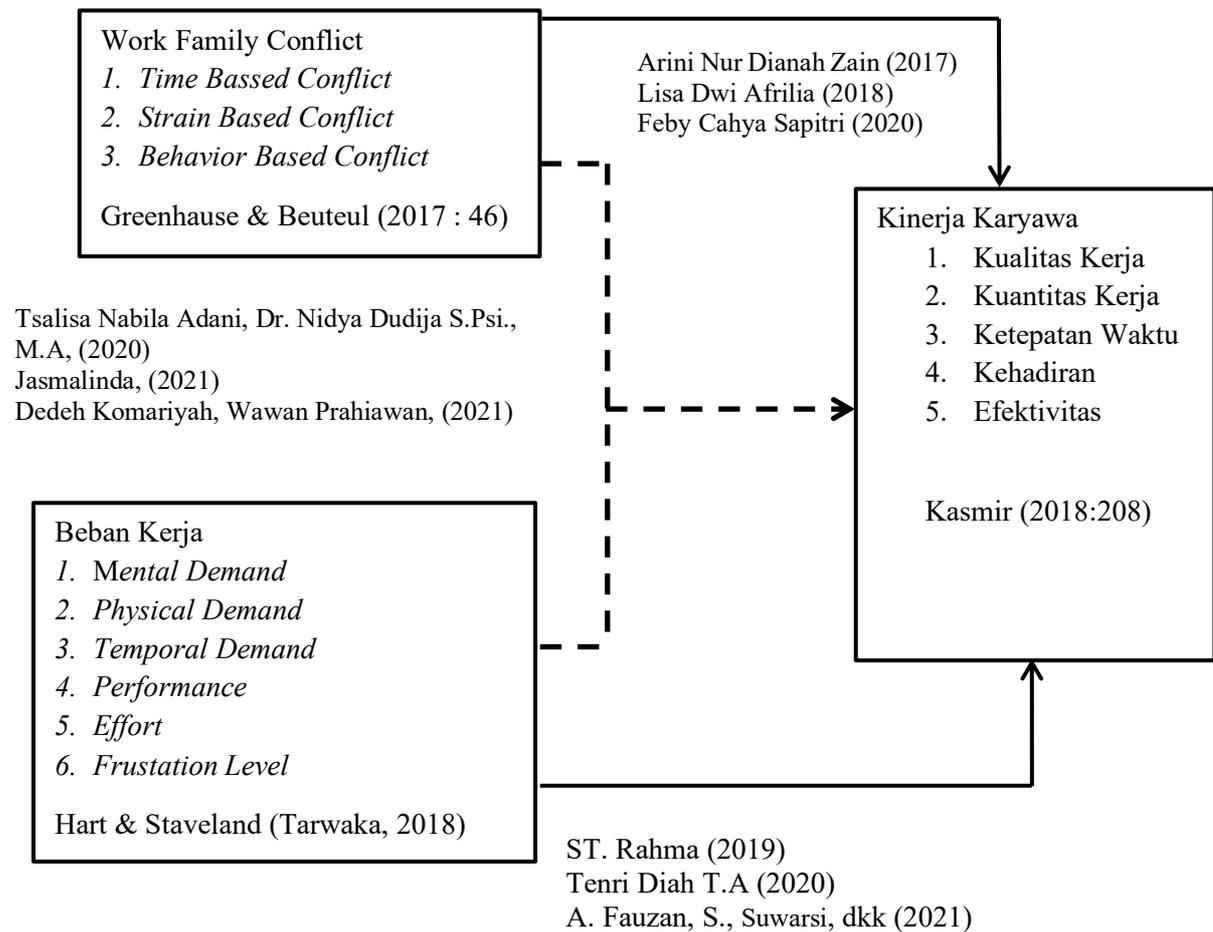
Permendagri No. 12/2018, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan berlebih atau penurunan dari kualitas dan juga kuantitas kerja seorang perawat perempuan khususnya. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan nya itu sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan juga pencapaian dari perusahaan itu sendiri (Rini Chandra,2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rahma (2019) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan. Tenri Diah (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar . Hal yang sama juga dikemukakan oleh A. Fauzan, S., Suwarsi, dkk (2021) dalam penelitiannya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar 46,5% .

### **2.3.3. Pengaruh work family conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Perempuan**

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Tsalisa Nabila Adani, Nidya Dudija (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa work family conflict dan beban kerja sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara simultan berpengaruh sebesar 58,16%. Hal serupa juga dikemukakan oleh peneliti terdahulu yaitu oleh Jasmalinda, (2021) berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian uji F didapatkan nilai F hitung  $85,093 > F_{table} 3,24$  dengan nilai  $sig 0,000 \leq 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka dapat disimpulkan work family conflict dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perempuan . Dedeh Komariyah, Wawan Prahiawan, (2021) dari hasil penelitian work family conflict dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2.4. Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

- > = Pengaruh Parsial
- > = Pengaruh Simultan

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau salah atau dapat dianggap sebagai kesimpulan sementara. Menurut Sugiono (2018), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penolakan atau penerimaan hipotesis tergantung dari hasil-hasil analisis terhadap data yang

diperoleh. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

- Terdapat pengaruh antara *Work family conflict* dan Beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara *Work family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan.
- b. Terdapat pengaruh antara Beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2018:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode penelitian ini untuk memberikan gambaran pada peneliti bagaimana cara penelitian akan dilakukan dan masalah dapat terselesaikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Dengan tujuan untuk menganalisis dan menggambarkan apakah *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di RS Muhammadiyah Bandung serta menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para perawat yang ada di RS Muhammadiyah Bandung. Kemudian data yang didapatkan diproses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut ditarik kesimpulan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan

kesimpulan (Sugiyono, 2018:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan RS Muhammadiyah Bandung. Sedangkan Metode verifikatif Menurut Sugiyono (2018:148) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat RS Muhammadiyah Bandung.

### **3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel merupakan sesuatu aspek yang menjadi objek penelitian dan merupakan faktor yang berperan penting dalam penelitian. Dengan adanya variabel maka akan menjadikan Batasan dalam penelitian.

#### **3.2.1. Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu yang dapat mengubah nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan sebagai variabel dependen adalah kinerja (Y), sedangkan variabel independen nya adalah *work family conflict* ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut :

1. Kinerja perawat (Y)

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Kasmir,2018) .

2. *Work-family conflict* (X<sub>1</sub>)

*Work Family Conflict is " a form of inter-role conflict in which the role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect"*. Artinya merupakan konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam keluarga Greenhause & Beuteul yang dikutip oleh Utaminingsih (2017:46).

3. Beban kerja (X<sub>2</sub>)

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan oleh seseorang dlama menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas di

lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja, seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan Hart & Staveland (Tarwaka, 2018).

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Achmad Iman,2018). Operasional variabel bertujuan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti yaitu, *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Kinerja, yang dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan atau tingkat operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya. Definisi variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Work-Family Conflict (Variabel X1)	1. Berdasarkan Waktu ( <i>Time-Based Conflict</i> )	a. Waktu untuk keluarga	Tingkat tuntutan meluangkan waktu untuk keluarga	Ordinal	1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Greenhause & Beuteul (2017 : 46)		b. Waktu untuk bersosialisasi	Tingkat tuntutan bersosialisasi	Ordinal	2
	2. Berdasarkan Tekanan (Strain-Based Conflict)	a. Tuntutan Keluarga mempengaruhi pekerjaan	Tingkat tuntutan keluarga mempengaruhi pekerjaan	Ordinal	3
		b. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	Tingkat Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	Ordinal	4
	3. Berdasarkan perilaku ( <i>Behavior-Based Conflict</i> )	a. Adaptasi	Tingkat beradaptasi	Ordinal	5
		b. Perilaku afektif	Tingkat perilaku afektif	Ordinal	6
Beban Kerja (Variabel X2)  Hart dan Staveland (Tarwaka, 2018)	1. Physical Demand	a. Aktivitas fisik	Tingkat tuntutan aktivitas fisik dan seberapa besar aktivitas fisik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	Ordinal	7,8
	3. Mental Demand	a. Aktivitas mental	Tingkat tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan	Ordinal	9,1
	4. Temporal Demand	a. Tekanan waktu untuk penyelesaian pekerjaan	Tingkat tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		11,12
	2. Effort	a. Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental	Tingkat tuntutan seberapa besar usaha yang	Ordinal	13,14

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			dikeluarkan dalam menyelesaikan pekerjaan		
	6. Performance	a. Keberhasilan dan kepuasan atas hasil pekerjaan	Tingkat keberhasilan dan kepuasan dalam pekerjaannya		15,16
	5. Frustration Level	a. Perasaan putus asa dan stress	Tingkat putus asa dan stress yang dirasakan dalam bekerja		17,18
Kinerja Karyawan  Kasmir (2018:208)	1. Kualitas Kerja	a. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya	Ordinal	19
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	20
	2. Kuantitas Kerja	a. Penyelesaian Pekerjaan	Tingkat penyelesaian pekerjaan	Ordinal	21
		b. Pencapaian Target Pekerjaan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Ordinal	22
	3. Ketepatan Waktu	a. Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat	Tingkat penyelesaian pekerjaan	Ordinal	23
		b. Tidak menunda pekerjaan	Tingkat kebiasaan tidak menunda pekerjaan	Ordinal	24
	4. Kehadiran	a. Tidak pernah absen	Tingkat tidak pernah absen	Ordinal	25
		b. Ketepatan jam masuk kerja dan pulang kerja	Tingkat ketepatan jam masuk dan pulang saat kerja	Ordinal	26
	5. Efektivitas	a. Mampu bekerja sama	Tingkat mampu bekerjasama	Ordinal	27

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			dalam pekerjaan		
		b. Taat terhadap peraturan	Tingkat kepatuhan dalam mentaati peraturan dalam bekerja	Ordinal	28

Sumber : Data Diolah Penulis

### 3.2.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari Teknik sampling tertentu.

#### 3.2.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berada pada sub bagian dari bidang keperawatan yaitu bagian rawat inap dimana populasi dari rawat inap sendiri pada sejumlah 60 perawat.

#### 3.2.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi (Arikunto, 2019). Berdasarkan penelitian ini pengambilan

sampel menggunakan teknik non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang ataupun kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Populasi menurut jumlah perawat di RS Muhammadiyah Bandung pada bagian rawat inap berjumlah 60 perawat. Maka sampel yang akan diambil yaitu sebesar 60 perawat.

Dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand,2019). Dimana sampel yang akan diambil sesuai dengan kriteria perawat perempuan yang bertugas menjadi perawat di RS Muhammadiyah Bandung bagian rawat inap, dengan karakteristik perempuan yang sudah menikah, usia  $\geq 21$  tahun, masa kerja minimal  $\geq 2$  tahun dan sudah memiliki anak. Jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

#### **3.2.3.3. Teknik Sampling**

Dari data tersebut peneliti mengambil teknik sampling yang digunakan adalah Teknik Purposive Sampling yaitu salah satu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab penelitian (Ferdinand,2019).

**Tabel 3. 2**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik Responden</b>				
Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status	Anak
Perempuan	≥ 21	≥ 2 Tahun	Menikah	> 1

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang dilakukan didalam pengumpulan data dari suatu perusahaan/instansi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh secara langsung berdasarkan survei langsung yang dilakukan di RS Muhammadiyah Bandung yang berupa data- data mengenai variabel yang diteliti, dimana instansi tersebut menjadi objek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat, data primer bisa diperoleh dengan cara yaitu:

##### **a. Wawancara**

Penulis berkomunikasi secara langsung atau tanya jawab dengan kepala bagian sumber daya manusia dari RS Muhammadiyah Bandung dan juga kepada perawat perempuan yang bekerja di RS Muhammadiyah Bandung, untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan mengenai objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian.

b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di RS Muhammadiyah Bandung.

c. Kuesioner

Penulis memberikan formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan agar mendapatkan informasi objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian yaitu studi kepustakaan ini merupakan penelitian untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari literature, sejarah dan profil RS Muhammadiyah Bandung. Buku-buku yang memuat teori-teori, konsep-konsep dari variabel yang diteliti, informasi pada jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.4. Uji Instrumen Penelitian**

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau

apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

### 3.4.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:122) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2021:122) cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *pearson product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden uji coba

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $X$

$\Sigma y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Sugiyono (2021:180) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statiscal Product dan Service Solution*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output* SPSS pada tabel dengan judul item Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2021:125) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reabilitas digunakan metode

teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Internal Consistency Reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Uji Reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam pengukuran suatu gejala. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji realibilitas adalah dengan melibatkan nilai cronbach alpha untuk masing-masing variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,70$ .

Metode alpha cronbach ( $\alpha$ ) diukur berdasarkan skala alpha cronbach ( $\alpha$ ) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat kurang reliabel.

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti kurang reliabel.

Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Apabila nilai alpha >0,70 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel, sebaliknya apabila nilai alpha <0,70 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n\sum A^2 - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

A = Variabel ganjil

B = Variabel genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat total total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap.

Koefisien korelasinya dimasukan ke dalam rumus Spearman Brown.

Adapun rumus Spearman Brown yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal .0,70.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r$  hitung  $\geq$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika  $r$  hitung  $\leq$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2021:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2021:207).

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel

independen ( $X_1$ ) = *Work family conflict*, ( $X_2$ ) = Beban kerja terhadap variabel dependen (Y) = kinerja .

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku.

Menurut Sugiono (2021:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang tujuannya untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan perawat perempuan terhadap variabel  $X_1$  (*work family conflict*), variabel  $X_2$  (beban kerja), variabel Y (kinerja) pada RS Muhammadiyah Bandung. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2021:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negative) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2021:147) skala *likert* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa dalam pernyataan – pernyataan memiliki bobot nilai. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata – rata} = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya, akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Keterangan :

R = Rentang/skala

ST = Skor jawaban tertinggi

SR = Skor jawaban terendah

K = Kategori

Setelah diketahui nilai rata-rata kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

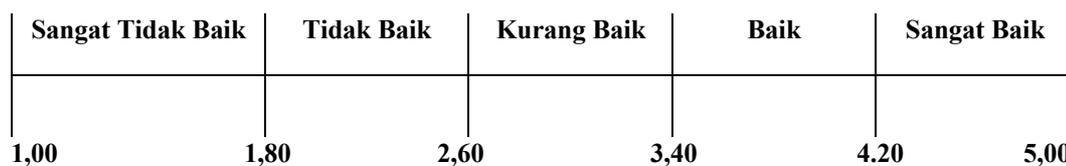
Indeks minimum	:	1	
Indeks maksimum	:	5	
Interval	:	$5-1$	$=4$
Jarak interval	:	$(5-1) : 5$	$=0,8$

**Tabel 3. 3**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81	2,60	TB (Tidak Baik)
2,61	3,40	KB (Kurang Baik)
3,41	4,20	B (Baik)
4,21	5,00	SB (Sangat Baik)

Sumber: Sugiyono (2021:148)

Kemudian setelah diinterpretasikan, dapat dimasukkan ke dalam garis kontinum. Interpretasi dari garis kontinum juga dapat tidak digunakan jika variabel yang diteliti tidak memerlukannya. Berikut gambar garis kontinum :



**Gambar 3. 1** Garis Kontinum

### 3.5.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2021:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier Berganda digunakan dalam menganalisis penelitian ini dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$a$  = konstanta

$\beta$  = Koefisien masing – masing factor

$Y$  = Variabel Terikat yaitu Kinerja perawat

$X_1$  = Variabel bebas yaitu Work-family Conflict

X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu Beban Kerja

$\epsilon$  = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan ( error)

Nilai a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> dapat menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> didapat, maka memperoleh persamaan Y.

#### 3.5.4.2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel *work family conflict*, beban kerja dan kinerja perawat. Rumusan yang ditentukan adalah sebagai berikut :

$$r = \sqrt{\frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi ganda

JK regresi = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

JK total = Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi.

Hubungan atau korelasi variabel yang diteliti dapat dilihat dengan menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:252) dan berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut

**Tabel 3. 4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan pada nilai R yang sudah diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu :

Apabila  $r = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, dan Y semua positif sempurna.

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan anatar variabel X1, X2, dan Y semua negatif sempurna.

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

#### **3.5.4.3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 3.5.4.4. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi simultan yaitu melihat besarnya persentase pengaruh variabel *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

#### 3.5.4.5. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan untuk menggunakan koefisien determinasi parsial adalah :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

$\beta$  = Beta ( nilai *standardized coefficients*)

*Zero Order* = Matrix korelasi variabel independen dengan variabel dependen dimana apabila :

$K_d = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

$K_d = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

### 3.6. Rancangan Kuesioner

Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dimana bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dengan diberi jawaban terhadap beberapa alternatif jawaban pertanyaan, seperti :

**Tabel 3. 5**

#### **Alternatif Jawaban Pernyataan**

No.	Keterangan	Bobot nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah penulis, 2022

### 3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di RS Muhammadiyah Kota Bandung, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.53, Turangga, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40161. Adapun waktu dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan tertanggal 9 Mei 2022 sampai dengan September 2022.