

HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI

Fitriana Jufri P¹; A. Saputri Mulyana²; Suandi³ Sri Nurindasari⁴; Mifta Dwi Febrianti⁵

^{1,2,3}D3 Kebidanan ^{2,3}Prodi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Patria Artha, Indonesia

E-mail: fitrianajufrip@gmail.com

Abstrak

Work-family conflict merupakan konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja. Di satu sisi mereka mempunyai tanggung jawab besar dalam pekerjaan dan disisi lain mereka memiliki tanggung jawab besar di dalam keluarga. Maka dari itu konflik sebisa mungkin harus dihindari guna meningkatkan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* dan kinerja perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi *work interference with family*, *family interference with work*, dan kinerja perawat. Penelitian ini menjangkau seluruh perawat wanita rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar jumlah sampel sebesar 51 perawat. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work interference with family* (X1) dan *family interference with work* (X2) berkorelasi negatif signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil total R² sebesar 0,8227 mengindikasikan bahwa dalam model persamaan ini, variabel bebas (*work interference with family* dan *family interference with work*) dapat menjelaskan variabel kinerja perawat sebesar 82,7% dan sisanya 17,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Work interference with family*, *family interference with work*, dan kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Permenkes RI Nomor 30 Tahun 2019 Rumah Sakit memiliki fungsi sebagai pelayanan kesehatan perorangan secara

paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Kemenkes RI tahun 2020, jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) rumah sakit di Indonesia sebesar 817.145. terdiri atas 569.714 orang tenaga kesehatan dan 247.431 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan tertinggi yaitu tenaga perawat sebesar 50,79%, sementara itu untuk proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah

tenaga kesehatan tradisional keterampilan dan tenaga kesehatan tradisional ramuan. Angka proporsi tenaga perawat yang tinggi harus sejalan dengan perawat yang kompeten atau memiliki kinerja yang baik.

Kinerja perawat merupakan faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Marcelinus Tulasi, 2021). Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan kompetensi dan kewenangan secara mandiri atau bekerjasama dengan anggota bidang kesehatan lainnya (Depkes RI, 2005). Kinerja perawat memberikan pelayanan berdasar keahlian sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas (Yani, 2019).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kinerja perawat rumah sakit di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Meher & Rochadi (2021) bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RS Raskita masih tergolong kurang baik (52,5%). Hasil penelitian Hernika (2015) di Rumah Sakit Umum Cut Nyak Dien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat juga menunjukkan bahwa kinerja perawat sebagian besar masih dalam kategori kurang (54,2%). Sementara itu, pada studi Tulasi (2021) menunjukkan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara dalam kinerja kerja kurang (55,1%).

Kinerja seseorang dipengaruhi atas tiga variabel berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2003) yaitu variabel individu, organisasi, dan psikologi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), beban kerja, latar belakang (keluarga, tingkat social, penggajian) dan demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin). Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi),

struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel-variabel tersebut akan memengaruhi perilaku kerja dari personel yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dari personel tersebut (Tulasi, 2021). Sedangkan Moheriono (2014), terdapat lima indikator kinerja perawat, yaitu efektifitas, efielisan, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas.

Zaman revolusi industry 5.0 saat ini merupakan salah satu bukti kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat kebutuhan hidup ikut meningkat dan beranekaragam. Aktivitas pekerjaan tak hanya dilakukan oleh kaum laki-laki namun kaum wanita memiliki kesempatan yang sama dengan adanya penyuaaraan emansipasi wanita (kesetaraan gender antara wanita dan laki-laki).

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi awal yang dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar pada Tanggal 5 Maret 2023, ditemukan sebuah permasalahan terkait masih banyaknya wanita karir dalam hal ini yang dimaksud adalah perawat wanita yang terlambat masuk kerja atau kadang meninggalkan tugas kerja untuk menjemput anak atau merawat keluarga. Kasus di atas tentunya akan sangat mudah mengganggu konsentrasi bekerja, menurunkan disiplin sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan oleh perawat kurang optimal.

Perawat wanita dijadikan sebagai objek penelitian pada RSUD Labuang Baji Makassar karena perawat wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat perawat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perawat wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan yang menjamin dimasa depan. Selain itu, RSUD Labuang Baji

Makassar merupakan rumah sakit tertua di Sulawesi Selatan yang telah berdiri sejak 1983, yang tentunya telah berpengalaman dalam memberikan pelayanan kesehatan. Itulah mengapa saya mengambil judul ini untuk penelitian saya karena ingin mengetahui bahwa apakah ada hubungan terkait tentang permasalahan rumah tangga dan permasalahan pekerjaan. Tentu akan sangat berperan penting terhadap peran ganda tersebut dimana perawat wanita atau bisa di sebut sebagai ibu rumah tangga, bagaimana perawat wanita tersebut memerankan emosionalnya ketika memerankan peran penting tersebut.

Selain itu hasil observasi awal yang dilakukan, ada beberapa keluhan dari perawat perempuan yang telah menikah terkait pengaturan jam kerja saat dinas malam karena memiliki waktu terbatas dalam mengurus pasangan serta anaknya di malam hari. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar masih berada pada kategori sedang yakni sebesar 71%, dalam penelitiannya disarankan agar perlu adanya peningkatan kinerja berkelanjutan terutama dalam proses kedisiplinan asuhan keperawatan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Singarimbun (2008), explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diolah dengan metode statistika dalam rangka pengujian hipotesis Azwar (2013:5). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengukur data, mencari bukti yang meyakinkan, yang berdasarkan perwakilan sampel besar dan biasanya berlaku untuk beberapa bentuk analisis statistik Malhotra (2002:168).

Alasan utama pemilihan jenis penelitian explanatory ini adalah untuk menguji hipotesis. Sehingga melalui hasil hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference with work*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar. Data sekaligus pada satu saat itu juga (Notoatmodjo, 2005).

HASIL

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi *Work interference with family*

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean Item
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jmlh	%	
X1. 1	10	19.61	16	31.37	16	31.37	9	17.65	0	0.00	51	100	3.53
X1. 2	7	13.73	16	31.37	18	35.29	10	19.61	0	0.00	51	100	3.39
X1. 3	9	17.65	19	37.25	13	25.49	10	19.61	0	0.00	51	100	3.53
X1. 4	9	17.65	18	35.29	16	31.37	8	15.69	0	0.00	51	100	3.55
X1.	9	17.65	18	35.29	15	29.41	9	17.65	0	0.00	51	100	3.53

5													
X1.	8	15.69	17	33.33	18	35.29	8	15.69	0	0.00	51	100	3.49
6													
<i>Grand Mean</i>													3.50

Sumber: Data Primer 2023

Keterangan:

X1.1 : Time-based *work interference with family* berkaitan dengan waktu lembur.

X1.2 : Time-based *work interference with family* berkaitan dengan jumlah jam kerja.

X1.3 : Strain-based *work interference with family* berkaitan dengan tingkat kelelahan.

X1.4 : Strain-based *work interference with family* berkaitan dengan tingkat ketegangan.

X1.5 : Behavior-based *work interference with family* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 51 responden, terdapat 10 responden (19,61%) yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pada item pertama yaitu mengenai time-based *work interference with family* yang berkaitan dengan waktu lembur kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (31,37%), netral sebanyak 16 responden (31,37%), setuju sebanyak 9 responden (17,65%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X1.1 yaitu sebesar 3.53, yang berarti menunjukkan item time-based *work interference with family* yang berkaitan dengan waktu lembur di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator time based *work interference with family* berkaitan dengan item waktu yang lebih banyak dihabiskan dalam bekerja memiliki pengaruh yang tinggi .

Item kedua yaitu time-based *work interference with family* berkaitan dengan

jumlah jam kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,73%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (31,37%), netral sebanyak 18 responden (35,29%), tidak setuju sebanyak 10 responden (19,61%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X1.2 yaitu sebesar 3.39 yang berarti item yang berkaitan dengan jumlah jam kerja di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator time based *work interference with family* berkaitan dengan item jumlah jam kerja yang mengganggu aktivitas di rumah memiliki pengaruh yang cukup tinggi.

Item ketiga yaitu strain-based *work interference with family* berkaitan dengan tingkat kelelahan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 37,25%, netral sebanyak 13 responden (25,49%), tidak setuju sebanyak 10 responden (19,61%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X1.3 yaitu sebesar 3.53 yang berarti item yang berkaitan dengan tingkat kelelahan di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya pada indikator strain based *work interference with family* berkaitan dengan item rasa lelah sepulang kerja menjadi penyebab terbengkalainya aktivitas rumah.

Item keempat yaitu strain-based *work interference with family* berkaitan dengan tingkat ketegangan. Diketahui bahwa

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (17,65%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (35,29%), netral sebanyak 16 responden (31,37%), tidak setuju sebanyak 8 responden (5,69%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X1.4 yaitu sebesar 3.55 yang berarti item yang berkaitan dengan tingkat ketegangan di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *strain based work interference with family* berkaitan dengan item tekanan yang membuat perasaan tegang sepulang kerja memiliki pengaruh terhadap aktivitas di rumah.

Item kelima yaitu *behavior-based work interference with family* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (17,65%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (35,29%), netral sebanyak 15 responden (29,41%), tidak setuju sebanyak 9 responden (17,65%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X1.5 yaitu sebesar 3.53 yang berarti item yang berkaitan dengan perbedaan peran antara pekerjaan dan keluarga di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *behavior based work interference with family* berkaitan dengan item perbedaan peran di tempat kerja dan keluarga berpengaruh terhadap aktivitas keduanya. Item keenam yaitu *behavior-*

based work interference with family berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (15,69%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (33,33%), netral sebanyak 18 responden (35,29%), tidak setuju sebanyak 8 responden (15,69%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X1.6 yaitu sebesar 3.49 yang berarti item yang berkaitan dengan perilaku keefektifan pemecahan masalah antara pekerjaan dan keluarga tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *behavior based work interference with family* berkaitan dengan item perilaku pemecahan masalah di tempat kerja maupun dalam keluarga memiliki pengaruh dalam keefektifan memecahkan masalah antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel *work interference with family*, rata-rata variabel *work interference with family* sebesar 3,50 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar mengalami *work interference with family* yang tinggi.

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi *family interference with work*

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{2.1}	12	23.53	21	41.18	11	21.57	6	11.76	1	1.96	51	100	3.73
X _{2.2}	10	19.61	16	31.37	14	27.45	11	21.57	0	0.00	51	100	3.49
X _{2.3}	10	19.61	16	31.37	14	27.45	11	21.57	0	0.00	51	100	3.49
X _{2.4}	5	9.80	17	33.33	15	29.41	13	25.49	1	1.96	51	100	3.24
X _{2.5}	13	25.49	12	23.53	14	27.45	12	23.53	0	0.00	51	100	3.51
X _{2.6}	7	13.73	18	35.29	15	29.41	11	21.57	0	0.00	51	100	3.41
Grand Mean												3.48	

Sumber: Data Primer 2023

Keterangan:

X_{2.1} : Time-based *family interference with work* berkaitan dengan jadwal didalam keluarga yang bentrok dengan jadwal saat bekerja.

X_{2.2} : Time-based *family interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang mendesak.

X_{2.3} : Strain-based *family interference with work* berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun.

X_{2.4} : Strain-based *family interference with work* berkaitan dengan tingkat konsentrasi.

X_{2.5} : Behavior-based *family interference with work* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga.

X_{2.6} : Behavior-based *family interference with work* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Item pertama yaitu time-based *family interference with work* berkaitan dengan waktu yang bentrok antara tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan dalam pekerjaan dari 51 responden, terdapat 12 responden (23,53%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian

yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden (41,18%), netral sebanyak 11 responden (21,57%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,76%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,96%). Nilai rata-rata pada item X_{2.1} yaitu sebesar 3.73 yang berarti time-based *family interference with work* berkaitan dengan waktu yang bentrok antara tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan dalam pekerjaan di RSUD Labuang Baji Makassaritinggi. Pada indikator time based *family interference with work* sering disebabkan adanya bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tinggi.

Item kedua yaitu mengenai time-based *family interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang tidak dapat ditinggalkan. Diketahui bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 10 responden (19,61%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (31,37%), netral sebanyak 14 responden (27,45%), tidak setuju sebanyak 11 responden (21,57%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X_{2.2} yaitu sebesar 3.49 yang berarti time-based *family interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga

yang tidak dapat ditinggalkan di RSUD Labuang Baji Makassar tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator time based *family interference with work* sering disebabkan oleh adanya agenda keluarga yang terlewatkan karena waktu habis untuk aktivitas kerja.

Item ketiga yaitu strain-based *family interference with work berkaitan* dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,61%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (31,37%), netral sebanyak 14 responden (27,45%), tidak setuju sebanyak 11 responden (21,57%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X2.3 yaitu sebesar 3.49 yang berarti strain-based *family interference with work berkaitan* dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun dinyatakan tinggi. Pada indikator strain based *family interference with work* sering disebabkan oleh adanya masalah dalam keluarga yang mengurangi kemampuan kerja.

Item keempat yaitu strain-based *family interference with work berkaitan* dengan tingkat konsentrasi. Diketahui bahwa responden responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (33,33%), netral sebanyak 15 responden (29,41%), tidak setuju sebanyak 13 responden (25,49%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,96%). Nilai rata-rata pada item X2.4 yaitu sebesar 3.24 yang berarti strain-based *family interference with work berkaitan* dengan tingkat konsentrasi di RSUD Labuang Baji Makassar dinyatakan cukup tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator time based *family interference with work berkaitan* dengan item masalah dalam keluarga yang menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja.

Item kelima yaitu behavior-based *family interference with work*

berkaitan dengan peran yang berbeda antara keluarga dan pekerjaan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (25,49%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden (23,53%), netral sebanyak 14 responden (27,45%), tidak setuju sebanyak 12 responden (23,53%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X2.5 yaitu sebesar 3.51 yang berarti behavior-based *family interference with work* yang berkaitan dengan perbedaan peran antara keluarga dan pekerjaan dinyatakan tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator behavior based *family interference with work* sering disebabkan oleh adanya perbedaan sikap perilaku diantara peran dalam keluarga dan pekerjaan.

Item keenam yaitu behavior-based *family interference with work berkaitan* dengan keefektifan pemecahan masalah dalam keluarga dan pekerjaan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,73%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (35,29%), netral sebanyak 15 responden (29,41%), tidak setuju sebanyak 11 responden (21,57%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item X2.6 yaitu sebesar 3.41 yang berarti behavior-based *family interference with work berkaitan* dengan keefektifan pemecahan masalah dalam keluarga dan pekerjaan di RSUD Labuang Baji Makassar dinyatakan tinggi. Kesimpulannya adalah *family interference with work* yang dirasakan oleh perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar sering disebabkan oleh adanya perbedaan perilaku pemecahan masalah yang terjadi di dalam keluarga maupun pekerjaan. Rata-rata variabelnya sebesar 3,48 sehingga dapat ditarik pemahaman bahwa *family interference with work* pada perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.9
Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Perawat

Item	SS		S		H		TS		ST5		Jumlah		mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y.1	6	11,76	35	68,63	8	15,69	2	3,92	0	0,00	51	100	3,88
Y.2	15	29,41	19	37,25	13	25,49	4	7,84	0	0,00	51	100	3,88
Y.3	7	13,73	28	54,90	14	27,45	2	3,92	0	0,00	51	100	3,78
Y.4	7	13,73	31	60,78	11	21,57	2	3,92	0	0,00	51	100	3,84
Y.5	11	21,57	26	50,98	11	21,57	3	5,88	0	0,00	51	100	3,88
Y.6	7	13,73	31	60,78	9	17,65	4	7,84	0	0,00	51	100	3,80
Grand Mean												3,85	

Keterangan:

Y.1 :Kemampuan penyelesaian pekerjaan.

Y.2 : Penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Y.3 : Kualitas hasil kerja yang sesuai standar.

Y.4 : Kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya.

Y.5 :Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.6 : Penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan dengan menjaga standar pekerjaan.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 51 responden, terdapat 6 responden (11,76%) yang menyatakan sangat setuju tentang Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden (68,63%), netral sebanyak 8 responden 15,69%, tidak setuju sebanyak 2 responden (3,92%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.1 yaitu sebesar 3,88 yang berarti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban yang diberikan diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai penyelesaian pekerjaan yang baik

Item kedua yaitu pekerjaan yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (29,41%), kemudian yang

menyatakan setuju sebanyak 19 responden (37,25%), netral sebanyak 13 responden (25,49%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,84%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.2 yaitu sebesar 3,88 yang berarti penyelesaian pekerjaan dilakukan lebih baik dari sebelumnya diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari waktu sebelumnya.

Item ketiga yaitu kualitas hasil kerja yang sesuai standar. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,73%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden (54,90%), netral sebanyak 14 responden (27,45%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,92%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.3 yaitu sebesar 3,78 yang berarti kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar kerja diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai kualitas hasil kerja yang sesuai standar.

Item keempat yaitu kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,73%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (60,78%), netral sebanyak 11 responden (21,57%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,92%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.4 yaitu sebesar 3,84 yang berarti kualitas hasil kerja lebih baik dari waktu sebelumnya diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya.

Item kelima yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Diketahui

bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,57%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden (50,98%), netral sebanyak 11 responden (21,57%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,88%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.5 yaitu sebesar 3,88 yang berarti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai ketepatan waktu yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Item keenam yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan mampu diselesaikan melampaui target waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,73%), kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (60,78%), netral sebanyak 9 responden atau 17,65%, tidak setuju sebanyak 4 responden (7,84%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Nilai rata-rata pada item Y.6 yaitu sebesar 3,80 yang berarti pencapaian target hasil kerja diindikasikan baik. Perawat RSUD Labuang Baji Makassar mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target.

Pemahaman yang dapat ditarik dari ketiga indikator yaitu indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu serta seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah memiliki grand mean (total nilai rata-rata) sebesar 3,85 yang artinya bahwa kinerja perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar dapat dikategorikan baik.

Tabel 4.10
Hasil analisis jalur *work interference with family* (X1) *family interference with work* (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

Variabel	Beta	T hitung	Signifikansi t	Ket.
<i>work interference with family</i> (X1)	-0.300	-2.063	0.045	Sig.
<i>interference with work</i> (X2)	-0.303	-2.070	0.044	Sig.

t tabel : 2,011
R Square: 0,629

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work interference with family* terhadap kinerja perawat sebesar -0.300. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work interference with family* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya. Nilai thitung sebesar -2.063 dan nilai sig. sebesar 0.045 (sig < 0,05) maka keputusannya H1 yang menyatakan bahwa *work interference with family* memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *work interference with family* berkorelasi negatif signifikan terhadap kinerja perawat, yang artinya semakin tinggi *work interference with family* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat sebesar -0.303. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan *family interference with work* berkorelasi negatif terhadap kinerja perawat. Nilai thitung sebesar -2.070 dan nilai sig. sebesar 0.044 (sig < 0,05) maka keputusannya H2 yang menyatakan bahwa *family interference with work* berkorelasi signifikan terhadap kinerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *family interference with work* berkorelasi negative signifikan terhadap kinerja perawat yang artinya semakin tinggi *family interference with work* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Hubungan Work family conflict (*work interference with family & family interference with work*) terhadap kinerja perawat

Distribusi frekuensi pada variabel *work interference with family* (X1) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,50 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD wonosari memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga diindikasikan tinggi. Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun terdapat 1 (satu) item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,55. Item tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar meyakini bahwa konflik paling mengganggu berasal dari tekanan pekerjaan yang menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat ditemukan bahwa perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar mengalami konflik perasaan tegang di dalam keluarga yang disebabkan adanya tekanan pekerjaan yang padat di lingkungan rumah sakit.

2. Hubungan *work interference with family* terhadap kinerja perawat

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,300 diartikan bahwa *work interference with family* perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,300 terhadap kinerja perawat wanita. Hubungan *work interference with family* terhadap kinerja perawat memperoleh hasil yang signifikan melalui uji hipotesis t dengan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,063 < -2,011$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,045 < 0,05$) membuktikan bahwa hipotesis didukung sehingga dapat diketahui *work interference with family* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar berpengaruh signifikan

terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Wulandari (2012) menyatakan *work interference with family* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *work interference with family* yang dialami, maka kinerja akan semakin rendah begitupun sebaliknya.

3. Hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -3.303 diartikan bahwa *family interference with work* - 3.303 perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar memiliki hubungan secara langsung terhadap kinerja perawat wanita. Hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat memperoleh hasil signifikan melalui uji hipotesis t dengan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,070 < -2,011$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,044 < 0,05$) membuktikan bahwa Hipotesis didukung sehingga dapat diketahui *family interference with work* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar memiliki korelasi negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung hasil suatu studi yang dikemukakan Wulandari (2012) menyatakan *family interference with work* berkorelasi terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi *family interference with work* yang dialami karyawan, maka kinerja akan semakin rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Analisis statistik deskriptif menunjukkan *work interference with family* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,50. *Family interference with work* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48.

Hal tersebut menunjukkan bahwa work-family conflict yang meliputi 2 (dua) arah yakni *work interference with family* dan *family interference with work* yang dialami oleh perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar tinggi.

2. Kinerja perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar dikatakan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan grand mean sebesar 3,85. Hal tersebut ditunjukkan oleh perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu dan target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dengan hasil yang lebih baik dari waktu sebelumnya.
3. Work family conflict memiliki korelasi terhadap kinerja perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar dengan work interference family sebesar -0.300 yang berarti perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,300 terhadap kinerja perawat terkait work interference family dan *Family interference with work* sebesar -0.303 yang berarti perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,303 terhadap kinerja perawat terkait *Family interference with work*. Korelasi negative artinya adalah semakin tinggi work family conflict (WIF & FIW) yang dialami, maka kinerja perawat wanita RSUD Labuang Baji Makassar akan semakin rendah begitupun sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- DepKesRI. (2005). Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit. Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik. Jakarta: Dirjen Yanmed Depkes RI.
- Furiweangler, & Dale. (2017). *Performance (kinerja) Terjemahan Herper T & Row*. New York: Prentice Hall.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Grace, F. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari. *Indigenous Jurnal Ilmiah*, 9(1), 3-17.
- Hersey, & Blanchard. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan*. (A. Dharma, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Ilyas. (2002). *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI .
- Kementrian Kesehatan RI. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2020*. In Kemenkes RI.
- Kewuan, N. N. (2013). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran.
- Marcelinus, T. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(1), 15-25.
- Meher, & Rochadi. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 10(1), 72-85.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Murphy. (2018). Does mindfulness decrease stress and foster empathy among. *Journal of Nursing Education*, 43(7), 305-312.

- Nagi, & Kurien. (2019). International Journal of Advanced in Management, Technology and Engineering Sciences. International Journal of Advanced in Management, Technology and Engineering, 9(4), 9-16.
- Nawawi. (2006). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nursalam. (2003). Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Persatuan Perawat Nasional (PPNI). (2005). Standar Praktik Keperawatan Indonesia. Jakarta: Pengurus Pusat PPNI.
- PPNI. (2005). Kompetensi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Jakarta: Standar Kompetensi Perawat Indonesia 1.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. *eJournal Psikologi*, 1(1), 58-68.
- Rivai, V. (2018). Motivasi Kerja dan Kepuasan Tinjauan Herzberg. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Riza, A. (2016). A Literature Review Work family conflict and Subjective Well. Seminar Psikologi & Kemanusiaan. Jakarta: SPKM Health.
- Roboth. (2015). Analisis Work family conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Schermerhorn, Osborn, & Richard. (2017). Organizational Behavior, International Student Version. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Setyowati. (2013). Pengaruh konsep diri dan kemampuan sosialisasi terhadap kualitas hidup lansia. Yogyakarta: STIKES Surya Global.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharmono, N. P. (2015). Analisis Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro journal of Management*, 4(2), 1-13.
- Suriana. (2014). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). 14(2), 14-20.
- Undang-Undang RI No 44. (2009). Tentang Rumah Sakit. Jakarta: PPNI Jabar.
- Wahyudi. (2010). Keperawatan Gerontik dan Geriatrik. Jakarta: EGC.
- Yohanes. (2017). Pengaruh Work family conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 99-111.

