

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT GHRASIA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Annisa Rahmawati

NIM. 11408141024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT GHRSIA YOGYAKARTA

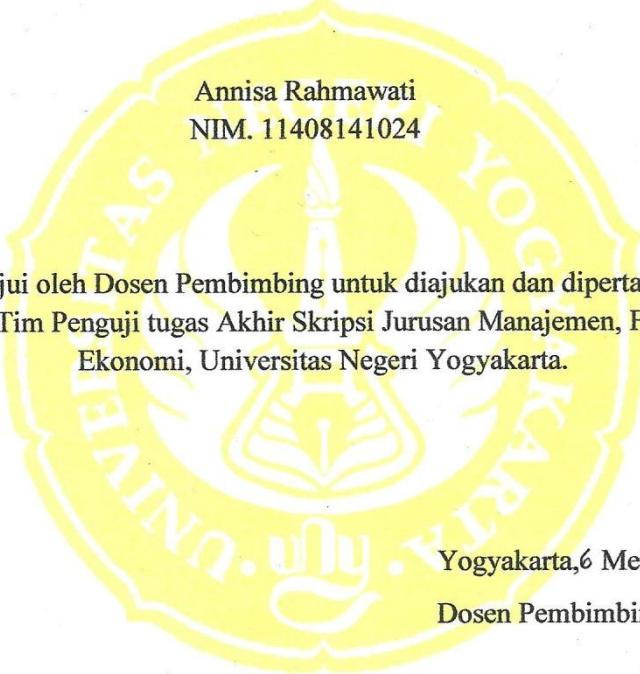
Oleh:

Annisa Rahmawati
NIM. 11408141024

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Pengaji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 6 Mei 2015

Dosen Pembimbing,


Setyabudi Indartono, Ph.D
NIP 19720720 200312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Rahmawati
NIM : 11408141024
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT RUMAH SAKIT GHRASIA
YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.
Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata
tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 24 Mei 2015

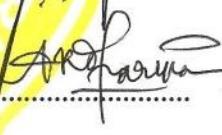
Yang menyatakan,



Annisa Rahmawati
NIM. 11408141024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT GHRASIA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Annisa Rahmawati, dengan NIM 11408141024 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 25 Mei 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA	Ketua Pengaji		10-6-2015
Setyabudi Indartono, Ph. D.	Sekertaris		10/6 2015
Arum Darmawati, MM	Pengaji Utama		10/6 2015

Yogyakarta, 15 Juni 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0029

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(Sabda Rasulullah SAW)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat kita menyerah”

(Thomas Alva Edison)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“Bapak dan Ibu tersayang, Bapak Muhyadi dan Ibu Subiastuty yang selalu mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, yang selalu memberikan doa, yang selalu memotivasi dan memberi dukungan moril dan materi, yang selalu membimbing dan memberi bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini”

“Kakak dan Adik kandung tersayang, Mas Anton Suyadi, Mas Andika Arief Himawan dan Faris Nurrohman, serta Kakak Ipar, Mbak Firdiana Rakhsimawati yang selalu memberi warna dan keceriaan selama hidup bersama, yang selalu memberi semangat dan motivasi, yang selalu memberi kasih sayang dan cintanya serta memberi dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”

“Seluruh keluarga besar Bapak dan Ibu, yang selalu memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini”

“Alhamdulillah”

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT GHRSIA
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

**Oleh: Annisa Rahmawati
NIM: 11408141024**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, (3) Pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi perawat Rumah Sakit Ghrasia yang berjumlah 132 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analyses* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta sebesar (β) -0,371 (** $p<0,001$; $p=0,000$), dengan kontribusi *work-family conflict* terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,125***; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta sebesar (β) 0,544 (** $p<0,001$; $p=0,000$), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,277***; (3) *Work-family conflict* (β) -0,202 (* $p<0,05$; $p=0,012$) dan lingkungan kerja (β) 0,474 (** $p<0,001$; $p=0,000$) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat; (4) Kontribusi *work-family conflict* dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,309***.

Kata kunci: *Work-Family Conflict*, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

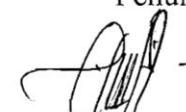
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Musaroh, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Falianto, MBA., dan Arum Darmawati, M.M., selaku ketua penguji dan narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Kedua orang tua, kakak, adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.

8. Kepala Bagian Diklat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
9. Sudiharja, S.Kep, M.M., selaku Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta yang telah membimbing dan membantu proses penelitian.
10. Mas Rooby yang telah memberikan motivasi, bantuan, dukungan dan doa untuk menyelesaikan skripsi.
11. Sahabat dekat yang menemaninya selama ada di bangku kuliah, Pipit, Eno, Tetty, Sanda, Merida, Lia, Dessica, Icha, dan sahabat jauh Berlian serta teman seperjuangan skripsi, Adin, Ain, Diyan, Maya, Uya, dan Ita atas kasih sayang, motivasi, bantuan, dan dukungan yang diberikan.
12. Teman-teman KKN ND74, dan kakak angkatan Manajemen 2010, terutama Mbak Puput dan Mbak Tyas serta teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
13. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaiannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 22 Mei 2015

Penulis,



Annisa Rahmawati

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja	16
2. <i>Work-Family Conflict</i>	22
3. Lingkungan Kerja	27
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Pikir	35
D. Paradigma Penelitian	38

E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III : METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Tampat dan Waktu Penelitian	40
C. Definisi Operasional	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Coba Instrumen	45
H. Teknik Analisis Data	50
I. Uji Hipotesis	52
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan	69
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penilaian Kinerja Perawat RS. Ghrasia	3
Tabel 2.	Hasil <i>Pra-Survey</i> Perawat RS. Ghrasia	7
Tabel 3.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	48
Tabel 5.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and</i> <i>Dicsriminant Validity</i>	48
Tabel 6.	Hasil uji reabilitas	49
Tabel 7.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 8.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 9.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 10.	Karakteristik Responden berdasarkan Gaji	58
Tabel 11.	Kategorisasi Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	59
Tabel 12.	Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Kinerja Perawat	62

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi <i>Work-Family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat	66
Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis	68

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian	81
2.	Data Penelitian, Validitas dan Reabilitas	85
3.	Hasil Uji Validitas Instrumen	92
4.	Hasil Karakteristik Responden	94
5.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	98
6.	Hasil Uji Karakteristik Responden	100
7.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	101
8.	Hasil Uji Kategorisasi	102
9.	Hasil Uji Deskriptif	103
10.	Hasil Uji Normalitas	103
11.	Hasil Uji Linearitas	104
12.	Hasil Uji Multikolinearitas	105
13.	Hasil Uji Regresi	106
14.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> , Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	38
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit adalah sebuah tempat yang sangat mengutamakan dan mengedepankan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para karyawan dan perawat yang bekerja di rumah sakit. Karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik karyawan maupun perawat harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan yang cepat dan tanggap juga sangat diperlukan rumah sakit untuk dapat menangani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis. Dalam hal ini, peran perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit. Maka suatu rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi perawat yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya.

Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, seorang perawat harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang. Seperti yang dilakukan pada perawat Rumah Sakit Ghrasia, yaitu lebih banyak menangani pasien yang mengalami gangguan jiwa. Dibutuhkan lebih banyak kesabaran dan

keuletan perawat dalam merawat pasien agar dapat normal kembali. Selain itu, perawat Rumah Sakit Ghrasia juga menangani pasien yang terkena Narkoba, Alkohol, Psikotropika, dan Zat Adiktif atau biasa disingkat NAPZA dan juga poli umum yang menyediakan poli penyakit dalam, poli syaraf, poli gigi, poli kulit dan poli tumbuh kembang anak. Untuk itu dibutuhkan perawat yang profesional dan dapat menangani pasien yang ada. Profesional atau tidaknya seorang perawat, diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya. Untuk itu Rumah Sakit Ghrasia melakukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui dan mengukur kinerja perawat. Penilaian kinerja ini juga dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk seluruh pegawai dan juga perawat yang bekerja disana. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai dan perawat Rumah Sakit Ghrasia.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Keperawatan di Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, Bapak Sudiharja, S.Kep, MM, dapat diketahui bahwa hasil kinerja seluruh perawat yang ada di Ghrasia rata-rata belum di atas standar rumah sakit. Penilaian kinerja di Rumah Sakit Ghrasia menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kinerja dan penilaian perencanaan kinerja. Namun, untuk penilaian perencanaan kinerja baru dilaksanakan pada tahun 2014 sehubungan dengan peraturan baru dari pemerintah untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lembaga maupun rumah sakit. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai, termasuk perawat di Rumah Sakit Ghrasia untuk melakukan perencanaan kinerja yang akan

dilakukan selama setahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini akan dilakukan oleh masing-masing perawat dalam waktu satu tahun yang nantinya *output* kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh pihak Rumah Sakit Ghrasia. Hasil penilaian kuantitas perawat pada tahun 2014 rata-rata mencapai nilai 76 dari nilai target yang ditentukan perawat, yaitu 100. Sebagian besar perawat melakukan perencanaan kinerja mereka dalam satu *shift* sebanyak 8 macam pekerjaan, dan beberapa perawat hanya dapat melakukan 6 macam pekerjaan disebabkan karena beberapa terlambat datang ke kantor dan beberapa pulang sebelum jam kerja berakhir karena menjemput anak atau mengurus keperluan di luar pekerjaannya sebagai perawat.

Sedangkan untuk penilaian perilaku kerja perawat, meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Untuk dapat melihat hasil penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia
Yogyakarta Periode Tahun 2010-2014**

Tahun	Jumlah Perawat	Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2010	126	79,28	Baik
2011	126	79,34	Baik
2012	126	79,52	Baik
2013	126	79,65	Baik
2014	132	78,28	Baik

Sumber: Data Bagian Keperawatan RS. Ghrasia

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa presentase hasil kinerja mereka belum diatas standar rumah sakit, yaitu sebesar 91 atau dengan predikat sangat baik sesuai standar Rumah Sakit Ghrasia. Selain itu, pada tahun 2010 hingga 2013, presentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun mengalami penurunan pada tahun 2014. Menurut Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ghrasia, menurunnya kinerja perawat ini disebabkan karena sebagian besar perawat belum melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

Untuk melihat kualitas kinerja, Rumah Sakit Ghrasia membuat indikator yang merupakan Kriteria Nilai Realisasi Kualitas (RK) agar dapat mengukur kualitas kerja perawat. Indikator tersebut meliputi:

- a. 91 – 100: hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.

- b. 76 – 90: hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
- c. 61 – 75: hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
- d. 51 – 60: hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
- e. 50 kebawah: hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Dari presentase hasil kinerja di atas, dapat diketahui bahwa nilai realisasi kualitas yang dihasilkan oleh perawat setiap tahunnya rata-rata terdapat pada kisaran angka 76 – 90. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil kerja perawat setiap harinya mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil yang dilakukan pada saat bekerja. Untuk perawat di bagian rawat inap, terkadang ada beberapa perawat yang kurang sabar dan kurang berinteraksi dengan pasien yang menderita gangguan jiwa, sehingga pasien merasa kurang diperhatikan. Hal tersebut tidak membahayakan, namun hal tersebut dapat memperlama proses pemulihan pasien, karena pasien yang mengalami gangguan jiwa akan cepat pulih jika sering diajak berinteraksi. Untuk perawat di bagian rawat jalan/ poli umum, beberapa perawat kurang tanggap dalam

melayani pasien yang datang. Di luar hal tersebut, tidak ada kesalahan yang besar yang fatal, serta pelayanannya sudah sesuai standar yang telah ditentukan, namun masih belum di atas standar yang ditetapkan rumah sakit. Oleh karena itu, masih terdapat revisi dari rumah sakit mengenai kinerja perawat, supaya kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi dan mengalami peningkatan kinerja.

Penggunaan waktu dalam bekerja juga sangatlah penting. Berdasarkan hasil wawancara yang sama, diketahui bahwa mayoritas perawat belum dapat memanfaatkan waktu kerja dengan yang baik sehingga pekerjaan mereka tidak terpenuhi sesuai jadwal yang ditetapkan rumah sakit. Hal ini terjadi karena terkadang ada perawat yang pergi ke luar saat jam kerja untuk berbelanja di pasar, beberapa perawat membawa anak ke tempat kerja, dan beberapa perawat pulang sebelum jam kerja berakhir karena terdapat urusan lain diluar pekerjaan, seperti mengurus urusan keluarga.

Dari wawancara di atas, didapatkan pula informasi bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit belum memanfaatkan waktu kerja mereka secara efektif dalam bekerja. Perawat di Rumah Sakit Ghrasia memiliki jadwal tiga *shift* kerja, yaitu *shift* pagi, siang dan malam hari. Untuk *shift* pagi, perawat wajib bekerja pada pukul 07.30 hingga 14.00 WIB, sedangkan untuk *shift* siang adalah dari pukul 14.00 hingga pukul 20.00. Namun khusus untuk *shift* malam, jam kerja lebih banyak dibanding *shift* pagi dan siang, yang dimulai dari pukul 20.00 hingga pukul 07.30. Pada *shift* pagi dan siang, total jam kerja perawat adalah 6,5 jam. Dari total jam kerja tersebut, setiap

perawat melakukan pekerjaan mereka secara optimal dalam waktu 3 hingga 4 jam dari jumlah total jam kerja/ *shift*, yang artinya setiap perawat menggunakan waktu optimal mereka untuk bekerja hanya sebesar 60% dari total jadwal mereka dalam satu *shift*.

Pada bagian rawat inap, ada beberapa perawat yang belum memahami tugasnya di Rumah Sakit Ghrasia, yaitu beberapa perawat baru dan perawat yang baru dipindah tugaskan dari rumah sakit umum. Beberapa perawat baru di rawat inap tidak mengerti bagaimana berkomunikasi dengan pasien yang mengalami gangguan jiwa, belum mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis data dan informasi tentang kondisi pasien, dan belum mengetahui penanganan yang benar pada pasien yang mengalami gangguan jiwa. Beberapa masalah kinerja ini dapat dipengaruhi beberapa faktor yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit Ghrasia.

Beberapa faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan konflik keluarga-pekerjaan. Untuk melihat keadaan di lapangan, dilakukan *pra-survey* dan wawancara beberapa perawat Rumah Sakit Ghrasia sebagai sampel. *Pra-survey* dilakukan dengan menanyakan kepada perawat untuk menyebutkan dua faktor yang paling berpengaruh pada kinerja mereka. Hasil wawancara ini menggambarkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Tabel 2. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat	(%) Perawat
1.	Lingkungan kerja	37,5
2.	Beban kerja	25
3.	Kompensasi	8,3
4.	Konflik keluarga-pekerjaan	29,2

Sumber: Hasil *Pra-Survey* pada 12 Perawat RS. Ghrasia

Dari keempat faktor diatas, faktor lingkungan kerja dan konflik keluarga-pekerjaan adalah dua faktor yang memiliki presentase paling tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi ialah lingkungan kerja non-fisik, seperti kurangnya komunikasi dengan sesama perawat, kurangnya komunikasi yang mendukung dari pimpinan dan rekan kerja, kurangnya kerjasama antara rekan kerja, dan terkadang terjadi konflik dengan sesama perawat saat bekerja. Beberapa perawat mengaku terkadang masih kurang berkomunikasi dengan perawat lain mengenai informasi yang diberikan rumah sakit, sehingga perawat di *shift* kerja yang lain tidak mengetahui informasi tersebut. Selain itu, ada beberapa perawat yang agak sulit bekerja bersama, sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka karena pekerjaan perawat di Rumah Sakit Ghrasia lebih sering berkelompok/ dalam suatu tim. Kurangnya komunikasi dan kerjasama ini terkadang menimbulkan konflik

kecil antar perawat, namun masih bisa diatasi. Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh pada perawat di rawat inap, namun juga perawat rawat jalan. Saat bekerja, perawat melakukan komunikasi dengan perawat yang lain mengenai pemberian obat dan penanganan pasien rawat jalan. Terkadang kerjasama juga dibutuhkan saat banyak pasien yang datang dan tidak bisa ditangani oleh satu orang perawat saja. Oleh karena itu, lingkungan kerja di Rumah Sakit Gharsia sangatlah penting, karena apabila lingkungan kerja yang tercipta di rumah sakit baik, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Dalam bekerja, perawat selalu melakukan interaksi terhadap pasien, pimpinan maupun sesama perawat. Bila interaksi dalam bekerja selalu berjalan dengan baik, hal ini akan menjadi motivasi seorang perawat untuk bekerja lebih baik lagi. Seperti yang diungkapkan oleh Ostroff dan Bowen (Imran, 2012) bahwa sikap dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap tingkat motivasi seorang individu yang hasilnya mempengaruhi kinerja mereka. Selain masalah interaksi, masalah lingkungan kerja yang lain seperti sikap pimpinan dan kerjasama yang baik antar perawat pun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh faktor tersebut menjadi faktor yang penting dan perlu diperhatikan yang dapat membuat lingkungan kerja yang baik dan tentunya akan berpengaruh baik terhadap kinerja perawat tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang juga memiliki presentase yang tinggi ialah konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil *pra-survey*,

sebagian besar perawat mengalami kesulitan mengatur pekerjaan dan keluarganya dan menyatakan bahwa faktor ini menjadi faktor penghambatnya untuk bekerja tepat waktu. Hal ini menyebabkan mereka tidak bisa menyelesaikan jadwal pekerjaan mereka dalam setiap *shift*. Hal ini dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya adalah membawa anak ke tempat kerja, menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/ istri maupun ayah/ ibu dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, serta tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga muncul konflik keluarga-pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work-family conflict*. Faktor-faktor tersebut diindikasikan dapat menurunkan kinerja perawat, seperti banyak perawat yang terlambat dalam bekerja, kurang tanggap dalam melayani pasien, kurang baik dalam memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama perawat maupun dengan pimpinan.

Seperti yang diungkapkan oleh Frone (2000) dalam Triaryati (2003: 87), bahwa hal ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Hal ini biasanya terjadi pada wanita yang sudah berumahtangga. *Work-family conflict* berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Terlebih, peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan

keluarga menjadi suatu tuntutan. Namun bukan tidak mungkin jika masalah ini terjadi pada pria, dimana di satu sisi ia bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya, dan di sisi lain ia berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Seperti yang terjadi di Rumah Sakit Ghrasia, karena beberapa perawat pria mengalami konflik keluarga-pekerjaan/ *work-family conflict*. Beberapa perawat pria mengaku harus membuat perubahan rencana untuk keluarga karena kewajiban pekerjaannya di rumah sakit. Beberapa perawat pria juga keluar saat jam kerja untuk menjemput anaknya di sekolah, dan beberapa terlambat bekerja karena harus mengantar anaknya ke sekolah. Hal semacam ini dapat menghambat kinerja perawat dan menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja ialah beban kerja. Menurut beberapa perawat, faktor ini juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh kinerja. Beberapa perawat di poli jiwa/ rawat inap mengaku bahwa beban kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja setelah faktor lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian rawat inap lebih banyak dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk menjaga dan merawat pasien setiap harinya. Namun, pekerjaan perawat di bagian rawat inap berbeda dengan pekerjaan perawat yang berada di bagian rawat jalan. Beberapa perawat yang bekerja di poli umum/ rawat jalan mengaku bahwa pekerjaan seorang perawat tidak berat, namun justru beberapa pekerjaan tambahan di luar pekerjaan perawat yang menjadi beban untuk beberapa perawat di poli umum/ rawat jalan. Hal ini disebabkan karena poli umum

yang disediakan Rumah Sakit Ghrasia tidak banyak layaknya rumah sakit pada umumnya sehingga perawat yang berada di rawat jalan menangani pasien yang jumlahnya tidak terlalu banyak. Selain itu, perawat Rumah Sakit Ghrasia di bagian rawat inap lebih sering bekerja secara berkelompok/membentuk sebuah tim dalam menangani pasien, sehingga faktor beban kerja tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja seorang perawat.

Faktor lain yang juga memberikan kontribusi presentasi adalah faktor kompensasi. Berdasarkan *pra-survey*, faktor ini berpengaruh terhadap kinerja perawat, namun tidak memberikan kontribusi yang besar. Hanya sebagian kecil perawat yang memilih faktor ini, karena menurut sebagian besar perawat Rumah Sakit Ghrasia, kompensasi yang diberikan rumah sakit sudah sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan kepada perawat. Selain itu, menurut wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Sudiharja, selaku Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ghrasia, besar kecilnya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini dikarenakan, saat perawat diberikan kompensasi yang cukup besar, kinerja perawat juga tidak semakin baik atau terbilang sama seperti kinerja sebelumnya. Dari *pra-survey* dan wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor kompensasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

Dari keempat faktor di atas, penulis mengambil dua faktor yang memiliki presentase tertinggi dan diindikasikan paling berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu faktor lingkungan kerja dan *work-family conflict*. Faktor

beban kerja juga memiliki presentase yang tinggi, namun faktor ini hanya dirasakan oleh perawat rawat jalan Rumah Sakit Ghrasia dan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan jawaban perawat pada saat *pra-survey* yang menyatakan bahwa perawat yang merasakan beban kerja hanyalah perawat yang bekerja pada rawat inap, sedangkan perawat pada rawat jalan merasa bahwa beban kerja tidak terlalu berpengaruh karena pekerjaan mereka tidak terlalu berat dan banyak. Jawaban *pra-survey* ini juga didukung oleh pernyataan dari Kepala Bagian Keperawatan, Bapak Sudiharja yang menyatakan bahwa beban kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perawat, karena perawat lebih sering bekerja dalam sebuah tim, sehingga pekerjaan mereka lebih mudah untuk dikerjakan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang diatas adalah:

1. Banyak perawat yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif menggunakan waktu mereka dalam bekerja.
2. Banyak perawat yang datang terlambat, dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
3. Beberapa perawat belum dapat bekerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan sesama perawat maupun pimpinan.

4. Mayoritas perawat mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan.
5. Beberapa perawat keluar saat jam kerja untuk menjemput anak di sekolah dan membawa anak saat bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap perawat Rumah Sakit Ghrasia dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu *work-family conflict* dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh lembaga/yayasan/ perusahaan, seperti masalah *work-family conflict* dan lingkungan kerja yang terjadi di rumah sakit dan efeknya terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangsih pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah *work-family conflict* dan lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan suatu pekerjaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

a. Pengertian Kinerja

- 1) Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).
- 2) Menurut Rivai (2011: 548) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, yaitu menyelesaikan tugas/ pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
- 3) Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketiga pengertian diatas, pengertian yang paling tepat untuk penelitian ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 67) yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektifitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1992: 33)), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kinerja perawat dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan rumah sakit. Menurut Bangun (2012: 231), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Melalui penilaian kinerja, pihak rumah sakit dapat mengetahui secara langsung kondisi kerja perawat secara keseluruhan.

Menurut Bangun (2012: 231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Bangun (2012: 232), penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

d. Beberapa Indikator untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010: 92), indikator dalam kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan manyolesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Indikator Kinerja yang sesuai dengan Definisi WHO dalam Oswald (2012):

1) Ketersediaan

Peningkatan kinerja dinilai dengan melihat ketersediaan staf, dalam hal kehadiran di tempat kerja.

2) Kompetensi

Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang dimiliki seorang karyawan.

3) Kemampuan untuk bertindak

Kemampuan untuk bertindak dianggap sebagai seberapa baik sistem kesehatan memenuhi ekspektasi yang sah dari kedua klien dan penyedia layanan kesehatan dan non-kesehatan untuk peningkatan aspek sistem kesehatan.

4) Produktivitas

Didefinisikan sebagai hubungan antara hasil kesehatan yang dicapai dan input sumber daya manusia kesehatan yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator kinerja yang diungkapkan oleh Christi, dkk (2010: 92). Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian, yaitu di rumah sakit.

e. Dampak Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2010: 101), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target

Saat setiap karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. *Work-Family Conflict*

a. Pengertian *Work-Family Conflict*

Beberapa ahli menjelaskan mengenai pengertian *work family conflict*, yaitu:

- 1) Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.
- 2) Menurut Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Triaryati (2003:86) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

3) Menurut Netemeyer, dkk (1996: 401), *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Dari beberapa pengertian diatas, pengertian yang paling tepat dengan penelitian ini adalah pengertian yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985: 77) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

b. Jenis *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 78), ada 3 macam jenis *work-family conflict*, yaitu:

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).

2. *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. Behaviour-based conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga)

c. Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer, dkk (1996), indikator *work family conflict* adalah:

1) Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2) Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

d. Anteseden *Work-family Conflict*

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam Indriyani (2009: 43), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

e. Dampak *Work-Family Conflict*

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.
- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut beberapa ahli, pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Nitisemito (1996: 109) menyatakan pengertian lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

- 2) Sedarmayati (2001: 1) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996: 109) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, yaitu segala alat yang dibutuhkan dalam bekerja.
- b) Lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Janakiraman, dkk (2015), indikator lingkungan kerja adalah:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam hal ini meliputi:

a) Kualitas Kamar Pasien

Kenyamanan dan privasi pasien dan keluarga diutamakan pada desain kamar pasien.

b) Keamanan

Tingkat keamanan bagi staf dan pasien yang berkaitan dengan desain fasilitas.

c) Kualitas Tempat Kerja

Akses mudah untuk menjangkau pasokan, penyimpanan, parkir, ruang rapat, dan peralatan, dan tempat kerja dengan fitur yang dibutuhkan untuk pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik, meliputi:

a) Dukungan Pimpinan

Sejauh mana seorang pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan mereka (Griffin, Patterson dan West 2011 dalam Janakiraman, dkk, 2015).

b) Komunikasi yang terbuka

Sejauh mana budaya organisasi mendukung adanya komunikasi dan saling berbagi informasi antara rekan-rekan, bawahan, dan atasan (Kitchell, 1995 dalam Janakiraman, dkk, 2015).

c) Kerjasama

Kelompok karyawan saling bekerja sama untuk menyelesaikan tujuan dari pekerjaan (Parker dan Wall, 1998 dalam Janakiraman, dkk, 2015).

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator dari Janakiraman (2015) yaitu dukungan pimpinan, komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang diambil dari indikator lingkungan kerja non-fisik. Indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian.

d. Anteseden Lingkungan Kerja

Menurut Bagha (2010), faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah:

1) Budaya Organisasi

Menurut Swans Burg (1993: 212) dalam Bhaga (2010) kumpulan dari keyakinan organisasi, norma-norma, nilai-nilai, filosofi, dan tradisi. Para peneliti percaya bahwa budaya organisasi sebenarnya membentuk hubungan manusia dan interaksi dan memandu perilaku karyawan.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan perawat yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi yang saling sama, dan mengidentifikasi pentingnya perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dalam perawatan kesehatan.

3) Susunan kepegawaian dan beban kerja

Peningkatan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, tetapi juga dapat meningkatkan biaya dalam jangka panjang, stres dan penyakit di kalangan perawat yang menyebabkan rendahnya produktivitas dan buruknya penilaian.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan di organisasi kesehatan menjadi semakin penting untuk memberdayakan petugas kesehatan dalam rangka memenuhi kebutuhan sistem kesehatan yang berubah dengan cepat

5) Keamanan tempat kerja

Martino (2002: 34) dalam Bhaga (2010) menyimpulkan bahwa tempat bekerja yang tidak aman di sektor kesehatan ini ditandai dengan organisasi yang tidak efisien dan kondisi kerja yang buruk termasuk hari kerja dua belas jam, kerja yang intensif, hak untuk individu tidak tercukupi dan pekerjaan yang berlebihan.

6) Perlengkapan dan persediaan

Menurut Gerber et al (1998: 44) dalam Bhaga (2010), kondisi kerja secara fisik meliputi ketersediaan fasilitas seperti peralatan, perlengkapan dan pakaian pelindung.

e. Dampak Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2004:87), pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja adalah:

1) Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka seseorang cenderung akan bertahan lama di perusahaan tersebut.

2) Perilaku Karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

Sikap ini menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Ketika lingkungan kerja nyaman, maka perilaku/ sikap karyawan akan baik. Sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang mendukung, maka perilaku karyawan akan cenderung berubah, ditandai dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja Karyawan

Jika kondisi karyawan terjamin, maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4) Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut adalah beberapa literatur dan penelitian terdahulu tentang *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja perawat:

1. Artikel yang disusun oleh Wang dan Tsai (2014) dalam jurnal internasional yang berjudul *Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support* menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai efek negatif terhadap kinerja perawat. Dalam jurnal ini disebutkan bahwa dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja.

2. Artikel yang ditulis oleh Tjokro dan Asthenu (2015) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon* menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan/ *work-family conflict* yang dialami oleh perawat laki-laki dan perempuan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran yang dihadapi, maka kinerjanya akan semakin menurun.
3. Dalam tesis yang disusun oleh Indriyani (2009) yang berjudul *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*, ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengujian melalui alat SEM yang menunjukkan bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit tersebut.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Bhaga (2010) yang berjudul *The Impact of Working Conditions on the Productivity of Nursing Staff in the Midwife Obstetrical Unit of Pretoria West Hospital*, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap tingkah laku dan kinerja karyawan selama bekerja. Hal ini tergantung pada

persepsi lingkungan kerja oleh masing-masing perawat di Rumah Sakit Pretoria. Bila perawat mempunyai persepsi positif, maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan berdampak positif terhadap pelayanan langsung.

5. Artikel yang ditulis oleh Amriyati, dkk (2003) dalam jurnal yang berjudul *Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instalasi Rawat Inap RSU Banyumas Unit Swadana Daerah)* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini terbukti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dan kinerja perawat dengan korelasi yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja perawat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja/ berkarir yang juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga. Ia mengalami kesulitan dalam memenuhi

perannya sebagai ibu/ istri atau suami dan sebagai perawat yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Konflik ini juga muncul pada pekerja yang ada di rumah sakit, terutama pada perawat. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru/ *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan yang dapat membuat perawat tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk rumah sakit. Dalam hal ini, lingkungan kerja non-fisik merupakan faktor yang sangat mendukung adanya kinerja perawat. Hal ini dikarenakan, perawat yang bekerja di rumah sakit bekerja dengan waktu yang padat dan banyak menghabiskan waktu di rumah sakit, maka perawat akan sangat membutuhkan adanya dukungan dari rekan kerja. Dukungan ini dapat muncul dari pimpinan maupun sesama perawat yang akan sangat penting dan memotivasi perawat dalam bekerja. Selain dukungan/ motivasi, faktor lain yang

tidak kalah penting adalah dengan adanya interaksi dan komunikasi yang baik diantara para rekan kerja. Interaksi dan komunikasi yang baik akan memunculkan semangat dalam bekerja karena perawat merasa mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan begitu, akan dapat tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tersebut akan membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja. Bila perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerja di rumah sakit, maka perawat akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan semakin baik.

3. Pengaruh *Work-family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kinerja karyawan dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas perusahaan. Begitu juga di dalam rumah sakit, kinerja dari perawat sangat diperhatikan dan bahkan ditingkatkan untuk pelayanan masyarakat yang lebih baik dari sebelumnya. Perawat adalah kunci kesuksesan dari suatu rumah sakit. Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas rumah sakit karena perawat berhadapan langsung dengan pasien yang ingin berobat/ yang sedang dirawat. Terlebih di Rumah Sakit Ghrasia, perawat yang bekerja lebih berfokus kepada pasien yang harus dijaga karena sebagian besar pasien Rumah Sakit Ghrasia adalah orang yang kurang normal dan berbeda dari pasien pada umumnya. Karena hal tersebut, perawat bekerja dengan jam kerja *shift* yang mengharuskan

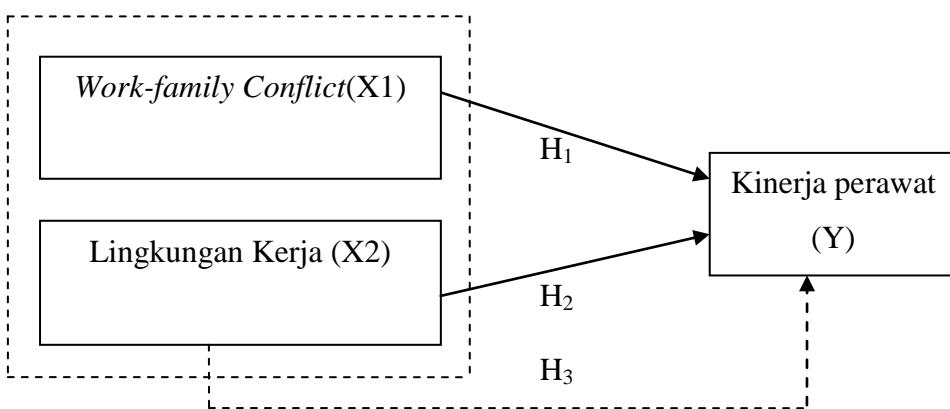
perawat banyak menghabiskan waktu di tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena dari sinilah dapat timbul berbagai masalah, seperti masalah perawat pada umumnya. Akan sangat mungkin timbul konflik seperti *work-family conflict* yang akan mengganggu kinerja dan dapat menurunkan kinerja perawat. Masalah ini biasanya terjadi pada seseorang yang sudah menikah/ berkeluarga. Maka, akan sangat mungkin timbul masalah seperti ini. Masalah ini akan mengganggu perawat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja perawat di rumah sakit.

Adanya masalah ini juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja perawat di rumah sakit. Jika seseorang sedang memiliki masalah dengan keluarga, sikap dan perilaku seseorang akan sangat mungkin berbeda dari biasanya. Seorang perawat yang sedang memiliki masalah pribadi akan sangat jarang berinteraksi dengan rekan kerja atau bahkan tidak memproyeksikan sikap yang positif sehingga tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja karena ada masalah yang dipikirkan diluar pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kinerjanya juga semakin baik. Hal ini dikarenakan terdapat interaksi, komunikasi dan kerjasama yang akan menciptakan atmosfir kerja yang menyenangkan sehingga para perawat dapat merasa nyaman dalam bekerja. Bila perawat telah merasa nyaman bekerja, maka kinerja

perawat pun akan menjadi lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H_1 : Pengaruh *work-family conflict* (X1) terhadap kinerja perawat (Y)

H_2 : Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

H_3 : Pengaruh *work-family conflict* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 :*Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

H_2 :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

H_3 :*Work-family conflict* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kaliurang Km. 17, Pakem, Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2015 sampai bulan Maret 2015.

C. Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia ditetapkan sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat Rumah Sakit Ghrasia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. *Work-family Conflict* (X_1)

Work-family conflict merupakan konflik peran yang dialami perawat Rumah Sakit Ghrasia dimana mereka harus memenuhi tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan waktu dan beban kerja perawat yang tinggi, sedangkan mereka masih mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya. Konflik inilah yang mungkin dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia. Indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia ialah indikator tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996: 109). Pada rumah sakit Ghrasia, indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adalah dukungan dari pimpinan, komunikasi yang terbuka serta kerjasama yang terjalin antar rekan kerja. Bila indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut baik, maka kinerja perawat pun juga akan semakin baik. Maka variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang harus diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Ghrasia.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Ghrasia sebanyak 132 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi perawat di Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 26 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang *work-family conflict*, 11 pertanyaan tentang lingkungan kerja, dan 5 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Maka disusun kisi-kisi dari variabel yang ditetapkan untuk mempermudah perolehan data. Kisi-kisi dari instrumen penelitian tersebut adalah:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja (Dependen)	Ketepatan Waktu Deskripsi Pekerjaan Kuantitas Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010)	22 23 24 25,26
2	Work-family Conflict (Independen)	Tekanan Pekerjaan (<i>work demand</i>) Tekanan keluarga (<i>family demand</i>) Netemeyer, dkk (1996)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10
3	Lingkungan Kerja (Independen)	Dukungan Pimpinan Komunikasi yang terbuka Kerjasama Janakiraman, dkk (2015)	11,12,13,14 15,16,17,18 19, 20, 21

Menurut Devellis (1991: 80), jika ada pernyataan yang memiliki korelasi negatif dengan pernyataan lainnya, maka *reverse scoring* perlu dilakukan untuk kesesuaian pernyataan tersebut. Beberapa pernyataan memiliki hubungan yang sama, tetapi mungkin bisa bersifat positif maupun negatif. Pada kuisioner penelitian ini, terdapat pertanyaan yang bersifat negatif, seperti pernyataan “Pimpinan saya tidak berkomunikasi dengan baik dengan para karyawan” pada variabel lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan *reverse scoring* pada pernyataan ini. *Reverse scoring* dilakukan dengan membalik nilai-nilai kategori pada skala pernyataan (contoh: 1 menjadi 5, 2 menjadi 4, dan seterusnya). Sehingga pernyataan sangat tidak

setuju pada skala 1 berubah menjadi pernyataan sangat setuju, sebaliknya pernyataan sangat setuju pada skala 5 berubah menjadi pernyataan sangat tidak setuju.

G. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011: 52).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Imam Ghazali,

2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $<0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 58).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading item* pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5.

Dalam penelitian ini terdapat 4 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item lingkungan kerja nomor 1,3,11 dan kinerja perawat dengan item nomor 1 dikarenakan nilai *loading factor* kurang dari

0,5. Sehingga 22 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Nilai *loading factor* tiap item *work-family conflict* adalah antara 0,552 sampai 0,775. Nilai *loading factor* tiap item variabel lingkungan kerja adalah antara 0,505 sampai 0,821. Nilai *loading factor* untuk tiap item kinerja perawat adalah antara 0,535 sampai 0,811. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel item variabel konsisten dengan apa yang dinyatakan Anderson and Gerbings (1988). Sebanyak 22 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4. AVE dari *work-family conflict* adalah 0,683; lingkungan kerja 0,660; dan kinerja perawat 0,688 adalah lebih dari 0,5. Oleh karena itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981).

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi ($0,00 - 0,199 =$ sangat rendah, $0,200 - 0,399 =$ rendah, $0,400 - 0,599 =$ sedang, $0,600 - 0,799 =$ kuat, $0,800 - 1,000 =$ sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* sebagai variabel dependen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (-0.405***, *** $p < 0.00$), sedang (Spearman, 1904). Sebaliknya, lingkungan

kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (0.569^{***} , $^{***}p<0.00$), sedang (Spearman, 1904). Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukan pada tabel 4.

Tabel 4. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach*

	Mean	(s.d)	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1 KELAMIN	1,62	,484	-							
2 PENDIDIKAN	1,21	,410	-	-,062						
3 LAMABEKERJA	2,48	,777	-	-,187	,010					
4 GAJI	1,95	,407	-	-,202	,104	,481***				
5 WFC	2,37	,595	,683	,133	-,252	,044	-,100	(0,904)		
6 LINGKUNGAN	3,86	,519	,660	-,168	,056	-,109	,070	-,378***	(0,876)	
7 KINERJA	4,06	,425	,688	,198	,118	-,003	,149	-,405***	,569***	(0,857)

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01.

***Korelasi signifikan pada level 0,00.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell & Fiske, 1959).

Tabel 5. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

	Variabel	1	2	3
1.	<i>Work-Family Conflict</i>	0,683	0,142	0,164
2.	Lingkungan Kerja	0,424	0,660	0,392
3.	Kinerja Perawat	0,460	0,656	0,688

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalansi yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Indikator pengukuran reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Imam Ghozali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,904	Reliabel, Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,876	Reliabel, Sangat Tinggi
Kinerja Perawat	0,857	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = mean + 1 SD $\leq X$
- b. Sedang = mean – 1SD $\leq X <$ mean + 1SD
- c. Rendah = $X <$ mean – 1SD

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi

berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011: 160). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a ditolak.
2. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Imam Ghazali, 2011: 105). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan

melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Siregar (2014) mengemukakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Menurut Ghozali (2006), analisis regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + R \quad (\text{Model 1})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + R \quad (\text{Model 2})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_6 + R \quad (\text{Model 3})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + R \quad (\text{Model 4})$$

Dimana Y = variabel dependen yaitu kinerja perawat

X_1 = variabel kontrol yaitu jenis kelamin

X_2 = variabel kontrol yaitu pendidikan

X_3 = variabel kontrol yaitu lama kerja

X_4 = variabel kontrol yaitu gaji

X_5 = variabel independen yaitu *work-family conflict*

X_6 = variabel independen yaitu lingkungan kerja

C = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat

nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol

β = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y

untuk tiap perubahan X

R = Residual

b. Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabe; dependen.

Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (ΔR^2). Nilai koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error muncul ketika rancangan

kuisioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan datasemuanya mempunyai kontribusi pada hak variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta kofisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi varibel dependen (Suryana ,2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Ghrasia merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan, terutama masalah kesehatan jiwa. Pada awal berdirinya, Rumah Sakit Ghrasia telah membuka beberapa poli umum, namun lebih berfokus pada perawatan dan pengobatan pasien penyakit jiwa saja. Pada tahun 2005, Rumah Sakit Ghrasia mulai membuka Klinik Pelayanan penyakit Syaraf dan Klinik Fisioterapi. Kemudian pada tahun 2006, mulai dibuka Klinik Penyakit Dalam (Geriatri), Penyakit Anak dan Radiologi. Terakhir pada tahun 2007, mulai dibuka Klinik HIV/ AIDS yang meliputi Klinik *Voluntary Conselling and Testing* (VCT) dan Klinik *Care Support Therapy* (CST) serta Klinik Rumatan Metadon, yang menangani korban

penyalahgunaan NAPZA. Seiring berjalannya waktu, Rumah Sakit Ghrasia mulai berencana untuk mempersiapkan infrastruktur dan mengembangkan berbagai jenis pelayanan yang mendukung visi strategik rumah sakit yaitu menjadi Rumah Sakit unggulan untuk pelayanan Psikiatrik dan NAPZA di DIY dan Jawa Tengah pada tahun 2008. Beberapa jenis pelayanan tersebut antara lain meliputi pengembangan pelayanan NAPZA, spesialis anak, saraf, penyakit dalam, kulit kelamin, dan pengembangan aspek manajemen melalui peletakan dasar-dasar sertifikasi ISO 9001 2000 pada tahun 2006 dan persiapan menjadi Badan Layanan Umum (BLU) tahun 2007. Hingga kini, Rumah Sakit Ghrasia telah menyediakan berbagai pelayanan masyarakat, yang meliputi poli inap, khusus untuk pasien penyakit jiwa dan NAPZA; poli umum/ rawat jalan dengan beberapa layanan seperti klinik jiwa, anak, syaraf, psikologi, akupuntur, gigi dan mulut, kulit dan kelamin, penyakit dalam, pemeriksaan fisik, dan tumbuh kembang anak. Selain itu, terdapat beberapa layanan penunjang yang disediakan rumah sakit, yaitu radiologi, elektromedik dan laboratorium.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada perawat Rumah Sakit Ghrasia. Kuesioner terkait tentang variabel *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja perawat. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi perawat Rumah Sakit Ghrasia, yaitu 132 orang.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji/jumlah penghasilan responden.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta ditunjukkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	37,1%
Perempuan	83	62,9%
Total	132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden (37,1%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 83 responden (62,9%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Ghrasia berjenis kelamin perempuan.

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase
Diploma (D3)	104	78,8%
Sarjana (S1)	28	21,2%
Total	132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 104 responden (78,8%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), dan sebanyak 28 responden (21,2%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3).

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase
<1 tahun	4	3%
1-10 tahun	76	57,6%
11-20 tahun	39	29,5%
21-30 tahun	10	7,6%
>30 tahun	3	2,3%
Total	132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 responden (3%) yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 76 responden (57,6%) dengan masa kerja 1-10 tahun, 39 responden (29,5%) dengan masa kerja 11-20 tahun, 10 responden (7,6%) untuk masa kerja 21-30 tahun dan 3 (2,3%) responden untuk

masa kerja lebih dari 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan masa kerja antara 1-10 tahun.

4) Gaji

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan gaji responden dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Gaji Responden (Rp)	Frekuensi	Persentase
1-2 juta	13	9,8%
2-4 juta	113	85,6%
4-6 juta	5	3,8%
6 -8 juta	1	0,8%
Total	132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 13 responden (9,8%) yang mendapatkan penghasilan pada kisaran 1-2 juta rupiah, responden dengan penghasilan sebesar 2-4 juta rupiah sebanyak 113 responden (85,6%), responden dengan penghasilan sebesar 4-6 juta berjumlah 5 orang (3,8%), sedangkan responden dengan penghasilan sebesar 6-8 juta rupiah adalah sebanyak 1 responden (0,8%). Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Gharsia mendapatkan penghasilan pada kisaran 2-4 juta rupiah dalam waktu satu bulan.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) *Work-Family Conflict*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work-family conflict* diperoleh nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 4,1, *mean* sebesar 2,3705, dan *standard deviasi* sebesar 0,59575. Selanjutnya data *work-family conflict* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel *work-family conflict* terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Kategorisasi Variabel *Work-Family Conflict*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 2,96$	22	16,7%
Sedang	$1,78 \geq X \leq 2,95$	99	75 %
Rendah	$X \leq 1,77$	11	8,3%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *work-family conflict* dalam kategori sedang sebanyak 99 responden (75%), responden memberikan penilaian terhadap variabel *work-family conflict* dalam kategori tinggi sebanyak 22 responden (16,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *work-family conflict* dalam

kategori rendah sebanyak 11 responden (8,3%). Penilaian perawat terhadap *work-family conflict* di Rumah Sakit Ghrasia adalah sedang, artinya sebagian besar perawat merasakan adanya tuntutan yang berasal dari keluarga dan pekerjaan secara bersamaan yang menimbulkan konflik dan menjadi ancaman dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,25, nilai maksimum sebesar 5, *mean* sebesar 3,8636, dan *standard deviasi* sebesar 0,51976. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 11 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,38$	14	10,6%
Sedang	$3,35 \geq X \leq 4,37$	99	75%
Rendah	$X \leq 3,34$	19	14,4%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (10,6%) memberikan nilai tinggi pada variabel

lingkungan kerja, responden yang memberikan penilaian dalam kategori sedang pada variabel lingkungan kerja sebanyak 99 responden (75%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah adalah sebanyak 19 responden (14,4%). Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa kerjasama dan komunikasi yang terjalin oleh sebagian besar perawat Rumah Sakit Ghrasia baik, walau terkadang ada beberapa perawat yang kurang bisa bekerja sama dan terkadang terdapat konflik kecil, namun masih bisa diatasi.

3) Kinerja Perawat

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja perawat diperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,06, dan standard deviasi sebesar 0,42. Selanjutnya data kebutuhan kinerja perawat dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja perawat terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja perawat disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Perawat

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,49$	20	15,2%
Sedang	$3,64 \geq X \leq 4,48$	105	79,5%
Rendah	$X \leq 3,63$	7	5,3%
Jumlah			100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (15,2%) memberikan nilai tinggi pada variabel kinerja perawat, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja perawat dalam kategori sedang sebanyak 105 responden (79,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja perawat dalam kategori rendah sebanyak 7 responden (5,3%). Penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia adalah sedang, dimana dalam satu *shift*, sebagian besar perawat dapat menyelesaikan pekerjaan mereka namun perawat kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja mereka, sehingga kinerja yang dicapai kurang optimal.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman 106 (terlampir). Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel *work-family conflict* adalah 0,176, lingkungan kerja adalah 0,159 dan kinerja adalah 0,057 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya

digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Work-family conflict terhadap kinerja perawat	0,589	Linier
Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat	0,233	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Work-family conflict</i>	0,822	1,217	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,822	1,217	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Variabel	Kinerja Perawat			
	MODEL 1 (β)	MODEL 2 (β)	MODEL 3 (β)	MODEL 4 (β)
J. KELAMIN	-,182*	-,137	-,084	-,073
PENDIDIKAN	,092	,005	,073	,028
LAMAKERJA	-,113	-,068	-,002	,008
GAJI	,158	,117	,088	,074
WFC		-,371***		-,202*
LINGKUNGAN			,544***	,474***
R ²	,071	,196	,348	,380
ΔR ²	,071	,125***	,277***	,309***

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat sebesar (β) -0,371 (**p<0.001; p=0,000). Kontribusi *work-family conflict* untuk menjelaskan kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,125***. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel tabel 16, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,544 (** $p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,277***. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel tabel 16, diketahui bahwa *work-family conflict* (β) -0,202 (* $p<0.05$; $p=0,012$) dan lingkungan kerja (β) 0,474 (** $p<0.001$; $p=0,000$) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kontribusi *work-family conflict* dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,309***. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan

lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	<i>Work-family conflict</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.	Terbukti
3.	<i>Work-family conflict</i> dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel *work-family conflict* terdapat pada indikator tekanan pekerjaan (*work-demand*) yaitu sebesar 3,3. Tekanan pekerjaan/ *work demand* merupakan hal yang mengacu pada tekanan dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan (Netemeyer, 1996). Hal ini lebih mengarah pada kurangnya waktu seorang perawat untuk

keluarganya, baik suami/ istri maupun anak, karena permintaan pekerjaan yang ada. Pekerjaan sebagai perawat di Rumah Sakit Ghrasia mewajibkan mereka untuk bekerja secara *shift*. Terdapat tiga waktu dalam *shift* kerja perawat Rumah Sakit Ghrasia, yaitu *shift* pagi selama 6,5 jam, *shift* siang selama 6 jam dan *shift* malam selama 11,5 jam. Diterapkannya sistem *shift* tersebut membuat seorang perawat harus berada di tempat kerja dan kesulitan membagi waktunya untuk pekerjaan dan keluarga.

Hal ini menyebabkan adanya beberapa perawat ditemukan membawa anak ke tempat kerja saat masih jam efektif pada *shift* mereka. Hal ini terjadi terutama pada perawat yang memiliki anak berusia di bawah 10 tahun, karena mereka harus menjemput anaknya di sekolah. Akibatnya, waktu bekerja mereka tidak digunakan secara efektif untuk bekerja karena membawa anak ke tempat kerja yang membuat mereka harus mengurus anak dan pasien sekaligus. Selain itu, beberapa perawat juga mempunyai kewajiban untuk mengantar anak ke sekolah, sehingga banyak perawat yang terlambat dalam bekerja. Keterlambatan ini juga membuat perawat kurang maksimal dalam bekerja, karena sebagian jadwal mereka tidak terpenuhi dengan adanya waktu yang terbuang.

Dengan adanya tekanan pekerjaan yang terjadi, perawat akan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai perawat dan tanggung jawabnya sebagai orang tua, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya di rumah sakit. Bila perawat tidak mampu

memenuhi tanggung jawabnya di pekerjaan, maka kinerjanya pun akan semakin menurun.

Dengan skor *work-family conflict* ini, disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan yang ada mampu menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa tekanan yang terjadi pada salah satu peran akan mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator kerjasama memiliki skor tertinggi yaitu 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan perawat dalam melakukan pekerjaannya. Kerjasama ini meliputi kerjasama antara rekan kerja, baik sesama perawat maupun dengan pimpinan/ kepala ruang.

Setiap kepala ruang memberikan tugas pada masing-masing perawat dan membagi tugas perawat, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara kepala ruang dan perawat agar perawat dapat menjalankan tugas yang diberikan. Tugas yang diberikan tersebut lebih berfokus pada pekerjaan yang membutuhkan beberapa perawat dan membentuk sebuah tim kerja, seperti memandikan pasien, mengendalikan pasien yang

memberontak, dan memberi obat, sehingga kerjasama yang baik antar perawat sangat dibutuhkan. Ketika kerjasama tersebut berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Bangun (2012) yang menyatakan bahwa untuk jenis pekerjaan tertentu, kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Work-family conflict dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel *work-family conflict* terdapat pada tekanan pekerjaan, sedangkan skor tertinggi variabel lingkungan kerja terletak pada indikator kerjasama. Saat seorang perawat berusaha memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya, ia akan kesulitan memenuhi tanggung jawab dan permintaan dari keluarganya. Bila kedua hal tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka akan muncul suatu konflik keluarga-pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Perawat yang sedang memiliki konflik keluarga-pekerjaan, akan lebih merasa sensitif dan mudah marah, sehingga dalam bekerja tidak akan terjalin interaksi yang baik sehingga perawat tidak dapat bekerjasama dengan perawat yang lain. Tidak

adanya kerjasama yang baik ini, akan menimbulkan adanya penurunan kinerja perawat. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work-family conflict* (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila perawat mengalami *work-family conflict*, maka kinerjanya akan semakin menurun. *Work-family conflict* akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh perawat diantaranya perawat menjadi mudah marah, kelelahan, absensi dan regangan pada pekerjaan, sehingga kinerjanya pun tidak akan dilakukan secara maksimal, serta tidak dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dalam bekerja. Dengan begitu, tujuan pekerjaan tidak akan dapat tercapai.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja, seperti dengan adanya komunikasi yang terbuka, kerjasama yang terjalin dengan pimpinan dan sesama perawat, dan interaksi yang mendukung dari pimpinan maupun

perawat. Hal-hal tersebut dapat membuat perawat lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

3. *Work-family conflict* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi *work-family conflict*, akan menurunkan kinerja perawat, karena semangat bekerjanya akan semakin menurun. Semangat kerja yang semakin menurun akan berpengaruh terhadap interaksi dalam lingkungan kerja perawat, yang akan menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kekurangan yang pertama adalah hanya menggunakan 2 variabel independent ($\Delta R^2=0,309$) atau 30,9% untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.
2. Kekurangan selanjutnya adalah jumlah sampel yang diambil tidak terlalu banyak, karena keterbatasan populasi yang seluruhnya dijadikan sampel untuk penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak manajemen Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta sebaiknya perlu memberikan dukungan dan motivasi yang besar untuk seluruh perawat agar merasa tidak merasa tertekan dalam bekerja dengan adanya penerapan *shift* kerja. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan/*work-family conflict* pada perawat.
2. Pihak manajemen Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta perlu mengadakan *outbond/ piknik* bersama dengan keluarga untuk seluruh perawat, supaya waktu yang diberikan untuk keluarga dapat dimanfaatkan dengan baik. Sehingga akan terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan keluarga.
3. Pihak manajemen Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dari hasil analisis variabel masih dalam kategori sedang (Mean= 3,86). Pihak manajemen harus lebih memantau langsung ke bangsal-bangsal supaya dapat mengetahui seberapa besar interaksi dan kerjasama yang terjalin antar perawat. Pimpinan/ Kepala Ruang juga harus berkomunikasi lebih intens dan lebih terbuka kepada para perawat, supaya terjalin hubungan yang baik untuk meningkatkan kinerja perawat.
4. Pihak manajemen Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta sebaiknya perlu lebih mengawasi dan menegakkan peraturan, supaya perawat dapat lebih disiplin,

ulet, rajin dan efektif menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini dilakukan supaya kinerja perawat bisa lebih optimal dan kinerjanya bisa meningkat dari sebelumnya.

5. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988). Structural Equation Modeling In Practice: A Review And Recommended Two Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Amriyati., Sumarni., Sutoto. (2003). Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instalasi Rawat Inap RSU Banyumas Unit Swadana Daerah). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Vol. 6 No. 1 hal.11-18.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*.Vol.16 No.2 hal.151.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhaga, Taramati. (2010). *The Impact of Working Conditions on the Productivity of Nursing Staff in the Midwife Obstetrical of Pretoria West Hospital*. University of Pretoria: Dissertation.
- Campbell, DT & Fiske, DW. Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychological Bulletin*. Vol. 56 (2). Hal 81-195
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact On Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.Vol. 1 Issue 1 January.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan.Vol 10. hal 89-101.
- Devellis, Robert F. (1991). *Scale Development Theory and Applications*. London: SAGE Publications.
- Fornell & Larcker (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2006). *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1.Hal.76-88.
- Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov Test", Encyclopediaa of Mathematics. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4
- Imran, Rabia. (2012). How to Boost Employee Performance: Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol: 11 (10): 1455-1462
- Indriyani, Azazah. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.Universitas Diponegoro: Tesis.
- Janakiraman., Parish., Turner., Berry., Leonard. (2015). The Effect of the Work and Physical and Environment on Hospital Nurses' Perceptions and Attitudes: Service Quality and Commitment. *Bussiness and Economic Management Journal*. Vol: 18 Issue 4. Hal.36-49.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta.
- Oswald, Asigele. (2012). The Effect of Working Environment on Workers Performance: The Case of Reproductive and Child Health Care Providers in Tarime District. *Muhimbili University of Health and Allied Sciences: Master of Public Health Dissertation*.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, Budi W. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, editor. A. Usmara. Yogyakarta: Amara Books.

- Spearman, C. (1904). General Intelligence, Objective Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15 (2), 201-292.
- Strom, Steinar (1998). *Econometrics and Economic Theory in 20th Century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Cikmat*. Yogyakarta: Ilex Media Komputindo.
- Tjokro, Cythia Imelda dan Asthenu, Jean Rosa. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Arthavidya*. Vol. 17 No.1.
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol. 5 No.1 hal.85-96.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. (2014). Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research*: Vol. 22 (3): 200.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Perawat Rumah Sakit Ghrasia

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Gharsia Yogyakarta**".

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi:

Email : dapnis@yahoo.com

HP :085729309707

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Annisa Rahmawati
NIM. 11408141024

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
 2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang ().
 3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2.Perempuan

Pendidikan terakhir : (_____)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 3. Sekolah Menengah Atas | 6. Master (S2) |
| 4. Diploma | 7. Doktor (S3) |
| 5. Sarjana (S1) | |

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Gaji : (_____)

- 1. 1-2 juta
- 2. 2-4 juta
- 3. 4-6 juta
- 4. 6-8 juta
- 5. 8-10 juta
- 6. Lebih dari 10 juta

Kuesioner

- Keterangan:**
- 1. STS : Sangat Tidak Setuju**
 - 2. TS : Tidak Setuju**
 - 3. KS : Kurang Setuju**
 - 4. S : Setuju**
 - 5. SS : Sangat Setuju**

No	Pernyataan <i>Work-Family Conflict</i>	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.					
2.	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya.					
3.	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.					
4.	Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga.					
5.	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.					
6.	Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
7.	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah.					
8.	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/ istri.					
9.	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur.					
10.	Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait.					
No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
11.	Pimpinan saya tidak berkomunikasi dengan baik dengan para karyawan. ®					
12.	Pimpinan saya memberikan pujian untuk setiap kontribusi ide yang diberikan oleh karyawan.					
13.	Pimpinan saya tidak pernah mencela kekurangan karyawan					

14.	Pimpinan saya sangat mendukung stafnya.					
15.	Komunikasi diantara para staf di rumah sakit sangat baik.					
16.	Pimpinan saya bersedia untuk berbagi seluruh informasi yang relevan tentang rumah sakit dengan stafnya.					
17.	Terdapat komunikasi yang cukup baik antara perawat dengan pimpinan dalam lingkungan kerja saya.					
18.	Terdapat kesempatan bagi perawat untuk melakukan pembicaraan yang informal dengan pimpinan kami.					
19.	Terdapat banyak tim kerja diantara para perawat dalam unit saya.					
20.	Seluruh staf saling bekerja sama satu sama lain dalam unit saya.					
21.	Tidak ada konflik dalam hubungan saya dengan perawat yang lain.					
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
22.	Anda dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja.					
23.	Anda memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
24.	Anda menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
25.	Anda memiliki sikap kerja yang positif.					
26.	Anda mampu mengidentifikasi suatu masalah.					

Ket:

®: Reverse Scoring

2. Data Penelitian, Validitas dan Reabilitas

Sebelum Reverse Scoring

Work-family Conflict										X ₁	Lingkungan Kerja										X ₂	Kinerja					Y	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5		
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	2	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	33	5	5	4	4	4	22
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4	21
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	34	4	5	4	4	4	21
4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	37	3	3	3	4	4	17
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44	3	4	3	4	4	18
2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	26	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	4	4	2	2	2	14
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42	3	4	4	4	4	19
1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	27	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	27	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	1	1	2	24	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	40	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	4	4	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	22
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	13	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	44	5	5	5	5	5	25	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20

2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20		
1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	28	1	4	3	2	1	1	2	3	4	5	5	31	4	3	2	1	2	12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	24	4	4	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	4	2	2	2	22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	20		
1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	25	
1	1	2	1	2	1	1	1	1	12	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	25	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
3	2	2	2	4	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	4	4	2	2	2	24	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	4	2	2	1	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
3	2	2	2	4	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	19		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	25		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
1	1	2	2	3	2	2	3	3	22	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	5	45	5	4	5	5	5	24	
2	2	2	2	3	2	2	3	3	24	5	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23	
1	2	2	2	4	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	3	2	2	3	3	24	5	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23	
2	2	2	2	3	2	2	3	3	24	5	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	47	4	4	4	4	5	21	
2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
4	4	4	2	5	2	3	2	2	4	32	3	5	5	4	1	4	4	3	4	41	3	5	5	5	5	23		
2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	1	4	2	2	2	2	21	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20		
1	1	2	2	4	1	2	1	2	17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	39	4	4	3	4	4	19	
3	2	2	2	3	2	2	1	2	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	3	2	1	2	1	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	4	4	4	4	4	20		
3	2	2	2	3	4	3	2	3	28	4	3	1	3	3	2	3	4	2	4	4	33	3	4	4	4	4	19	
2	2	2	2	3	2	1	2	1	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	21		
3	2	2	3	4	3	2	3	4	28	4	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	37	3	4	4	4	4	19	
2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4	4	4	5	5	22		
3	2	2	3	4	3	2	3	4	28	4	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	37	3	4	4	4	4	19	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
3	2	2	2	4	2	2	2	2	25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	36	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		

2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	3	4	3	4	4	3	4	3	3	38	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	3	4	3	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	4	19		
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	4	4	5	4	4	21		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	2	3	2	2	2	3	4	32	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	4	4	3	2	4	3	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20		
1	2	3	3	4	3	1	3	3	2	25	3	4	4	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	4	4	3	2	4	3	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20		
3	4	4	2	4	3	2	2	2	2	28	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	35	3	4	4	4	4	19
4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	32	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	39	3	4	3	4	4	18	
3	4	4	3	5	2	2	2	3	2	30	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	36	3	4	2	4	4	17	
2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	28	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	40	4	4	3	4	4	19
3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	30	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	46	3	3	4	5	4	19	
3	2	2	2	5	3	4	3	3	3	30	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	344	4	4	4	5	4	21	
3	2	2	1	5	3	5	3	3	2	29	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	44	4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	5	3	4	3	2	3	31	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	48	4	4	3	4	4	19
2	2	2	1	5	3	3	4	3	3	28	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	49	3	4	3	4	5	19	
4	4	4	2	5	3	2	3	4	2	33	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	31	3	4	3	4	4	18	
3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	28	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	30	3	4	3	4	4	18	
2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	30	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	32	4	4	3	3	4	18	
2	3	4	2	4	2	2	3	4	2	28	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31	3	4	3	4	4	18	
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	37	4	4	4	4	4	20	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	35	4	4	3	4	4	19	
3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	30	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	37	4	4	4	4	4	20	
4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	34	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	35	3	4	3	4	4	18	
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	4	19	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	38	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	36	4	4	3	3	4	18	
3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	31	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	35	3	4	2	4	4	17
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40	4	4	4	4	4	20		
3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	37	4	4	4	4	4	20	
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20		
3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	27	4	3	3	4	4	3	4	3	4	39	4	4	3	4	4	19		
2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	26	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	33	4	4	4	3	4	19	
3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	32	3	4	3	4	4	3	4	4	3	39	4	4	3	4	4	19		
2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	26	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	38	4	4	4	3	4	19
4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	34	2	4	4	5	4	5	4	4	3	43	3	4	4	4	4	19		
4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	39	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	46	4	4	4	4	4	20	

2	1	3	3	2	4	3	4	3	3	28	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	33	3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	33	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	50	3	3	4	4	4	18
3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	44	4	4	4	4	4	20
1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	40	4	4	4	4	4	20
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	27	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	41	5	4	4	4	4	21
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	44	4	5	5	5	5	24
2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	23	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	35	4	4	4	5	5	22
2	3	1	1	4	1	1	3	1	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	3	5	5	5	5	23
2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	19	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	35	4	4	4	5	5	22

Setelah Reverse Scoring

Work-family Conflict										X ₁	Lingkungan Kerja										X ₂	Kinerja					Y	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5		
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	33	5	5	4	4	4	22
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4	21
2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	24	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	34	4	5	4	4	4	21
4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	37	3	3	3	4	4	17
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	18	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44	3	4	3	4	4	18
2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	26	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	4	4	2	2	2	14
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	20	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42	3	4	4	4	4	19
1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	18	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	23	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	27	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	25	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	27	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	4	3	3	1	1	2	24	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	40	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	26	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	26	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	4	4	4	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	22
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	44	5	5	5	5	5	25
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20

1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	28	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	5	31	4	3	2	1	2	12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	24	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	25
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	25
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	26	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	22	2	5	2	5	4	4	5	4	3	4	5	45	5	4	5	5	5	24
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	24	1	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23
1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	24	1	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	24	1	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	48	4	5	5	5	4	23
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	2	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	47	4	4	4	4	5	21
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	5	2	3	2	2	4	32	3	5	5	4	1	4	4	3	4	4	4	41	3	5	5	5	5	23
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	21	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20
1	1	2	2	4	1	2	1	2	1	17	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	39	4	4	3	4	4	19
3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	18	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47	4	4	4	4	4	20
3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	28	2	3	1	3	3	2	3	4	2	4	4	33	3	4	4	4	4	19
2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	18	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	21
3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	28	2	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	37	3	4	4	4	4	19
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	5	5	22
3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	28	2	3	1	3	4	4	4	4	2	4	4	37	3	4	4	4	4	19
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	25	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	36	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20

4	2	2	2	4	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	38	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	4	19
2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40	4	4	5	4	4	21	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	32	4	4	4	4	4	20	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	41	4	4	4	4	4	20		
1	2	3	3	4	3	1	3	3	25	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20		
2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20	
3	4	4	2	4	3	2	2	2	28	2	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	35	3	4	4	4	4	19		
4	4	3	2	4	2	3	3	4	32	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	39	3	4	3	4	4	18		
3	4	4	3	5	2	2	2	3	30	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	36	3	4	2	4	4	17		
2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	28	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	40	4	4	3	4	4	19	
3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	30	1	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	46	3	3	4	5	4	19	
3	2	2	2	5	3	4	3	3	3	30	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	44	4	4	4	5	4	21	
3	2	2	1	5	3	5	3	3	29	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	44	4	4	4	4	4	20		
3	3	3	2	5	3	4	3	2	31	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	48	4	4	3	4	4	19		
2	2	2	1	5	3	3	4	3	28	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	49	3	4	3	4	5	19		
4	4	4	2	5	3	2	3	4	233	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	31	3	4	3	4	4	18		
3	3	4	2	4	2	2	2	4	28	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	30	3	4	3	4	4	18		
2	3	4	3	4	3	2	2	4	30	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32	4	4	3	3	4	18		
2	3	4	2	4	2	2	3	4	28	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	31	3	4	3	4	4	18		
2	2	3	2	4	2	2	2	3	24	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	37	4	4	4	4	4	20		
4	4	4	3	4	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	35	4	4	3	4	4	19		
3	3	4	2	4	3	3	3	2	30	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	20		
4	4	4	3	4	4	2	3	4	34	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	35	3	4	3	4	4	18		
2	2	3	2	4	2	2	2	3	24	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	4	19		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	38	4	4	4	4	4	20		
4	4	4	3	5	3	3	3	3	35	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	36	4	4	3	3	4	18		
3	4	4	2	4	3	3	2	4	31	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	35	3	4	2	4	4	17		
2	2	3	2	4	2	2	2	3	24	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	40	4	4	4	4	4	20		
3	3	2	2	4	3	2	2	3	26	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	20		
2	2	3	2	4	2	2	2	3	24	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20		
3	3	2	2	4	2	2	3	2	27	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	39	4	4	3	4	4	19		
2	2	3	2	4	2	3	3	2	26	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	33	4	4	4	3	4	19		
3	4	4	2	4	2	3	4	2	32	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	39	4	4	3	4	4	19		
2	3	3	2	4	2	2	2	3	26	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	38	4	4	4	3	4	19		
4	4	3	5	4	3	3	2	3	34	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	19		
4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	39	1	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	46	4	4	4	4	4	20	
2	1	3	3	2	4	3	4	3	28	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	33	3	4	4	4	4	19		

3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	33	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	50	3	3	4	4	4	18	
3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	35	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	5	21	
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41	1	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	44	4	4	4	4	4	20	
1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	23	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	40	4	4	4	4	4	20	
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	27	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	41	5	4	4	4	4	21	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	1	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	44	4	5	5	5	5	24	
2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	23	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	35	4	4	4	5	5	22	
2	3	1	1	4	1	1	3	1	3	18	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	3	5	5	5	5	23	
2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	19	1	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	35	4	4	4	5	5	22

Keterangan :

= item pertanyaan lolos uji validitas CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 1

Factor Analysis

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
WFC 1	,743		
WFC 2	,775		
WFC 3	,635		
WFC 4	,552		
WFC 5	,617		
WFC 6	,687		
WFC 7	,712		
WFC 8	,759		
WFC 9	,670		
WFC 10	,683		
LK 1		-,506	
LK 2		,663	
LK 3			
LK 4		,661	
LK 5		,630	
LK 6		,708	
LK 7		,760	
LK 8		,821	
LK 9		,533	
LK 10		,505	
LK 11			
K 1	-,506		
K 2			,643
K 3			,535

K 4			,811
K 5			,764
Extraction Method: Maximum Likelihood.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 7 iterations.			

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2185,353
	Df	325
	Sig.	,000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

Rotated Factor Matrix^a			
	Factor		
	1	2	3
WFC 1	,743		
WFC 2	,775		
WFC 3	,635		
WFC 4	,552		
WFC 5	,617		
WFC 6	,687		
WFC 7	,712		
WFC 8	,759		
WFC 9	,670		
WFC 10	,683		
LK 1			
LK 2		,663	
LK 3			
LK 4		,661	
LK 5		,630	
LK 6		,708	
LK 7		,760	
LK 8		,821	
LK 9		,533	
LK 10		,505	

LK 11			
K 1			
K 2			,643
K 3			,535
K 4			,811
K 5			,764
Extraction Method: Maximum Likelihood.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 7 iterations.			

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2185,353
	Df	325
	Sig.	,000

4. Hasil Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji
1.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
2.	Perempuan	Diploma	17 tahun	2-4 juta
3.	Perempuan	Diploma	12 tahun	2-4 juta
4.	Laki-laki	Diploma	15 tahun 3 bulan	4-6 juta
5.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
6.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
7.	Perempuan	Diploma	8 tahun 9 bulan	2-4 juta
8.	Laki-laki	Diploma	17 tahun	2-4 juta
9.	Laki-laki	Diploma	20 tahun 11 bulan	2-4 juta
10.	Laki-laki	Diploma	20 tahun	2-4 juta
11.	Laki-laki	Diploma	16 tahun	2-4 juta
12.	Laki-laki	Diploma	32 tahun	6-8 juta
13.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
14.	Perempuan	Diploma	1 tahun	1-2 juta
15.	Perempuan	Diploma	33 tahun 1 bulan	2-4 juta
16.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
17.	Perempuan	Sarjana	18 tahun 5 bulan	2-4 juta
18.	Laki-laki	Sarjana	10 tahun	1-2 juta
19.	Laki-laki	Diploma	10 tahun	2-4 juta
20.	Perempuan	Sarjana	15 tahun	2-4 juta
21.	Laki-laki	Sarjana	8 tahun	4-6 juta

22.	Perempuan	Diploma	9 tahun	2-4 juta
23.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
24.	Laki-laki	Diploma	9 tahun 8 bulan	2-4 juta
25.	Laki-laki	Diploma	9 tahun 8 bulan	2-4 juta
26.	Laki-laki	Diploma	6 tahun 7 bulan	2-4 juta
27.	Laki-laki	Diploma	8 tahun 1 bulan	1-2 juta
28.	Laki-laki	Sarjana	24 tahun 10 bulan	4-6 juta
29.	Laki-laki	Diploma	9 tahun	2-4 juta
30.	Perempuan	Diploma	20 tahun	2-4 juta
31.	Laki-laki	Diploma	15 tahun 5 bulan	2-4 juta
32.	Laki-laki	Sarjana	16 tahun 5 bulan	2-4 juta
33.	Perempuan	Diploma	5 tahun	2-4 juta
34.	Perempuan	Diploma	10 tahun	1-2 juta
35.	Perempuan	Diploma	9 tahun	2-4 juta
36.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
37.	Perempuan	Diploma	8 bulan	1-2 juta
38.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
39.	Perempuan	Sarjana	9 bulan	1-2 juta
40.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
41.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
42.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
43.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
44.	Perempuan	Diploma	10 tahun	1-2 juta
45.	Perempuan	Sarjana	22 tahun	4-6 juta
46.	Perempuan	Diploma	8 tahun 6 bulan	2-4 juta
47.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
48.	Perempuan	Diploma	5 tahun 8 bulan	2-4 juta
49.	Perempuan	Diploma	19 tahun	2-4 juta
50.	Perempuan	Sarjana	4 tahun	2-4 juta
51.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
52.	Perempuan	Sarjana	9 tahun 8 bulan	2-4 juta
53.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
54.	Perempuan	Diploma	12 tahun	2-4 juta
55.	Perempuan	Diploma	8 tahun	2-4 juta
56.	Perempuan	Diploma	22 tahun	2-4 juta
57.	Laki-laki	Diploma	9 tahun 5 bulan	2-4 juta
58.	Laki-laki	Diploma	18 tahun	2-4 juta
59.	Perempuan	Diploma	3 tahun 2 bulan	1-2 juta
60.	Laki-laki	Sarjana	15 tahun	2-4 juta
61.	Laki-laki	Diploma	16 tahun	2-4 juta
62.	Laki-laki	Diploma	4 tahun 1 bulan	2-4 juta
63.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta

64.	Perempuan	Sarjana	10 tahun	2-4 juta
65.	Laki-laki	Diploma	34 tahun	2-4 juta
66.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
67.	Perempuan	Diploma	10 tahun	1-2 juta
68.	Perempuan	Sarjana	15 tahun	2-4 juta
69.	Perempuan	Diploma	19 tahun	2-4 juta
70.	Laki-laki	Sarjana	4 tahun	2-4 juta
71.	Laki-laki	Sarjana	5 tahun	2-4 juta
72.	Perempuan	Sarjana	9 tahun 8 bulan	2-4 juta
73.	Laki-laki	Sarjana	20 tahun	4-6 juta
74.	Perempuan	Diploma	25 tahun	2-4 juta
75.	Laki-laki	Diploma	8 tahun	2-4 juta
76.	Perempuan	Sarjana	11 tahun	2-4 juta
77.	Perempuan	Sarjana	15 tahun	2-4 juta
78.	Laki-laki	Sarjana	10 tahun	2-4 juta
79.	Perempuan	Sarjana	2 tahun	2-4 juta
80.	Perempuan	Sarjana	4 tahun	2-4 juta
81.	Laki-laki	Sarjana	7 tahun	2-4 juta
82.	Laki-laki	Diploma	10 tahun	2-4 juta
83.	Laki-laki	Sarjana	20 tahun	2-4 juta
84.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta
85.	Laki-laki	Diploma	20 tahun	2-4 juta
86.	Perempuan	Diploma	5 tahun	2-4 juta
87.	Laki-laki	Diploma	10 tahun	2-4 juta
88.	Perempuan	Sarjana	25 tahun	2-4 juta
89.	Perempuan	Diploma	10 tahun	1-2 juta
90.	Perempuan	Sarjana	9 bulan	1-2 juta
91.	Laki-laki	Sarjana	1 tahun	2-4 juta
92.	Perempuan	Sarjana	15 tahun	2-4 juta
93.	Perempuan	Diploma	6 tahun	2-4 juta
94.	Perempuan	Diploma	9 tahun	2-4 juta
95.	Perempuan	Diploma	17 tahun	2-4 juta
96.	Perempuan	Diploma	8 tahun 2 bulan	2-4 juta
97.	Perempuan	Diploma	19 tahun	2-4 juta
98.	Laki-laki	Diploma	5 tahun	2-4 juta
99.	Perempuan	Diploma	6 tahun	2-4 juta
100.	Laki-laki	Diploma	7 tahun	2-4 juta
101.	Laki-laki	Diploma	13 tahun	2-4 juta
102.	Perempuan	Diploma	9 tahun 2 bulan	2-4 juta
103.	Perempuan	Diploma	6 tahun	2-4 juta
104.	Perempuan	Diploma	3 tahun	2-4 juta
105.	Perempuan	Diploma	10 tahun	2-4 juta

106.	Laki-laki	Diploma	8 bulan	1-2 juta
107.	Perempuan	Diploma	20 tahun	2-4 juta
108.	Perempuan	Diploma	22 tahun	2-4 juta
109.	Perempuan	Diploma	1 tahun	1-2 juta
110.	Laki-laki	Diploma	26 tahun	2-4 juta
111.	Laki-laki	Diploma	22 tahun	2-4 juta
112.	Perempuan	Diploma	8 tahun 5 bulan	2-4 juta
113.	Perempuan	Diploma	14 tahun 3 bulan	2-4 juta
114.	Laki-laki	Diploma	28 tahun	4-6 juta
115.	Perempuan	Diploma	21 tahun 6 bulan	2-4 juta
116.	Perempuan	Diploma	16 tahun 7 bulan	2-4 juta
117.	Perempuan	Diploma	15 tahun 3 bulan	2-4 juta
118.	Laki-laki	Diploma	19 tahun 3 bulan	2-4 juta
119.	Perempuan	Diploma	12 tahun	2-4 juta
120.	Laki-laki	Diploma	5 tahun	2-4 juta
121.	Laki-laki	Diploma	7 tahun	2-4 juta
122.	Perempuan	Diploma	6 tahun	2-4 juta
123.	Perempuan	Diploma	9 tahun	2-4 juta
124.	Perempuan	Diploma	15 tahun	2-4 juta
125.	Perempuan	Diploma	5 tahun	2-4 juta
126.	Perempuan	Diploma	3 tahun	2-4 juta
127.	Laki-laki	Diploma	18 tahun	2-4 juta
128.	Laki-laki	Diploma	12 tahun	2-4 juta
129.	Perempuan	Diploma	2 tahun	2-4 juta
130.	Laki-laki	Diploma	11 tahun	2-4 juta
131.	Laki-laki	Diploma	8 tahun	2-4 juta
132.	Laki-laki	Diploma	15 tahun	2-4 juta

5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. *Work-Family Conflict* (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

2. Lingkungan Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	11

3. Kinerja Perawat (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	5

4. Work-Family Conflict (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

5. Lingkungan Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	9

6. Kinerja Perawat (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,857	4

6. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	37,1	37,1	37,1
	Perempuan	83	62,9	62,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	104	78,8	78,8	78,8
	Sarjana	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lama Bekerja <1 tahun	4	3,0	3,0	3,0
	Lama Bekerja 1-10 tahun	76	57,6	57,6	60,6
	Lama Bekerja 11-20 tahun	39	29,5	29,5	90,2
	Lama Bekerja 21-30 tahun	10	7,6	7,6	97,7
	Lama Bekerja >30 tahun	3	2,3	2,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gaji 1-2 juta	13	9,8	9,8	9,8
	Gaji 2-4 juta	113	85,6	85,6	95,5
	Gaji 4-6 juta	5	3,8	3,8	99,2
	Gaji 6-8 juta	1	,8	,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

7. Rumus Perhitungan Kategorisasi

WORK-FAMILY CONFLICT					
Mi	=	2,3705			
Sdi	=	0,59575			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \geq X \leq M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	2,96	
Sedang	:	1,78	\geq	X	\leq 2,95
Rendah	:	X	\leq	1,77	

LINGKUNGAN KERJA					
Mi	=	3,8636			
Sdi	=	0,51976			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \geq X \leq M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	4,38	
Sedang	:	3,35	\geq	X	\leq 4,37
Rendah	:	X	\leq	3,34	

KINERJA PERAWAT					
Mi				=	4,0644
Sdi				=	0,42537
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \geq X \leq M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	≥	4,48		
Sedang	: 3,64	≥	X	≤	4,47
Rendah	: X	≤	3,64		

8. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

WFC_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	22	16,7	16,7	16,7
	SEDANG	99	75,0	75,0	91,7
	RENDAH	11	8,3	8,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

LK_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	14	10,6	10,6	10,6
	SEDANG	99	75,0	75,0	89,4
	RENDAH	19	14,4	14,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

KP_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	20	15,2	15,2	15,2
	SEDANG	105	79,5	79,5	94,7
	RENDAH	7	5,3	5,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

9. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC	132	1,00	4,10	2,3705	,59575
LK	132	2,25	5,00	3,8636	,51976
KP	132	2,00	5,00	4,0644	,42537
Valid N (listwise)	132				

10. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		JMLWFC	JMLLK	JMLKP
N		132	132	132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,67	40,10	18,52
	Std. Deviation	5,979	4,827	2,783
Most Extreme Differences	Absolute	,096	,098	,116
	Positive	,084	,097	,116
	Negative	-,096	-,098	-,106

Kolmogorov-Smirnov Z	1,102	1,125	1,333
Asymp. Sig. (2-tailed)	,176	,159	,057
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

11. Hasil Uji Linearitas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja**Work-Family Conflict*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * WORK-FAMILY CONFLICT	Between Groups	(Combined)	346,974	24	14,457	2,316	,002
		Linearity	216,764	1	216,764	34,723	,000
		Deviation from Linearity	130,211	23	5,661	,907	,589
	Within Groups		667,958	107	6,243		
	Total		1014,932	131			

Kinerja*Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA* LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	264,213	23	11,488	1,653	,045
		Linearity	74,935	1	74,935	10,780	,001
		Deviation from Linearity	189,279	22	8,604	1,238	,233
	Within Groups		750,718	108	6,951		
	Total		1014,932	131			

12. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JMLWFC ^b	.	Enter
2	JMLLK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: JMLKP

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,462 ^a	,214	,208	2,478	,214	35,305	1	130	,000
2	,470 ^b	,221	,209	2,476	,007	1,183	1	129	,279

a. Predictors: (Constant), JMLWFC

b. Predictors: (Constant), JMLWFC, JMLLK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,764	1	216,764	35,305	,000 ^b
	Residual	798,168	130	6,140		
	Total	1014,932	131			
2	Regression	224,018	2	112,009	18,269	,000 ^c
	Residual	790,914	129	6,131		
	Total	1014,932	131			

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,616	,884		26,717	,000		
	JMLWFC	-,215	,036	-,462	-5,942	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	21,026	2,540		8,278	,000		
	JMLWFC	-,197	,040	-,423	-4,931	,000	,822	1,217
	JMLLK	,054	,049	,093	1,088	,279	,822	1,217

a. Dependent Variable: JMLKP

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAJI, PENDTRAKHIR , JK, LAMABEKERJA ^b	.	Enter
2	WFC ^b	.	Enter
3	LK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KP

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,266 ^a	0,071	0,041	0,4165	0,071	2,41	4	127	0,053
2	,442 ^b	0,196	0,164	0,38901	0,125	19,582	1	126	0
3	,617 ^c	0,38	0,351	0,34277	0,185	37,29	1	125	0

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, WFC

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, WFC, LK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,672	4	,418	2,410	,053 ^b
	Residual	22,031	127	,173		
	Total	23,703	131			
2	Regression	4,635	5	,927	6,126	,000 ^c
	Residual	19,067	126	,151		
	Total	23,703	131			
3	Regression	9,017	6	1,503	12,791	,000 ^d
	Residual	14,686	125	,117		
	Total	23,703	131			

a. Dependent Variable: KP
 b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja
 c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, WFC
 d. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, WFC, LK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,042	,266		15,219	,000
	Jenis Kelamin	-,159	,077	-,182	-2,065	,041
	Pendidikan Terakhir	,095	,089	,092	1,062	,290
	Lama Bekerja	-,062	,054	-,113	-1,155	,250
	Gaji	,165	,103	,158	1,593	,114
2	(Constant)	4,737	,294		16,132	,000
	Jenis Kelamin	-,120	,073	-,137	-1,658	,100
	Pendidikan Terakhir	,005	,086	,005	,055	,956
	Lama Bekerja	-,037	,051	-,068	-,739	,462
	Gaji	,122	,097	,117	1,257	,211
	WFC	-,265	,060	-,371	-4,425	,000
3	(Constant)	2,812	,408		6,896	,000
	Jenis Kelamin	-,064	,065	-,073	-,986	,326
	Pendidikan Terakhir	,029	,076	,028	,384	,702
	Lama Bekerja	,005	,045	,008	,101	,920
	Gaji	,078	,086	,074	,906	,367
	WFC	-,144	,056	-,202	-2,563	,012
	LK	,388	,064	,474	6,107	,000

a. Dependent Variable: KP

Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	WFC	-,371 ^b	-4,425	,000	-,367	,908
	LK	,544 ^b	7,319	,000	,546	,937
2	LK	,474 ^c	6,107	,000	,479	,822

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja

c. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, WFC

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja ^b	.	Enter
2	LK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KP

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,266 ^a	0,071	0,041	0,4165	0,071	2,41	4	127	0,053
2	,590 ^b	0,348	0,322	0,35026	0,277	53,575	1	126	0

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, LK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,672	4	,418	2,410	,053 ^b
	Residual	22,031	127	,173		
	Total	23,703	131			
2	Regression	8,245	5	1,649	13,441	,000 ^c
	Residual	15,458	126	,123		
	Total	23,703	131			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,042	,266		15,219	,000
	Jenis Kelamin	-,159	,077	-,182	-2,065	,041
	Pendidikan Terakhir	,095	,089	,092	1,062	,290
	Lama Bekerja	-,062	,054	-,113	-1,155	,250
	Gaji	,165	,103	,158	1,593	,114
2	(Constant)	2,197	,337		6,522	,000
	Jenis Kelamin	-,074	,066	-,084	-1,123	,263
	Pendidikan Terakhir	,076	,075	,073	1,008	,315
	Lama Bekerja	-,001	,046	-,002	-,025	,980
	Gaji	,092	,087	,088	1,047	,297
	LK	,445	,061	,544	7,319	,000

Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LK	,544 ^b	7,319	,000	,546	,937

14. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations								
		Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji	Work-Family Conflict	Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	1	-,062	-,187	-,202	,133	-,168	-,198
	Sig. (2-tailed)		,483	,031	,020	,127	,054	,023
	Sum of Squares and Cross-products	30,811	-1,606	-9,242	-5,227	5,052	-5,557	-5,345
	Covariance	,235	-,012	-,071	-,040	,039	-,042	-,041
	N	132	132	132	132	132	132	132
Pendidikan Terakhir	Pearson Correlation	-,062	1	,010	,104	-,252**	,056	,118
	Sig. (2-tailed)	,483		,908	,236	,004	,523	,178
	Sum of Squares and Cross-products	-1,606	22,061	,424	2,273	-8,073	1,568	2,697
	Covariance	-,012	,168	,003	,017	-,062	,012	,021
	N	132	132	132	132	132	132	132
Lama Bekerja	Pearson Correlation	-,187	,010	1	,481**	,044	-,109	-,003
	Sig. (2-tailed)	,031	,908		,000	,613	,213	,975

	Sum of Squares and Cross-products	-9,242	,424	78,970	19,909	2,691	-5,773	-,121
	Covariance	-,071	,003	,603	,152	,021	-,044	-,001
	N	132	132	132	132	132	132	132
Gaji	Pearson Correlation	-,202	,104	,481**	1	-,100	,070	,149
	Sig. (2-tailed)	,020	,236	,000		,254	,427	,088
	Sum of Squares and Cross-products	-5,227	2,273	19,909	21,727	-3,177	1,932	3,386
	Covariance	-,040	,017	,152	,166	-,024	,015	,026
	N	132	132	132	132	132	132	132
Work-Family Conflict	Pearson Correlation	,133	-,252**	,044	-,100	1	-,378**	-,405**
	Sig. (2-tailed)	,127	,004	,613	,254		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,052	-8,073	2,691	-3,177	46,495	-15,319	-13,449
	Covariance	,039	-,062	,021	-,024	,355	-,117	-,103
	N	132	132	132	132	132	132	132
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-,168	,056	-,109	,070	-,378**	1	,569**
	Sig. (2-tailed)	,054	,523	,213	,427	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	-5,557	1,568	-5,773	1,932	-15,319	35,389	16,472
	Covariance	-,042	,012	-,044	,015	-,117	,270	,126
	N	132	132	132	132	132	132	132
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	-,198	,118	-,003	,149	-,405**	,569**	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,178	,975	,088	,000	,000	

	Sum of Squares and Cross-products	-5,345	2,697	-,121	3,386	-13,449	16,472	23,703
	Covariance	-,041	,021	-,001	,026	-,103	,126	,181
	N	132	132	132	132	132	132	132
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	RELIABEL 2 (X1) X RELIABEL 1 (X2)	
	0,904	0,791904
	0,876	0,889889881
A		0,424771658

SQRT	RELIABEL 2 (X1) X RELIABEL 1 (Y)	
	0,904	0,774728
	0,857	0,880186344
B		0,460129838

SQRT	RELIABEL 2 (X2) X RELIABEL 1 (Y)	
	0,876	0,750732
	0,857	0,866447921
C		0,656704213

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations	MEAN	SD	AVE	<i>WORK-FAMILY CONFLICT</i>	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PERAWAT
KELAMIN	1,6288	,48497	-	,133	-,168	-,198*
PENDIDIKAN	1,2121	,41037	-	-,252**	,056	,118
LAMAKERJA	2,4848	,77642	-	,044	-,109	-,003
GAJI	1,9545	,40726	-	-,100	,070	,149
<i>WORK-FAMILY CONFLICT</i>	2,3705	,59575	,683	,683	-,378**	-,405**
LINGKUNGAN KERJA	3,8636	,51976	,660	,424	,660	,569**
KINERJA PERAWAT	4,0644	,42537	,688	,460	,656	,688