

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA

**Siti Komara**

Universitas Paramadina Jakarta, Indonesia

Email: arrarhmiz99@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL

Diterima : 18 Januari 2020  
Diterima dalam bentuk revisi : 3 Maret 2020  
Diterima dalam bentuk revisi : 14 Juni 2020

---

### Kata Kunci:

Konflik; peran ganda; kinerja karyawan.

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja perawat wanita rumah sakit. Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah.

### *Abstract*

*The purpose of this study was to prove and analyze the effect of dual role conflict consisting of work-family conflict and family-work conflict on the work stress of female hospital nurses. This research method includes quantitative research using survey methods. From the research that has been done, it can be concluded that the fourth hypothesis which reads "work-family conflict has a negative effect on the performance of female hospital nurses" can be accepted. Stating that work-family conflict explains the conflict between work responsibilities at work or work life and work responsibilities at home.*

### **Keywords:**

*Conflict; double role; employee performance.*

**Corresponden author: Siti Komara**

Email: arrarhmiz99@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi




---

### **Pendahuluan**

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 1975-2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Di

Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000 (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 1990 & 2000).

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain renggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

(P. M. Dewi, 2012) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Lestari, 2016) kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (I. G. A. M. Dewi, 2012).

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Ruswanti & Jacobus, 2013). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya (Andriyani, 2014), sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya

anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga di antara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi seperti di atas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Jufrizen, 2017).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam kerjanya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Mekta, 2017). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data terdiri dari 2 yaitu, data primer yang diambil langsung dari responden yang meliputi data dari diri tentang responden (Usia, Jenis kelamin, Lama bekerja, jumlah anak, pendidikan terakhir dan besarnya penghasilan) melalui kuesioner yang dijawab oleh responden, dimana dalam kuesioner yang berisi pertanyaan yang menggali aspek yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, dan stress terhadap kinerja perawat wanita.

Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah karyawan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon.

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tenaga paramedis yang ada di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon secara keseluruhan berjumlah 100 orang, sedangkan tenaga paramedis perawat wanita yang ada di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon yang sudah menikah berjumlah 50 orang.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *the Structural Equation Model* (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis. SEM atau model persamaan struktural adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, secara simultan. (Rozarie & Indonesia, 2017) yang dimaksud dengan rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang lainnya. Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu:

1. Analisis konfirmatori (confirmatory factory analysis) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmatori faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
2. Regression Weight pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh antar variabel-variabel.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Multivariate

#### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70. *Construct Reliability* didapatkan dari rumus (John & Benet-Martínez, 2014).

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum\ std.\ Loading)^2}{(\sum\ std.\ Loading)^2 + \sum\ \epsilon_j}$$

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha (> 0,70)	Penilaian
Konflik Pekerjaan - Keluarga	X1	0.9259	reliabel
	X2	0.9150	
	X3	0.9313	
	X4	0.8436	

	X5	0.8788	
Konflik Keluarga - Pekerjaan	X6	0.87290.9587	
	X7	0.9021	
	X8	0.9297	reliabel
	X9	0.9112	
	X10	0.8054	
Kinerja Perawat	X15	0.88880.9713	reliabel
	X16	0.8770	
	X17	0.8705	
	X18	0.8697	
	X19	0.8916	
	X20	0.8023	
	X21	0.9151	
	X22	0.8813	
	X23	0.8784	

Sumber: data primer diolah 2009

Setelah dilakukan pengujian pada setiap variabel dalam penelitian ini, diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar lebih besar dari 0.70. Hal ini berarti sudah memenuhi syarat nilai reliabilitas.

b. Variance Extract

Variance extract menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai variance extract yang dapat diterima adalah minimum 0, 50. Persamaan untuk mendapatkan nilai variance extracted adalah:

$$Variance\ Extracted = \frac{\sum std.\ Loading^2}{\sum std.\ Loading^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keseluruhan hasil uji reliabilitas dan variance extract tersaji pada Tabel 2 berikut ini;

Tabel 2  
Uji Reliability dan Variance Extract

Variabel	Reliabilitas (> 0.70)	Variance Extract (> 0.50)	Penilaian
Konflik pekerjaan-keluarga	0.9667	0.8531	Baik
Konflik keluarga-pekerjaan	0.9595	0.8261	Baik
Kinerja perawat wanita	0.9715	0.7911	Baik

Sumber: data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan pengamatan pada Tabel di atas tampak bahwa tidak terdapat nilai reliabilitas yang lebih kecil dari 0,70. Begitu pula pada uji variance extract juga tidak ditemukan nilai yang berada di bawah 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan semua indikator-indikator (observed) pada konstruk (konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, stress kerja, dan kinerja perawat wanita) yang dipakai sebagai observed

variable bagi konstruk atau variabel latennya mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

c. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 tetapi mulai angka 23 hingga 230 maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 23 hingga 230 dengan rentang 207, tanpa angka 0. Dengan menggunakan kriteria lima kotak (five box method), maka rentang sebesar 207 dibagi lima, sehingga menghasilkan rentang sebesar 41,4 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yang dalam contoh ini adalah sebagai berikut :

- Nilai indeks 10.00 – 28.00 = Intrepretasi Sangat Rendah
- Nilai indeks 28.01 – 46.00 = Interpretasi Rendah
- Nilai indeks 46.01– 64.00 = Interpretasi Sedang
- Nilai indeks 64.01 – 82.00 = Interpretasi Tinggi
- Nilai indeks 82.00 -100 = Interpretasi Sangat Tinggi

Dengan dasar ini, peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel pekerjaan keluarga diukur melalui 5 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Indeks Konflik Pekerjaan-keluarga**

INDIKATOR KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA	INDEKS KONFLIK PEKERJAAN - KELUARGA										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tekanan kerja	4	6	7	8	14	12	8	21	23	12	66,26
Banyaknya tuntutan tugas	2	7	8	5	15	11	13	23	23	8	66,35
Kurangnya kebersamaan keluarga	3	3	12	6	12	17	15	23	20	4	64,35
Sibuk dengan pekerjaan	2	4	3	13	11	14	24	15	25	4	66,35
Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	1	5	8	7	10	14	20	22	18	10	67,39
Rata-rata total											66,14

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel konflik pekerjaan keluarga adalah Tinggi, yaitu sebesar 66,14%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai konflik pekerjaan keluarga, adalah tinggi berdasarkan per item menunjukkan tekanan kerja juga tinggi. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga menempati posisi tertinggi dalam variabel konflik pekerjaan keluarga, yakni 67,39%. Kemudian diikuti oleh banyaknya tuntutan tugas, dan sibuk dengan pekerjaan sebesar 66.35%, selanjutnya adalah tekanan kerja dimana indeksnya sebesar 66.26%, dan yang terakhir indeks kurangnya kebersamaan keluarga mencapai 64.35%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan tolok ukur dari variabel konflik pekerjaan-keluarga.

## 2) Konflik Keluarga-Pekerjaan

Variabel pekerjaan keluarga diukur melalui 5 item pertanyaan hasil statistik deskriptif dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks adalah seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Indeks Konflik Keluarga-Pekerjaan**

INDIKATOR KONFLIK KELUARGA- PEKERJAAN	INDEKS KONFLIK KELUARGA - PEKERJAAN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tekanan sebagai orang tua	4	11	11	10	14	28	13	9	12	3	55,48
Tekanan perkawinan	9	6	10	8	18	24	6	25	7	2	55,83
Kurangnya keterlibatan sebagai istri	12	6	8	11	21	16	11	14	14	2	54,61
Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua	10	6	8	13	18	17	14	13	11	5	55,74
Campur tangan pekerjaan	2	9	9	10	13	25	15	16	7	9	59,83
Rata-rata total											56,30

Sumber: Data primer, diolah, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 10-100, rata-rata indeks variabel pekerjaan keluarga adalah sedang, yaitu sebesar 56,30 %. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai konflik keluarga-pekerjaan adalah sedang. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa campur tangan pekerjaan posisi tertinggi dalam variabel konflik keluarga-pekerjaan, yakni 59,83%. Kemudian diikuti oleh tekanan perkawinan sebesar 55.83%, selanjutnya adalah

kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dimana indeksnya sebesar 55.74%, indeks tekanan sebagai orang tua mencapai 55.48% dan yang terakhir yaitu kurangnya keterlibatan sebagai istri indeks sebesar 54.61%. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut telah dapat dijadikan sebagai tolok ukur dari variabel konflik keluarga-pekerjaan.

## 2. Proses Analisis Data dan Pengujian Model Penelitian

Proses analisis data dan pengujian model penelitian akan menjelaskan tentang langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM sebagaimana dikemukakan oleh (Santoso, 2018). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

### a. Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas telaah pustaka dan kerangka pemikiran sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab II. Secara umum model tersebut terdiri atas 4 variabel independen (Eksogen) dan 2 variabel dependen (Endogen). Empat variabel independen adalah pekerjaan keluarga, kepuasan pelanggan, komitmen dan kekuatan hubungan. Sedangkan variabel dependen terdiri dari komunikasi word of mouth dan minat guna jasa ulang

### b. Langkah 2: Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram. Langkah ini menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kasual antara konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Dalam menyusun diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kasual yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk.

### c. Langkah 3: Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural. Persamaan struktural ini juga telah dijelaskan pada Bab III sebelumnya.

## 3. Uji Normalitas Data

Pengujian data selanjutnya adalah dengan menganalisis tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Normalitas univariate dan multivariate data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya.

Pengujian normalitas secara univariate ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada di

antara rentang antara + 2,58 pada tingkat signifikansi 0.01, maka data penelitian yang digunakan dapat dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada teks *output*. Pengujian normalitas dilakukan dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan apakah terdapat nilai CR yang melebihi + 2,58 pada tingkat signifikansi 0,01. Dari Tabel 4.14 terlihat bahwa tidak terdapat nilai CR yang berada diluar + 2,58. jadi dapat disimpulkan secara univariate sudah baik.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali,2004), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang.

#### 4. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas

Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel sebagai berikut:

<i>Determinant of sample covariance matrix = 4171,445</i>
---

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas, sehingga data layak untuk digunakan.

#### 5. Pengujian Hipotesis Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat Wanita

Tahap pengujian hipotesis ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.12 (Regression Weights Analisis Struktural Equation Modeling). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai Critical Ratio (CR) dan nilai Probability (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1.96 untuk nilai CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan di bagian berikut.

### **Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah

Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X5) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut bermakna bahwa konflik

komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X5) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kelima berbunyi “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima.

Hasil pengujian melalui alat analisis SEM dapat diketahui bahwa indikator campur tangan pekerjaan (X10) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini memberikan pemahaman bahwa campur tangan pekerjaan (X10) merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wanita yang tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

## Bibliografi

- Andriyani, J. (2014). Coping stress pada wanita karier yang berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(2).
- Dewi, I. G. A. M. (2012). Sopistikasi teori konflik pekerjaan-keluarga: Sebuah kajian kritis. *Piramida*, 1(3).
- Dewi, P. M. (2012). Partisipasi tenaga kerja perempuan dalam meningkatkan pendapatan keluarga. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 1(3).
- John, O. P., & Benet-Martínez, V. (2014). *Measurement: Reliability, construct validation, and scale construction*. 1(5).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Lestari, S. (2016). *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanaman Konflik dalam Keluarga*. Prenada Media.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita Edisi*, 2(1).
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. 2(2).
- Ruswanti, E., & Jacobus, O. A. (2013). Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *Forum Ilmiah*, 10(1), 81–89.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.