

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang digunakan untuk mengatur serta mengarahkan individu-individu dalam sebuah kelompok maupun organisasi agar Tujuan organisasi yang telah dirumuskan dapat dicapai secara optimal (Terry & Rue, 2019). Manajemen mencakup sejumlah fungsi penting seperti kepemimpinan, pengorganisasian, pengadil, pengelolaan, dan pengembangan organisasi. Sebagai suatu proses, manajemen melibatkan kegiatan perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, serta pengelolaan sumber daya secara optimal dan produktif. Dalam praktik manajemen, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis karena perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, manajemen sebagai suatu bidang keilmuan berupaya mengkaji proses serta alasan individu bekerja secara bersama-sama guna menghasilkan karya atau output yang memiliki nilai dan memberikan manfaat bagi kehidupan manusia.

Unit organisasi yang bertanggung jawab mengelola aspek sumber daya manusia umumnya berada pada departemen khusus, yang dikenal sebagai Departemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Department* (HRD). Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara ilmu pengetahuan dan seni dalam mengelola hubungan kerja serta peran tenaga kerja agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan

organisasi, individu, dan masyarakat dapat tercapai. Dalam operasionalnya, manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa fase kritis yang mencakup perencanaan, pengordinasi, pengoperasian, dan evaluasi terhadap aktivitas perekrutan serta peningkatan kompetensi karyawan, pemberian remunerasi, pembentukan keterlibatan, penjagaan hubungan kerja, hingga penyelesaian kontrak ketenagakerjaan, bertujuan agar target organisasi dapat direalisasikan secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun kegiatan (Suryani et al., 2020). Agar mampu bersaing, organisasi dituntut memiliki keunggulan kompetitif yang membedakannya dari organisasi lain melalui nilai tambah yang ditawarkan. Pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal memerlukan kompetensi manajerial dan keterampilan teknis yang memadai sehingga dapat mendorong terciptanya tingkat efektivitas kerja yang optimal. Keadaan ini mencerminkan proporsionalitas antara capaian yang berhasil direalisasikan dengan input sumber daya yang diperuntukkan, melalui pengoptimalan pendekatan kerja yang lebih efisien, sehingga pemborosan dalam dimensi waktu, usaha, dan berbagai sumber daya dapat diminimalisir secara maksimal.

Dalam tinjauan linguistik, istilah kinerja merupakan adaptasi dari frasa "*job performance*" dalam bahasa Inggris yang memiliki artinya hasil kerja individu dalam mengemban kewajiban serta peran yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tercapaian tingkat keberhasilan pekerja dalam memenuhi standar kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan organisasi

(Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja sesuai target dalam waktu tertentu untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia agar berfungsi secara efisien guna mendorong peningkatan prestasi kerja. Pengelolaan karyawan yang baik akan tercermin melalui kinerja individu yang optimal dan pencapaian sasaran organisasi. Maka penerapan sistem penilaian kinerja yang efisien dan objektif menjadi hal penting, karena dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016), kinerja karyawan mencerminkan hasil pekerjaan yang berhasil direalisasikan oleh individu atau tim dalam lingkungan organisasi, yang mencakup perumusan standar pekerjaan, pengevaluasian tingkat pencapaian hasil kerja, serta pemberian pengakuan atas prestasi yang berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Perusahaan perlu mengelola kinerja karyawan dengan cermat agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tingkat keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh kapasitas kerja, mengingat tanpa kontribusi aktif dari sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak dapat berjalan lancar. Kemampuan karyawan terbentuk melalui keahlian, wawasan, dan kompetensi yang dimiliki, sedangkan motivasi dipengaruhi oleh hubungan antara sikap dan kondisi yang dihadapi, serta peluang yang tersedia di lingkungan kerja. Setiap karyawan juga mengharapkan perlakuan adil dari pimpinan maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Stres kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kinerja dalam bidang keperawatan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk mengatasinya tidak sesuai. Dalam konteks profesi perawat, stres kerja sering kali disebabkan oleh beban kerja tinggi, kompleksitas kondisi pasien, terutama profesionalisme, dan keharusan memberikan pelayanan dalam waktu yang panjang dan bergiliran (*shift*). Perawat dituntut untuk memiliki ketelitian dan kemampuan observasi dalam intensitas tinggi, yang bila tidak diatur dengan baik dapat menimbulkan stres berkepanjangan. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, serta turunnya kualitas pelayanan. Dengan demikian, stres kerja yang tidak teratasi akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2017), ada sejumlah ciri yang menandakan karyawan mengalami stres kerja, antara lain: Yang pertama adanya tekanan kerja berupa tuntutan penyelesaian beragam tugas. Kedua, beban waktu kerja yang menunjukkan lamanya karyawan bekerja. Ketiga, penerimaan umpan balik berupa tanggapan dari atasan, rekan, maupun bawahan terhadap kinerja karyawan. Dan yang keempat, tanggung jawab, yaitu kondisi ketika karyawan harus menanggung konsekuensi dan pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja juga berkontribusi sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap aktivitas kerja, termasuk terhadap hasil yang diperoleh dan lingkungan tempat bekerja. Makin meningkat tingkat kepuasan kerja, makin besar pula

motivasi dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasa dihargai, memperoleh dukungan yang memadai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kinerja dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan (Judge et al, 2017). Oleh karena itu, menjaga tingkat kepuasan kerja perawat sangat penting untuk mempertahankan kinerja yang optimal.

Konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*) merupakan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja perawat, terutama bagi perawat yang memiliki keluarga. Konflik pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai suatu kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sulit untuk diseimbangkan dalam berbagai aspek yang dapat menimbulkan kesulitan bagi individu yang menjalankan keduanya (Triaryati, 2003). Bagi perawat yang menjalani sistem kerja bergilir tiga *shift*, tantangan ini makin kompleks karena waktu kerja yang tidak menentu dapat mengganggu ritme kehidupan keluarga. Kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik peran, stres dan kelelahan emosional, yang nantinya berpengaruh pada penurunan kinerja (Kim & Windsor, 2015).

Sebagai lembaga pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya menghadapi beragam tantangan dalam mempertahankan mutu pelayanan kepada masyarakat. Untuk memenuhi tujuan tersebut, manajemen rumah sakit tidak hanya mengandalkan aspek sarana dan prasarana, tetapi juga perlu memperhatikan kinerja karyawan, khususnya tenaga perawat, yang turut menentukan kualitas pelayanan kesehatan agar tetap optimal.

Perawat merupakan kelompok tenaga medis yang paling banyak jumlahnya di rumah sakit. Dalam upaya mempertahankan kualitas pelayanan, rumah sakit perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien, perawat dituntut untuk bekerja secara cermat dan penuh kehati-hatian, mengingat kesalahan sekecil apapun berpotensi berdampak pada kondisi pasien. Oleh sebab itu, keberadaan perawat yang profesional dan kompeten sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan. Guna memastikan kemampuan dan kelayakan perawat dalam melaksanakan tugasnya, pihak rumah sakit secara rutin melakukan evaluasi terhadap kompetensi dan kinerja perawat. Evaluasi tersebut ditujukan guna menilai seberapa jauh kinerja perawat mendukung kapasitas Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya Dalam upaya menyediakan pelayanan kesehatan secara optimal bagi masyarakat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya, salah satu penyebab yang diindikasikan memengaruhi kinerja perawat adalah stres kerja. Tekanan ini muncul karena banyak perawat, sering harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut membuat perawat kesulitan mengikuti jadwal kerja setiap *shift* dan menambah beban psikologis yang dapat memicu stres. Beragam tuntutan seperti beban kerja tinggi, urusan pribadi yang belum terselesaikan, hingga tingginya intensitas pelayanan menyebabkan perawat mengalami ketegangan fisik maupun emosional yang berdampak pada penurunan performa kerja.

Dampak stres kerja dapat terlihat dari beberapa gejala, seperti meningkatnya keterlambatan masuk kerja, kurang tanggap dalam memberikan pelayanan kepada pasien, serta kurang optimalnya sikap profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Perawat yang mengalami tekanan berlebihan cenderung sulit berkonsentrasi, cepat lelah, dan kehilangan motivasi sehingga kinerjanya tidak mencapai standar yang diharapkan. Berikut ini kebijakan pemerintah mengenai penetapan standar kinerja pegawai:

Tabel 1. 1
Kriteria Kinerja Pegawai

No	Nilai %	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011

Stres kerja jangka panjang dapat menimbulkan dampak negatif pada beragam aspek perilaku dan kinerja perawat. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kedisiplinan serta berdampak pada kinerja karyawan. Stres kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Hanan, 2020). Di samping itu, stres kerja yang tidak tertangani dapat memengaruhi sikap dan kondisi psikologis pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja serta dapat menimbulkan kelelahan emosional pada pegawai (Putra & Jadmiko, 2023; Marcella & Santosa, 2023). Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, maka kinerja perawat cenderung turun ke kategori cukup, kurang, bahkan

buruk, bahwa stres kerja tinggi berkorelasi dengan penurunan kualitas pelayanan tenaga kesehatan.

Selain pengaruh stres kerja, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja nonfisik, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, serta hubungan antarpegawai menjadi indikator utama pembentuk kepuasan kerja. Kualitas komunikasi internal terbukti memengaruhi kenyamanan dan performa perawat. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan komunikasi yang tidak optimal, terutama pada saat handover antar shift, dapat menyebabkan ketidakjelasan informasi dan menurunkan kepuasan kerja perawat (Arnis et al., 2023; Manurung & Udani, 2019). Kurangnya dukungan pimpinan juga dapat melemahkan perasaan dihargai serta motivasi kerja, dukungan atasan berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, kondisi komunikasi yang belum optimal dapat menyebabkan perawat merasa kurang mendapatkan informasi dan dukungan yang memadai, yang nantinya berdampak pada tingkat kenyamanan dan kinerja mereka.

Di samping hal tersebut, terdapat pula perawat yang mengaku mengalami kesulitan saat bekerja sama dengan rekan kerja tertentu. Mengingat sistem kerja di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya lebih banyak dilakukan secara berkelompok, kurangnya kekompakan dan dukungan antarperawat dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan. Ketidakharmonisan ini terkadang memicu konflik kecil, meskipun masih dapat

diselesaikan, namun tetap berpotensi mengganggu suasana kerja dan menurunkan kepuasan perawat dalam menjalankan tugasnya.

Selain faktor stres kerja dan kepuasan kerja, *work family conflict* merupakan isu yang cukup signifikan dihadapi oleh tenaga perawat. Berdasarkan hasil wawancara, banyak perawat di rumah sakit harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kondisi tersebut membuat sebagian perawat tidak dapat menyelesaikan beban pekerjaan dalam setiap *shift* sebagaimana yang telah dijadwalkan. Situasi ini dipengaruhi oleh beragam tuntutan dari lingkungan keluarga, seperti harus mengurus anak, menjalankan kewajiban sebagai suami atau istri dan menuntaskan urusan pribadi, serta memenuhi permintaan keluarga yang sering kali tidak sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Ketika kedua tuntutan tersebut tidak seimbang, hal ini akan memicu terjadinya konflik keluarga dan pekerjaan atau *work family conflict*.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat. Beberapa konsekuensi yang terlihat antara lain meningkatnya keterlambatan datang bekerja, menurunnya ketanggapan dalam memberikan pelayanan kepada pasien, serta munculnya sikap kerja yang kurang positif baik kepada rekan kerja maupun atasan. Perawat perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak kerap menghadapi tuntutan peran ganda, yaitu menjalankan tanggung jawab sebagai ibu dalam rumah tangga sekaligus melaksanakan tugas profesional sebagai tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit. Menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan merupakan hal yang menantang, sehingga

dapat menimbulkan tekanan emosional yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja.

Kondisi tersebut makin relevan ketika dikaitkan dengan sistem kerja di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya. Berikut ini merupakan rincian skema konversi jadwal kerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya:

Tabel 1. 2
Shift Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya

No	Jadwal <i>Shift</i> Kerja	Jam Kerja
1	Pagi	07.00 – 14.00
2	Siang	14.00 – 21.00
3	Malam	21.00 – 07.00

Sumber: Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, jam kerja perawat diatur dalam tiga shift: 7 jam untuk shift pagi, 7 jam untuk shift siang, dan 10 jam untuk shift malam, sehingga totalnya 40 jam per minggu. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjabarkan, jam kerja normal pekerja adalah 40 jam per minggu. Di samping hal tersebut, regulasi tersebut juga memberikan ruang bagi sistem kerja bergilir (*shift work*) selama tidak melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, pola kerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya telah sejalan dengan standar waktu kerja yang berlaku.

Penerapan kerja bergilir sering kali menyebabkan perubahan pola tidur dan rutinitas harian sehingga memicu ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Penelitian juga menunjukkan bahwa sistem kerja shift memiliki pengaruh terhadap stres kerja dan *work family conflict* yang berdampak

pada terganggunya keseimbangan peran individu (Achmad et al., 2023; Nugroho et al., 2024).

Fenomena serupa juga ditemukan dalam berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa perawat, khususnya perempuan dengan jam kerja tidak tetap, lebih rentan mengalami konflik peran ganda akibat kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. *Work family conflict* merupakan fenomena umum pada perempuan bekerja dan berkaitan dengan tekanan psikologis serta kesejahteraan individu (Sari, 2020; Prahesti et al., 2023). Dalam konteks perawat perempuan, beban tersebut menjadi lebih besar karena adanya tanggung jawab domestik yang secara sosial maupun budaya sering melekat pada perempuan.

Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh beragam faktor psikososial di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita, di mana semakin tinggi tingkat konflik peran dan stres kerja yang dialami, maka kinerja perawat cenderung mengalami penurunan (Sulisetyawati et al., 2022; Khoiriyah et al., 2024). Namun demikian, penelitian tersebut masih terbatas karena mayoritas dilakukan pada rumah sakit tertentu saja serta belum melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Penelitian selanjutnya oleh Agustina dan Sudibya (2018) mengkaji pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja perawat wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan stres kerja berperan

sebagai variabel mediasi. Namun demikian, penelitian tersebut masih terbatas pada perawat wanita yang sudah menikah dan belum memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja perawat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Amin, Ekwinaldo, dan Novrianti (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Akan tetapi, penelitian tersebut belum mengkaji konflik berbasis keluarga (*work family conflict*) serta belum melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat masih belum komprehensif. Penelitian yang lebih mutakhir dilakukan oleh Juliawati dan Heryanda (2024) yang meneliti pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, fokus penelitian masih terbatas pada kepuasan kerja dan belum menguji dampaknya secara langsung terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu masih membahas pengaruh stres kerja, konflik peran, dan *work family conflict* terhadap kinerja serta kepuasan kerja secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict* secara bersamaan dalam menganalisis kinerja perawat masih relatif terbatas, terutama pada konteks rumah sakit umum swasta. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara simultan pengaruh stres

kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.

Pada kesempatan ini, peneliti berupaya mengangkat penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, khususnya terkait stres kerja, kepuasan kerja, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Variabel tersebut menarik untuk diteliti karena sering muncul dalam beragam penelitian sebelumnya, namun hasil yang diperoleh menunjukkan perbedaan antarinstansi manapun kondisi kerja yang diteliti.

Bertolak dari fenomena masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah untuk mendalami permasalahannya sekaligus mencari alternatif solusinya, yang peneliti tuangkan ke dalam bentuk skripsi berjudul:

”PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Pada Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya).”

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan sejumlah permasalahan yang timbul sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja yang dialami perawat yang dapat menurunkan kinerja perawat terhadap instansi.
2. Adanya tingkat kepuasan kerja perawat yang berbeda-beda memengaruhi tingkat kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.
3. Adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) mempengaruhi fokus dan produktivitas kinerja perawat.

4. Masih terdapat penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang hasilnya belum konsisten.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini berada dalam ranah manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya. Kajian ini ditujukan guna menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, serta *work family conflict* terhadap kinerja perawat menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada perawat aktif yang bekerja dengan sistem tiga shift, yaitu pagi, siang, dan malam.

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada perawat yang bertugas di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya, sehingga hasil penelitian yang diperoleh tidak dapat diterapkan secara umum pada seluruh tenaga kesehatan maupun rumah sakit lainnya.
2. Data yang dipergunakan pada studi ini terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang bersumber dari pihak rumah sakit, seperti informasi mengenai jumlah perawat dan pengaturan jadwal kerja.
3. Responden penelitian dibatasi pada perawat aktif yang bekerja dengan sistem tiga shift (pagi, siang, dan malam) selama periode penelitian berlangsung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, beberapa permasalahan yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana *work family conflict* berpengaruh secara parsial kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya?
4. Seberapa besar stres kerja, kepuasan kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.

4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapat melalui studi ini di antaranya:

a. Manfaat Teoritis

1. Manfaat bagi peneliti dan pengembangan penelitian, temuan yang dihasilkan bisa memperluas pemahaman peneliti terkait pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya. Di samping hal tersebut, temuan yang dihasilkan bisa dipergunakan sebagai bahan rujukan untuk studi berikutnya yang mengkaji permasalahan serupa.
2. Manfaat bagi Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung, temuan yang dihasilkan harapannya bisa berkontribusi bagi pengembangan keilmuan di bidang manajemen, utamanya dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan yang dihasilkan juga bisa menjadi acuan dan rujukan akademik bagi mahasiswa yang sedang menyusun karya ilmiah atau skripsi dengan tema yang berkorelasi dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict*.
3. Manfaat bagi instansi tempat penelitian, bagi rumah sakit sebagai lokasi penelitian, studi ini harapannya bisa menyajikan informasi yang bernilai guna pihak manajemen dalam memahami pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga pada kinerja perawat.

Informasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan dan strategi tata kelola sumber daya manusia guna membentuk lingkungan kerja yang sehat, seimbang, serta produktif bagi perawat.

b. Manfaat Praktis

1. Melalui penelitian ini, harapannya bisa berkontribusi positif serta dijadikan acuan pertimbangan bagi pihak perusahaan pada mekanisme membuat keputusan yang berkenaan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict*, serta dampaknya pada kinerja perawat. Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan dalam merancang langkah-langkah pencegahan terhadap stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga.
2. Penelitian ini ditulis untuk menjadi salah satu persyaratan akademik guna mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Tahun							
	2025		2026					
	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Pengajuan Judul								
Pembuatan Proposal Penelitian								
Bimbingan Proposal Penelitian								
Ujian Proposal Penelitian								
Revisi Proposal								
Pengumpulan dan Pengolahan Data								
Bimbingan Skripsi								
Sidang Skripsi								
Revisi Skripsi								

Sumber : Data Diolah Penulis 2025-2026

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini mencakup lima bab yang disusun secara sistematis, dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang menampilkan fenomena serta urgensi pengkajian mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict* dengan studi pada Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya. Di samping hal tersebut, pembahasan dalam bab ini meliputi

identifikasi permasalahan, pembatasan ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan, serta sistematika penulisan. Secara keseluruhan, bab ini bertujuan memberikan gambaran awal terkait konteks penelitian serta arah pembahasan yang akan dikembangkan pada bab-bab selanjutnya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas kerangka teoritis serta kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pembahasan mencakup konsep-konsep utama, seperti stres kerja, kepuasan kerja, *work family conflict*, dan kinerja perawat, beserta temuan-temuan penelitian sebelumnya yang relevan. Di samping hal tersebut, bab ini memuat kerangka pemikiran yang menjelaskan keterkaitan antarvariabel serta perumusan hipotesis yang menjadi dasar dalam proses analisis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang dipergunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Uraian dalam bab ini mencakup penentuan lokasi penelitian, karakteristik populasi dan sampel, perumusan variabel penelitian beserta indikator pengukurannya, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang diterapkan untuk menelaah pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Tasikmalaya. Pembahasan mencakup hasil pengujian instrumen penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis Uji t dan uji f, serta perhitungan koefisien determinasi. Selanjutnya, temuan penelitian dianalisis dan diinterpretasikan dengan mengaitkannya pada landasan teori serta hasil penelitian sebelumnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang merangkum temuan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work family conflict*. Di samping hal tersebut, disampaikan pula saran yang ditujukan kepada pihak rumah sakit sebagai upaya peningkatan kinerja perawat melalui pengelolaan stres kerja, kepuasan kerja, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga. Bab ini juga memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat secara lebih luas.