

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang fokusnya membahas masalah mengenai hubungan serta peran manusia pada sebuah organisasi. Manusia memiliki peran yang dominan pada setiap aktivitas organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan serta peranan karyawan sehingga mereka lebih efektif dan efisien dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013).

Perkembangan zaman menyebabkan persaingan hidup menjadi lebih kompetitif, sebagai akibatnya manusia lebih meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja agar kebutuhan keluarganya dapat terpenuhi. Dalam beberapa dekade terakhir, pasangan dengan *dual carrier* mulai muncul, yang menyebabkan tidak ada batasan pekerjaan pada pria dan wanita. Hal tersebut membuat semakin banyak wanita yang terlibat di dunia kerja dan mengalami peran ganda yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Sehingga wanita yang bekerja harus berupaya untuk menyeimbangkan keduanya, karena hal tersebut dapat memicu *work-family conflict*.

*Work-family conflict* menjelaskan terjadinya pertentangan dalam dua peran, yaitu antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga (Frone dan Cooper, 1992). Karatepe (2006) menambahkan bahwa jika karyawan tidak mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dikarenakan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, maka emosi mereka menjadi tidak stabil dan kinerja pun akan menurun.

Selain itu, karyawan merupakan sumber daya yang berkonsekuensi mengalami stres. Masalah stres yang berhubungan dengan organisasi perlu dibahas secara mendalam pada saat ini. Salah satu masalah yang sedang hangat dibicarakan akhir-akhir ini dan memiliki posisi yang penting adalah yang berkaitan dengan

kinerja. Faktor-faktor stres kerja harus diketahui keberadaanya karena faktor tersebut bisa berasal dari dalam maupun luar organisasi. Pemahaman pada faktor-faktor penyebab stres serta bagaimana cara mengatasinya merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005) ada berbagai indikasi yang membuat karyawan mengalami stres kerja diantaranya: (1) beban kerja, merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan, (2) waktu kerja, merupakan periode waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (3) umpan balik yang didapatkan, merupakan sebuah respon tindakan baik dari pimpinan, bawahan maupun rekan kerja terhadap tindakan yang diambil oleh karyawan, (4) tanggung jawab, merupakan kondisi dimana karyawan diwajibkan menanggung seluruh konsekuensi terkait pekerjaan yang dilakukan.

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau disfungsional (Sopiah, 2008). Dalam hal ini berarti berarti stres memiliki potensi untuk mendukung atau menghambat pelaksanaan kerja, tergantung besarnya tingkat stres yang dihadapi. Hubungan stres kerja dengan kinerja dijelaskan melalui model (hubungan U-terbalik). Dimana pola tersebut menunjukkan bahwa kaitan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Hal tersebut menunjukkan peningkatan stres dapat berakibat pada peningkatan kinerja, tetapi jika sudah melewati titik tertentu, stres yang terus meningkat akan membuat kinerja turun. Sehingga tanggapan karyawan dalam menghadapi stres tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, moralitas dan etika (Simamora, 2004). Adapun menurut Bangun (2012) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, perhatian khusus diperlukan supaya kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Penurunan kinerja karyawan tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di RS Hermina Arcamanik yang beralamat di Jl. A.H Nasution No.50, Antapani wetan, Kec. Antapani, Kota Bandung. RS Hermina Arcamanik merupakan rumah sakit yang memiliki tujuan mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pemeliharaan kesehatan secara preventif, promosi, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa layanan kesehatan, Rumah Sakit Hermina Arcamanik ditantang untuk berkemampuan menjaga kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, manajemen rumah sakit tidak hanya dihadapkan dengan masalah peralatan saja, tapi juga dihadapkan dengan target capaian kinerja karyawannya, salah satunya adalah perawat.

Perawat merupakan seseorang yang telah menempuh pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU No. 34 tahun 2014 tentang keperawatan). Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa dibandingkan pria, wanita mempunyai kemampuan pengasuhan yang lebih baik. Hal tersebut dikarenakan wanita dianggap lebih peka dalam memahami orang lain serta mampu memberikan keperawatan yang lebih lama. Hal tersebut sesuai dengan presentase jumlah perawat di Rumah Sakit Hermina Arcamanik, yang menunjukkan terdapat 85% perawat wanita dan 15% perawat pria.

Perawat merupakan tenaga medis yang jumlahnya paling banyak. Upaya untuk tetap menjaga kualitas pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit diantaranya adalah dengan memperhatikan kinerja perawat. Sebagai tenaga profesional yang paling banyak berhubungan langsung dengan pasien, perawat harus senantiasa berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Sekecil apapun kesalahan perawat, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap pasien. Oleh sebab itu, dibutuhkan perawat kompeten yang dapat menangani pasien. Untuk melihat kompeten atau tidaknya seorang perawat, maka pihak rumah sakit

melakukan penilaian kompetensi perawat dalam bekerja. Penilaian ini dilakukan secara periodik di setiap tahunnya untuk mengetahui capaian kompetensi perawat Rumah Sakit Hermina Arcamanik. Berikut adalah tabel penilaian kompetensi perawat dalam 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kompetensi Perawat Tahun 2016-2020**

No.	Tahun	Jumlah SDM Keperawatan	Rata-rata penilaian kompetensi	Keterangan
1	2016	215	3A	Baik
2	2017	224	3A	Baik
3	2018	195	3A	Baik
4	2019	195	3A	Baik
5	2020	190	3A	Baik

Sumber: HRD RS Hermina Arcamanik (2020)

Untuk melihat kualitas kinerja, Rumah Sakit Hermina Arcamanik membuat indikator yang merupakan Kriteria Penilaian Kompetensi agar dapat mengukur kualitas kinerja perawat. Indikatornya meliputi:

- a. 1a: Belum kompeten (dalam proses rekrutmen)
- b. 1b: Belum kompeten (dalam proses bimbingan)
- c. 2a: Kompetensi masih banyak kekurangan
- d. 2b: Kompetensi baik, tapi masih ada beberapa kekurangan
- e. 3a: Kompetensi baik, sudah mandiri penuh
- f. 3b: Kompetensi baik dan dapat memberikan saran
- g. 4a: Banyak memberikan saran yang inspiratif
- h. 4b: Kompetensi luar biasa

Berdasarkan data diatas, dalam periode lima tahun terakhir, kompetensi perawat berada pada kriteria 3a, yang berada pada kompetensi baik dan sudah mandiri penuh. Namun hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi perawat belum mencapai kriteria 4b (kompetensi luar biasa) serta dapat dikatakan bahwa perawat di RS Hermina Arcamanik belum mampu memberikan saran yang inspiratif. Meskipun nilai di setiap tahunnya termasuk kepada kategori yang baik, tetapi dalam praktiknya perawat mengalami beberapa hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan jenis tenaga kesehatan terbesar yang memiliki *shift* kerja selama 24 jam dalam pemberian layanan keperawatan kepada pasien secara bergantian. Upaya peningkatan produktivitas kerja dalam pemberian pelayanan keperawatan salah satunya dilakukan dengan sistem penjadwalan kerja menggunakan *shift*. Berikut adalah tabel jadwal shift kerja perawat RS Hermina Arcamanik:

**Tabel 1. 2**  
**Shift Kerja Perawat RS Hermina Arcamanik**

No	Jadwal Shift Kerja	Jam Kerja (WIB)
1.	Pagi	07.00-14.00
2.	Siang	14.00-21.00
3.	Malam	21.00-07.00

Sumber: RS Hermina Arcamanik (2020) diolah penulis 2020

Tabel 1.3 menunjukkan waktu kerja perawat yang terbagi menjadi 3 *shift* kerja yaitu *shift* pagi selama 7 jam/hari, *shift* siang selama 7 jam/hari, serta *shift* malam selama 10 jam/hari sehingga total jam kerja perawat 40 jam/pekan.

Kondisi kerja perawat dengan waktu kerja siang dan malam disertai beban kerja yang begitu banyak, jika tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja. Komitmen dan tanggung jawab yang tinggi pun dituntut untuk dimiliki oleh perawat, karena pekerjaannya menyangkut

kesehatan dan nyawa manusia. Selain itu, perawat merupakan sebuah profesi yang beresiko karena bisa tertular penyakit yang membahayakan. Perawat juga tetap bekerja bahkan pada hari libur nasional. Hal tersebut dianggap sebagai beban tersendiri karena perawat selalu mengurus kebutuhan pekerjaan, sementara pada saat yang sama perlu mengurus kebutuhan keluarga dan pribadi. Ini tentu saja dapat menyebabkan *work-family conflict*. Berkaitan dengan fenomena diatas, terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja yang diduga disebabkan oleh *work-family conflict* dan stres kerja yang dihadapi oleh perawat.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Isesreni, 2005). Rumah sakit diharapkan mempunyai perawat dengan kinerja yang baik dan kompeten, karena hal tersebut dapat membantu rumah sakit dalam mencapai tujuan serta target-target yang telah ditetapkan, dan mampu menjaga kualitas pelayanannya kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RS Hermina Arcamanik”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perawat wanita diduga menghadapi *Work-Family Conflict*, jam kerja perawat yang mengharuskan untuk bekerja siang dan malam melalui pembagian shift seringkali menjadi penyebabnya.
2. Adanya tekanan atau stres dapat berdampak baik atau bahkan berdampak buruk terhadap kinerja tergantung seberapa besar tekanan yang dihadapi oleh perawat. Tanggapan perawat dalam menghadapi stres tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja.

3. Kinerja perawat akan sangat berpengaruh terhadap stabilitas rumah sakit, karena perawat adalah tenaga medis yang paling banyak berhubungan langsung dengan pasien selaku konsumen rumah sakit.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan, diantaranya:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Diharapkan penelitian ini mampu memperluas pengetahuan dan pemahaman penulis, memperkuat penelitian-penelitian terdahulu, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur-literatur dan penelitian.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi serta dapat memberikan kontribusi konseptual bagi penelitian yang akan datang.

## **2. Kegunaan Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Meningkatkan wawasan peneliti mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan maupun instansi. Diharapkan pula bahwa penelitian ini akan meningkatkan kemampuan berpikir dalam penyelesaian masalah, sehingga dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

### **b. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan bagi pembaca dan bisa dijadikan acuan oleh peneliti berikutnya.

### **c. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan masukan bagi instansi dalam mengelola kinerja karyawannya, khususnya bagi RS Hermina Arcamanik.

## **F. Kerangka Pemikiran**

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

Peran ganda terjadi ketika seseorang memiliki dua tugas, yaitu bekerja di tempat kerja dan memiliki kewajiban mengurus rumah tangga. Perawat wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit yang mengalami konflik dalam melakukan perannya tersebut, karena tanggung jawab di dua tempat yang sama pentingnya dan mengharuskan mereka dapat melaksanakan kedua tugasnya dengan baik.

*Work-family conflict* di antara perawat wanita RS Hermina Arcamanik ditunjukkan oleh perannya dimana ia harus berada di rumah sakit untuk melaksanakan tugas, sementara di sisi lain keluarganya pun membutuhkan perhatian penuh. Adanya tuntutan pekerjaan tentunya akan berdampak pada kehidupan keluarga dan masalah dalam keluarga pun akan berdampak pada kinerja. Karena hal tersebutlah perawat wanita harus dapat menyeimbangkan waktu sehingga semua pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

*Work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita. Konflik yang tidak ditangani dengan benar tidak diragukan lagi akan berdampak langsung pada perawat karena mereka berada dalam situasi yang canggung sehingga mereka berada di bawah tekanan. Apabila *work-family conflict* meningkat, maka kinerja perawat akan menurun.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Stres kerja adalah situasi ketegangan yang mempengaruhi emosi serta kondisi fisik seseorang. Seringkali tekanan datang dari atasan, rekan kerja maupun dari beban kerja yang berlebihan adalah penyebabnya. Kinerja adalah *output* dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diberikan. (Hasibuan, 2001). Stres kerja terhadap kinerja bisa berpengaruh positif atau negatif, sebagaimana yang telah dikemukakan pada “hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002).

Menurut Higgins (Umar, 2000) terdapat ikatan antara stres kerja dengan kinerja, banyak penelitian yang menyebutkan mengenai pengaruh stres kerja dengan kinerja dijelaskan dalam hukum Yerkes Podson (Mas’ud, 2002) yaitu model stres-kinerja (hubungan U terbalik). Model hubungan U terbalik memperlihatkan pengaruh tingkatan stres (rendah-tinggi) serta kinerja (rendah-tinggi). Tidak ada tantangan kerja jika tidak ada stres serta kinerja pun lebih cenderung merosot (Mamahit 2016). Seiring dengan meningkatnya stres, kinerja juga cenderung meningkat. Stres merupakan suatu stimulus sehat yang

merangsang para pegawai agar tanggap terhadap tantangan pada pekerjaannya, sebab stres dapat membantu pegawai agar mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Hingga akhirnya stres berada pada titik stabil yang sepadan dengan kemampuan prestasi pegawai. Akan tetapi, apabila stresnya terlalu besar kinerja akan mulai menurun sebab dapat mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan. Akibatnya kinerjanya jadi nol, dan karyawan menjadi putus asa, tidak tahan akan pekerjaannya, keluar hingga menolak bekerja untuk menghindar dari stres.

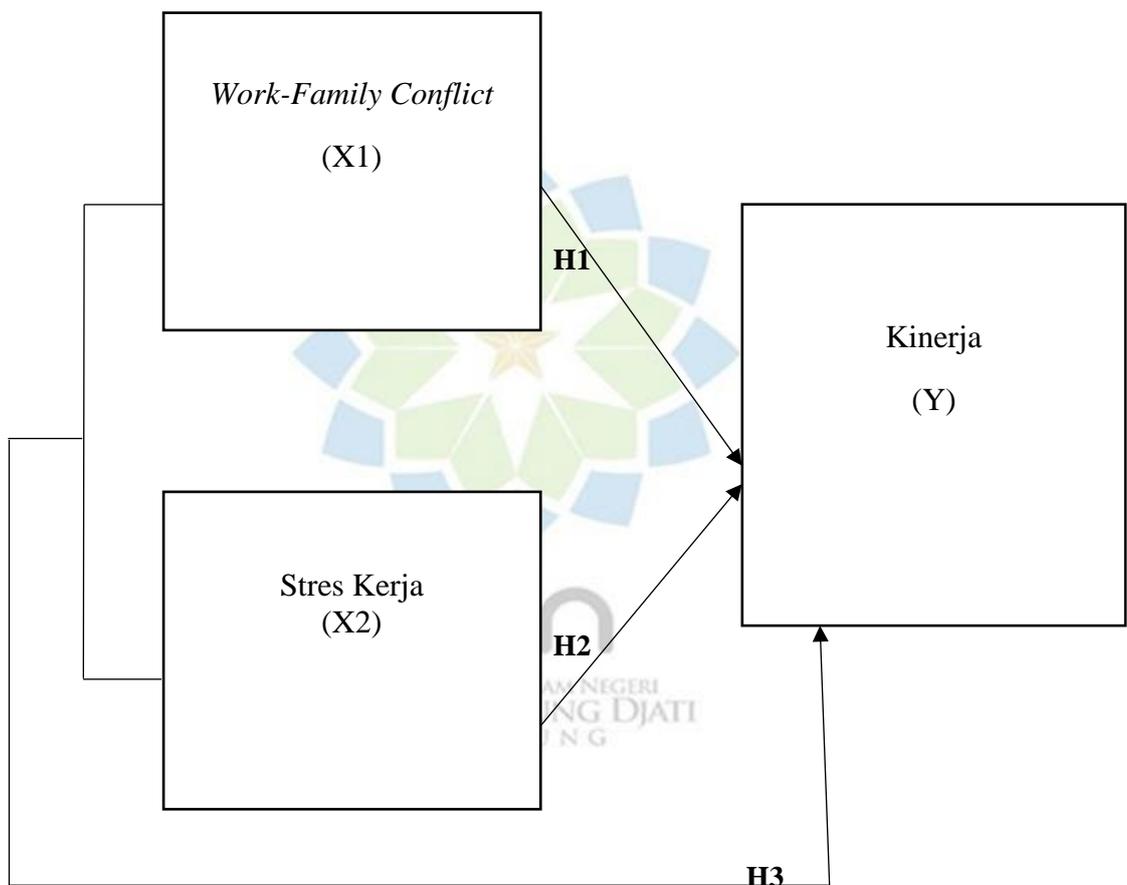
### **3. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja**

Christine, dkk (2010) berpendapat bahwa konflik kerja sering muncul di tempat kerja, seperti bekerja dengan risiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai persyaratan pekerjaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, dan lain-lain. Pada satu sisi, wanita dengan status sudah menikah menghadapi konflik keluarga, salah satunya adalah mengurus semua kebutuhan keluarga. Pekerjaan dan urusan keluarga dapat menyebabkan konflik di tempat kerja dan di rumah ketika masalah pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau masalah keluarga mengganggu masalah pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu, faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Stres dapat membantu (fungsional), tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau menurunkan kinerja (Sopiah, 2008). Dalam hal ini berarti berarti stres memiliki potensi untuk mendukung atau menghambat pelaksanaan kerja, tergantung besarnya tingkat stres yang dihadapi. Hubungan stres kerja dengan kinerja dijelaskan melalui model (hubungan U-terbalik). Dimana pola tersebut menunjukkan bahwa kaitan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Apabila stres tidak ada maka tantangan kerja tidak ada pula, dan kinerja akan menurun. Seiring dengan peningkatan stres, kinerja akan meningkat karena stres menunjang karyawan untuk mengendalikan sumber daya agar kebutuhan pekerjaan dapat terpenuhi. Peningkatan stres akan berakibat pada

peningkatan kinerja, tetapi jika sudah melewati titik tertentu, stres yang terus meningkat akan membuat kinerja turun. (Faudin, dkk)

Melalui penelitian ini kita dapat mengetahui pengaruh antara *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja. Dalam hal ini *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja merupakan variabel independen dan Kinerja merupakan variabel dependen. Berdasarkan penelitian terdahulu dan sumber data yang diperoleh, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Diolah oleh Penulis 2020

**Gambar 1. 1 Model Penelitian**

## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RS Hermina Arcamanik. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

**Tabel 1. 3**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Anissa Rahmawati (2015)	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta.	<i>work-family conflict</i> (X1) lingkungan kerja (X2) Kinerja (Y)	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RS Ghrasia Yogyakarta.  Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RS Ghrasia Yogyakarta.  <i>Work-family conflict</i> dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.
2.	Faradillah Indra Yanie (2018)	pengaruh konflik peran ganda ( <i>work family conflict</i> ) dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat  (studi pada RSUD DR. H. Abdul	<i>Work-Family Conflict</i> (X1) Kecerdasan emosional (X2) Kinerja (Y)	konflik peran ganda ( <i>work family conflict</i> ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kecerdasan

		Moeloek Provinsi Lampung)		emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3.	Farah Nur Syafi'ah Wijayanti (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten	Stress kerja (X1) <i>Work-family conflict</i> (X2) Kepuasan kerja (variable <i>intervening</i> ) Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja, terdapat <i>Work Family Conflict</i> terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> , serta tidak terdapat pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
4.	Yanuar Devi Wahyuningrum (2018)	Pengaruh Konflik peran ganda ( <i>Work-family Conflict</i> ) terhadap kinerja	Konflik peran ganda ( <i>Work-family</i> )	Konflik peran ganda berpengaruh positif dan

		pegawai wanita dengan stress kerja sebagai variable mediasi (studi pada PDAM Kabupaten Ngawi)	<i>Conflict</i> (X1) Stres kerja (Variabel mediasi) Kinerja (Y)	signifikan terhadap stress kerja.  stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Ega Brian Dewanta (2018)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Pt. Kusuma sandang mekarjaya Yogyakarta	Work-Family Conflict (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	<i>Work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.
6.	Novarista Pradila (2018)	Pengaruh Konflik pekerjaan keluarga ( <i>Work-family Conflict</i> ) terhadap kinerja karyawan  (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	Konflik peran ganda (X1) Kinerja (Y)	Konflik pekerjaan keluarga ( <i>Work-family Conflict</i> ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Latifah Ida Kurniati (2019)	Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RS	<i>Work-family Conflict</i> (X1)	<i>work family conflict</i> berpengaruh

		Bumi Waras Bandarlampung	Stres Kerja (X2)  Kinerja (Y)	negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
--	--	-----------------------------	--	--

*Sumber:* Ega Brian Dewanta (2018), Faradillah Indra Yanie (2018), Farah Nur Syafi'ah Wijayanti (2018), Yanuar Devi Wahyuningrum (2018), Latifah Ida Kurniati (2019), Anissa Rahmawati (2015), Novarista Pradila (2018), Diolah oleh Penulis (2020)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, diantaranya:

### **1. Anissa Rahmawati (2015)**

Penelitian yang dilakukan oleh Anissa Rahmawati memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel *work-family conflict* dan kinerja. Perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja seperti pada penelitian tersebut, tetapi menggunakan variabel stres kerja. Serta penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

### **2. Faradillah Indra Yanie (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Faradillah Indra Yanie memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel *work-family conflict* dan kinerja. Perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan variabel kecerdasan emosional seperti pada penelitian tersebut, tetapi menggunakan variabel stres kerja. Serta penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

### **3. Farah Nur Syafi'ah Wijayanti (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Farah Nur Syafi'ah Wijayanti memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel-variabel yang digunakan *work*

*family conflict*, stres kerja, dan kinerja. Adapun perbedaannya, pada penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* seperti pada penelitian tersebut. Serta penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

#### **4. Yanuar Devi Wahyuningrum (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Devi Wahyuningrum memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel-variabel yang digunakan *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja. Adapun perbedaannya, pada penelitian tersebut variabel stres kerja digunakan sebagai variabel mediasi. Serta penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

#### **5. Ega Brian Dewanta (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Ega Brian Dewanta memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel-variabel yang digunakan *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

#### **6. Novarista Pradila (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Novarista Pradila memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel *work-family conflict* dan kinerja. Perbedaannya penelitian tersebut tidak menggunakan variabel stres kerja seperti pada penelitian ini. Serta penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

#### **7. Latifah Ida Kurniati (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Latifah Ida Kurniati memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel-variabel yang digunakan *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian beberapa hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.
2. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.
3. Terdapat pengaruh *Work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RS Hermina Arcamanik.

