

Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita

Misbah Hayati¹, Armida S²

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
misbahhayatifatdi.mhf@gmail.com¹, mimiasriel@gmail.com²

Abstract: *The aims of this study are to analyze whether: (1) work-family conflict affects job stress, (2) work-family conflict affects performance (3) job stress affects the performance of female nurses at RSI Ibnu Sina Padang. This research type is quantitative research with a causative descriptive method. The instrument utilized in this study is a questionnaire. The populations are 83 female nurses by nonprobability sampling techniques with a purposive sampling method that has provisions of female nurses who have been married and ever married. So, the sample is 63 nurses. The instrument trials used validity and reliability test. Data analysis was performed with descriptive and inductive analysis using the normality test, homogeneity test, path analysis, and hypothesis test. From the results, it can be concluded that: (1) work-family conflict features a positive and significant effect on the job stress, seen from significant value $0,000 < 0,05$ (2) work-family conflict features a positive and significant effect on the performance, seen from significant value $0,006 < 0,05$ (3) job stress features a negative effect on the performance, seen from significant value $0,004 < 0,05$.*

Keywords: *work-family conflict, job stress, and performance.*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyak perusahaan merancang strategi dan inovasi terbaik guna tercapainya tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tak luput dari peran sumber daya manusianya. Maka, salah satu faktor yang paling utama untuk dikelola dan dikembangkan adalah sumber daya manusia perusahaan tersebut. Karena, yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menggerakkan roda perusahaan adalah sumber daya manusia. Berhasil atau gagalnya perusahaan dipengaruhi oleh seberapa besar andil dari sumber daya manusianya.

Tidak hanya perusahaan, rumah sakit umum juga harus mengelola sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang berkecimpung pada jasa pelayanan, sumber daya manusia sangat berperan guna keberhasilan rumah sakit. Terutama pada rumah sakit swasta yang beban kerjanya berbeda dari rumah sakit umum pemerintah. Rumah sakit umum swasta tidak hanya berfungsi social namun juga berorientasi pada keuntungan. Sehingga, menjaga kinerja sumber daya manusianya merupakan salah satu cara untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya.

Wilson (2012:231) berpendapat kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat tertentu. Kinerja merupakan prestasi yang dilakukan seseorang baik dari segi kuantitas maupun segi kualitas dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya (Moehariono, 2014:96). Meningkatnya kinerja suatu pekerjaan akan memberikan dampak positif kepada organisasinya tak terkecuali rumah sakit. Oleh sebab itu, rumah sakit juga perlu memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Sumber daya terbanyak dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat yang didominasi oleh tenaga kerja wanita merupakan salah satu peran yang berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Perawat merupakan sumber daya manusia yang melakukan interaksi paling lama dengan pasien yaitu selama 24 jam. Jam kerja ini membuat perawat dibagi dalam shift kerja. Dengan karakteristik pekerjaan seperti ini, perawat dituntut untuk selalu profesional dan memberikan kinerja yang optimal.

Salah satu rumah sakit yang ada di kota Padang ialah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang. Rumah sakit dengan pelayanan subspesialis terbatas ini selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di RSI Ibnu Sina Padang, rumah sakit ini selalu menilai kinerja perawatnya. Kinerja perawat ini tertuang dalam Formulir Penilaian Kinerja Perawat dengan komponen penilaian yang dilihat dari sikap kerja, kinerja pelayanan, dan mutu pelayanan. Dari hasil observasi diketahui bahwa dari seluruh jumlah perawat, penulis menemukan 20 orang perawat masih memiliki kinerja yang belum maksimal. Ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Perawat RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2018

Nama	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan	Total Nilai
AS	15	48	14	77
DS	16	44	16	76
DY	16	49	14	79
FY	15	47	16	78
IA	15	44	14	73
IE	16	48	14	78
KK	15	47	16	78
LGS	18	43	13	74
MY	16	47	16	79
MR	16	48	15	79
M	15	47	16	78
NTA	15	46	15	76
N	15	47	15	77
PLM	17	45	16	78
RN	16	48	15	79
SR	14	40	12	66
SND	15	48	15	78
S	15	48	15	78
S	14	44	13	71
YA	13	40	13	66

Sumber: Divisi SDM Ibnu Sina Padang

Pada tabel 1 diketahui secara keseluruhan kinerja perawat RSI Ibnu Sina Padang sudah baik. Namun, 20 orang perawat masih memiliki kinerja yang belum optimal dengan penilaian

kinerja dibawah 80 bahkan 70. Sehingga RSI Ibnu Sina masih perlu meningkatkan kinerja perawatnya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Sebab, kinerja perawat akan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan rumah sakit.

Menurut Gibson (2008: 123-124) faktor non individu merupakan salah satu faktor yang berimbas pada kinerja. Faktor ini terdiri dari kepemimpinan, kekuasaan, kompensasi, struktur organisasi, desain organisasi, desain pekerjaan, karir, dan konflik. Dalam studi ini, penulis memfokuskan pada konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. *Work-family conflict* ialah wujud dari konflik antar peran (*interrole conflict*) yang merupakan peran pada pekerjaan dan keluarga yang membutuhkan perhatian yang sama (Greenhaus dan Beutell, 1985). Perawat yang didominasi oleh wanita dan sudah menikah akan lebih cenderung mengalami *work-family conflict*. Sebagaimana pendapat Apperson (2012) yang mengatakan bahwa pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Tetapi, wanita lebih besar memiliki kemungkinan mengalami konflik ini dibanding pria. Hal ini terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Angket Awal tentang *Work-family Conflict* Perawat Wanita RSI Ibnu Sina Padang

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Ibu pernah terlambat bahkan tidak datang ke rumah sakit karena alasan keluarga?	11	55%	9	45%
2	Apakah Ibu merasa waktu untuk keluarga kurang bahkan tidak ada?	12	60%	8	40%
3	Apakah permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas Ibu?	13	65%	7	35%
4	Apakah Ibu mendapatkan keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang sedang dijalani	11	55%	9	45%

Sumber: Pengolahan Angket Awal 2019

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa perawat wanita RSI Ibnu Sina terindikasi mengalami *work-family conflict* dimana 55% perawat mengatakan pernah terlambat bahkan tidak datang bekerja karena alasan keluarga. Kemudian 60% menjawab waktu untuk keluarga kurang. Lalu 65% menjawab permasalahan keluarga mempengaruhi pekerjaan dan 55% menjawab mendapat keluhan keluarga akibat dari pekerjaan. Untuk itu perlu strategi yang optimal agar konflik ini tidak berdampak buruk bagi kinerja perawat.

Menurut Gibson (2008: 123-124), faktor psikologi juga dapat mempengaruhi kinerja. Faktor ini terdiri dari sikap, persepsi, kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, dan stres kerja. Menurut Frone (2000) depresi, kecemasan, dan stres sangat berkaitan dengan *work-family conflict*. Jika stres yang dialami karyawan dapat dikendalikan dengan tepat, maka akan membuat kinerja jadi lebih baik. Namun jika berlebihan, stres tersebut dapat berdampak buruk bagi kinerja (Robbins, 2008). Rivai (2009: 108) mengatakan suatu ketegangan yang membuat tidak seimbang fisika dan psikis, yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang disebut stres. Jadi jika stres kerja yang dialami seseorang semakin tinggi, maka akan berdampak pada pekerjaannya. Hal ini terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Angket Awal tentang Stres Kerja Perawat Wanita RSI Ibnu Sina Padang

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Ibu tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja karena mempunyai masalah pada pekerjaan dan keluarga?	10	50%	10	50%
2	Apakah Ibu sering merasa lelah pada saat bekerja?	15	75%	5	25%
3	Apakah Ibu akan marah jika bekerja dibawah tekanan?	16	80%	4	20%

Sumber: Pengolahan Angket Awal 2019

Dari tabel 3 terlihat indikasi stres kerja yang dialami perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang dimana 50% menjawab susah berkonsentrasi saat mempunyai masalah, 75% sering merasa Lelah saat bekerja, dan 80% marah jika bekerja dibawah tekanan. Oleh karena itu, berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini bertujuan adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah: (1) *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang, (2) *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang, (3) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan kausatif. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh dan hubungan sebab akibat dari variabel *work-family conflict*, stres kerja dan kinerja. Populasi penelitian ini ialah perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang dengan pengambilan sample menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *purposive sampling method* yang memiliki ketentuan perawat wanita yang sudah menikah atau pernah menikah. Sehingga didapat 63 sampel penelitian.

Data penelitian ini merupakan data primer dengan angket/kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai teknik pengumpulan datanya dan telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Tahap analisa data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan induktif. Analisis induktif dilakukan dengan cara uji prasyarat data (normalitas dan homogenitas), analisis jalur, dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Prasyarat Data

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengukur tingkat kenormalan suatu data yang diperoleh dari penyebaran angket penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil yang diperoleh adalah nilai sig. $0,320 > 0,05$. Ini artinya data penelitian ini bersifat normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan guna melihat kehomogenan data yang diteliti. Uji homogenitas menggunakan *test of homogeneity of varians*. Hasil yang diperoleh adalah nilai sig.

work-family conflict 0,095 > 0,05 dan nilai sig. stres kerja 0,102 > 0,05. Ini artinya data penelitian ini bersifat homogen.

Analisis Jalur

Sub Struktur 1

Tabel 4. Koefisien Jalur Variabel *Work-family Conflict* Terhadap Stres Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	23,771	5,989		3,969	,000
work-family conflict	,619	,126	,546	4,915	,000

a. Dependent Variable; stres kerja

Sumber: Olahan data primer, 2019

Pada tabel diatas diketahui bahwa koefisien jalur $P_{X_1 \times X_2} = 0,546$, t hitung = 4,915 pada sig. 0,000 < 0,05. Ini artinya *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang.

Sub Struktur 2

Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	121,305	5,406		22,437	,000
work-family conflict	,341	,120	,414	2,845	,006
stres kerja	-,319	,106	-,440	-3,018	,004

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Olahan data primer, 2019

Pada tabel diatas diketahui koefisien jalur *work-family conflict* $P_{Y \times X_1} = 0,414$, t hitung = 2,845 pada sig. 0,006 < 0,05. Ini artinya *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Selanjutnya, koefisien jalur stres kerja $P_{Y \times X_2} = -0,440$, t hitung = -3,018 pada sig. 0,004 < 0,05. Ini artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang.

Menentukan Besarnya Pengaruh dari Variabel Eksogen dan Endogen Secara Langsung Maupun Tidak Langsung

Pengaruh Langsung

Work-family conflict (X1) berpengaruh langsung terhadap stres kerja (X2)

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } X2 &= X1 \rightarrow X2 \\ &= P_{X_1 \times X_2} \\ &= 0,546 \end{aligned}$$

Jadi, *work-family conflict* berpengaruh langsung terhadap stres kerja sebesar 0,546 atau 54,6%.

Work-family conflict (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y)

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y &= X1 \rightarrow Y \\ &= P_{yx} \\ &= 0,414 \end{aligned}$$

Jadi, *work-family conflict* berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,414 atau 41,4%.

Stres kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y)

$$\begin{aligned} X2 \text{ terhadap } Y &= X2 \rightarrow Y \\ &= P_{yx2} \\ &= -0,440 \end{aligned}$$

Jadi, stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar -0,440 atau -44%.

Pengaruh Tidak Langsung

Work-Family Conflict (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Melalui Stres Kerja (X2)

Diketahui X1 berpengaruh langsung terhadap Y sebesar 0,414. Selanjutnya, *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja didapat dari perkalian nilai beta X1 terhadap X2 dan nilai beta X1 terhadap Y yaitu $= 0,546 \times -0,440 = -0,240$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y melalui X2 adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $= 0,414 + (-0,240) = 0,174$. Berarti, nilai pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *work-family conflict* (X1) melalui stres kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Pada hasil analisis didapatkan *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap stres kerja sebesar koefisien jalur $P_{X1X2} = 0,546$, t hitung = 4,915 pada sig. $0,000 < 0,05$ yang bermakna ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Hal ini berarti hipotesis pertama diterima maka *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kemudian, hasil analisis data didapatkan *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar koefisien jalur $P_{YX1} = 0,414$, t hitung = 2,845 pada sig. $0,006 < 0,05$ yang bermakna ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Hal ini berarti hipotesis kedua diterima maka *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil analisis data didapatkan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar koefisien jalur $P_{YX2} = -0,440$, t hitung = -3,018 pada sig. $0,004 < 0,05$ yang bermakna ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima maka stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-family Conflict Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang

Berdasarkan analisis data didapatkan *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang dengan t hitung = 4,915 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menyebabkan diterimanya hipotesis pertama penelitian yakni *work-family*

conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Artinya meningkatnya *work-family conflict* yang terjadi pada diri perawat akan membuat stres kerja semakin tinggi. Namun, apabila *work-family conflict* yang dirasakan rendah maka stres kerja yang dirasakan pun ikut merendah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Frone (2000) yang menyatakan bahwa depresi, kecemasan, dan stres sangat berkaitan dengan *work-family conflict*, baik dirasakan oleh wanita maupun pria. Kemudian menurut Amstad, et. al (2011) bahwa kepuasan hidup tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba merupakan salah satu dampak i dari pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya kecemasan dan depresi merupakan gangguan psikologis yang terjadi akibat stres kerja (Beehr, 1985). Jadi, *work-family conflict* yang dialami seseorang tidak ditangani dengan baik, akan menyebabkan tekanan psikologis, kecemasan ataupun depresi yang merupakan ciri terjadinya stres.

Divara dan Agoes (2016) menguatkan penelitian ini dengan meneliti "Pengaruh *Work-family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali". Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *work-family conflict* dan stres kerja. Ini berarti konflik yang terjadi pada diri seseorang akan meningkatkan stres kerja, maka semakin tinggi konflik maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

Pengaruh *Work-family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang

Berdasarkan analisis data didapatkan *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang dengan t hitung = 2,845 pada signifikansi $0,006 > 0,05$ sehingga menyebabkan diterimanya hipotesis kedua yakni *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Artinya walaupun *work-family conflict* yang dialami perawat tinggi, maka tinggi pula kinerja perawat wanita pada rumah sakit ini. Namun semakin rendah *work-family conflict*, maka rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Salah satu hal yang melandasi hasil penelitian ini terkait dengan teori Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Pada konflik yang bersifat fungsional, konflik dapat meningkatkan kinerja karena konflik yang terjadi dapat mendorong karyawan atau memberikan energi positif sehingga memicu motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sejalan dengan itu, konflik dalam organisasi dalam menguntungkan (konstruktif) dan merugikan (destruktif) seorang maupun organisasinya. Konflik pada tingkat sedang akan menimbulkan keuntungan bagi individu dan organisasinya. Namun konflik pada tingkat sangat rendah maupun sangat tinggi akan merugikan individu dan juga organisasinya. Keuntungan konflik yakni dapat meningkatkan inovasi dan kreatifitas, menguatkan komitmen, dan menurunkan ketegangan. Sedangkan kerugian konflik dapat menurunkan kinerja.

Dari penjelasan diatas maka *work-family conflict* yang terjadi pada perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang bersifat konstruktif. Karena konflik bukan penghalang untuk bekerja. Konflik yang dialami perawat wanita rumah sakit ini dijadikan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Sehingga konflik bukan halangan untuk bekerja. Walaupun mengalami konflik,

perawat wanita tetap akan memberikan kinerja sebaik mungkin agar tujuan RSI Ibnu Sina Padang dapat dicapai dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang

Berdasarkan analisis data didapatkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang dengan t hitung = -3,018 pada signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga menyebabkan diterimanya hipotesis ketiga yakni stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat wanita RSI Ibnu Sina maka akan menurunkan kinerja perawat. Namun sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja perawat wanita pada rumah sakit ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Suwotno (2011: 260) yang telah mengidentifikasi dampak dari stres kerja yang tinggi yakni: (1) menurunkan kondisi personal seseorang, seperti gelisah, frustrasi, depresi. (2) memperburuk perilaku seseorang saat melakukan pekerjaan, seperti emosian dan melakukan sesuatu dengan instingtif. (3) berimbas pada logika seperti sering melamun, konsentrasi menurun, dan mengambil keputusan yang buruk. (4) berefek pada kesehatan yang menurun, seperti migran, susah tidur, gangguan psikomatis. (5) berdampak pada keberlangsungan organisasi, seperti rendahnya kinerja, menurunkan loyalitas dan komitmen kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami perawat maka meningkatkan stres kerja yang dirasakan. (2) *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi maka kinerja perawat akan meningkat. (3) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti, semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran yaitu perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang tetap harus meningkatkan kinerja khususnya pada kegiatan perencanaan sebelum melakukan tindakan keperawatan dan perawat harus meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik serta stres kerja agar selalu dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi rumah sakit. Kemudian bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amstad, et. al. (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. Hlm. 151-169

- Apperson, et. al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". American Journal of Undergraduate Research. Vol: 1 No: 3. Hlm. 9-16
- Beehr. (1985). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Routledge
- Divara, I Gusti Agung Gede Krisna & Agus Ganesha Rahyuda. (2016). "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol: , No: 11
- Frone, Michael R. (2000). "Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology. Vol: 85 No: 6. Hlm. 888-895
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Greenhaus Jeffrey H. & Nicholas J. Beutell. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". Academy of management Review. Vol: 10 No: 1. Hlm. 76-88
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Winardi. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: CV. Madar Maju