

# Riawan

*by* Riawan R

---

**Submission date:** 23-Jul-2023 06:01AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135110145

**File name:** 11.pdf (512.72K)

**Word count:** 4431

**Character count:** 26656

## PENGARUH BEBAN KERJA BERLEBIH, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA TENAGA KESEHATAN RSU DARMAYU PONOROGO

Feby Ayu Ningtiyas<sup>1</sup>, Siti Chamidah<sup>2</sup>, Riawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

[febyyayu@gmail.com](mailto:febyyayu@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitichamidah71@gmail.com](mailto:sitichamidah71@gmail.com)<sup>2</sup>, [riawan13awan@gmail.com](mailto:riawan13awan@gmail.com)<sup>3</sup>

3

### ABSTRACT

*Work and family are two important aspects that cannot be separated. both to go hand in hand and need balance. Therefore, individuals who have families and work to be able to balance family members and also as workers. The purpose of this study was to examine the effect of the variables of excessive workload, work stress, and satisfaction on work-family conflict in the health workers of Darmayu Ponorogo General Hospital. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study used a probability sampling technique, namely using a simple random sampling technique. The data used are primary data and data collection through questionnaires distributed to research subjects as many as 104 health workers at Darmayu Ponorogo General Hospital. This study resulted in a partial test (t) as follows: excessive workload (X1) = 0.046, work stress (X2) = 0.037, and performance satisfaction (X3) = 0.034. With the F test value (simultaneous) of 8,840.*

**Keywords:** Excessive Workload, Work Stress, Objectives of Performance Assessment and Work-Family Conflict

3

### ABSTRAK

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek penting yang tidak dapat dipisahkan. keduanya dituntut untuk saling berjalan beriringan dan perlu keseimbangan. Oleh karena, Individu yang berkeluarga dan bekerja dituntut untuk dapat menyeimbangkan perannya sebagai anggota keluarga dan juga sebagai tenaga kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel beban kerja berlebih, stress kerja, dan kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict* pada tenaga kesehatan RSU Darmayu Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yakni menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer serta pengumpulan data melalui kuisioner yang disebar terhadap subjek penelitian sebanyak 104 tenaga kesehatan RSU Darmayu Ponorogo. Penelitian ini menghasilkan uji parsial (t) adalah sebagai berikut beban kerja berlebih (X1) = 0,046, stress kerja (X2) = 0,037, dan kepuasan penilaian kinerja (X3) = 0,034. Dengan nilai uji F (simultan) sebesar 8,840.

**Kata Kunci:** Beban Kerja Berlebih, Stress Kerja, Kepuasan Penilaian Kinerja Dan *Work-Family Conflict*

3

### PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga merupakan aspek penting dalam kehidupan setiap manusia yang perlu dijaga keseimbangannya, agar keduanya tetap berjalan sesuai dengan arah yang diinginkan oleh setiap individu. Bagi individu yang sudah berkeluarga, aspek pekerjaan dan aspek keluarga merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dan diperlukan agar dapat mendukung satu

sama lain. Pekerjaan dibutuhkan oleh individu dalam sebuah keluarga untuk dapat memenuhi kebutuhan financial dalam keluarga. Namun, individu yang bekerja seringkali menemui kesulitan untuk membagi perannya antara pekerjaan dan keluarga, sehingga banyak menimbulkan konflik. Konflik ini dapat berasal dari keluarga dan berdampak pada pekerjaan ataupun sebaliknya, konflik berasal dari pekerjaan dan berdampak pada keluarga. Individu yang bekerja dituntut untuk profesional dalam bekerja, dalam artian dapat membatasi diri untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga masing-masing peran dapat berjalan seimbang serta dapat mengurangi *work-family conflict* yang akan terjadi.

Sarwar & Zeeshan (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua arah sumber konflik yang berbeda, yaitu konflik yang berasal dari pekerjaan terhadap keluarga (*work to family conflict*) dan konflik yang berasal dari keluarga terhadap pekerjaan (*family to work conflict*). Konflik pekerjaan terhadap keluarga merupakan konflik yang tercipta karena tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga. Sedangkan konflik keluarga terhadap pekerjaan memiliki arti bahwa kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan. Salah satu bentuk dari konflik yang berasal dari pekerjaan adalah beban kerja berlebih yang diberikan terhadap karyawan. Karyawan yang merasa mempunyai beban kerja berlebih memiliki peluang lebih tinggi untuk merasakan stress, *burnout*, ketidakpuasan dengan hidup, kondisi fisik dan mental yang tidak sehat, bahkan mungkin melupakan waktunya untuk beristirahat karena adanya tuntutan pekerjaan (Putra, R. H. 2017).

Selain kualitas pelayanan, Tuntutan dari berbagai sumber tersebut memicu terjadinya stress karena individu kesulitan untuk memenuhi tuntutan yang dianggap lebih utama dan harus didahulukan. Kondisi stress tersebut dapat menciptakan terjadinya konflik dalam keluarga ataupun dalam pekerjaan (Dan et al., 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah Ismail & Rishani (2018) mendefinisikan kepuasan penilaian kinerja sebagai ekspresi yang menunjukkan yang ditampilkan oleh tenaga kerja. Ekspresi tersebut menunjukkan keadaan yang bahagia dan menunjukkan perasaan puas terhadap system penilaian kinerja yang ada di sebuah perusahaan.

Beberapa hal tersebut menimbulkan ketertarikan pada peneliti untuk melakukan penelitian pada RSUD Darmayu Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah beban kerja berlebih berpengaruh terhadap work-family conflict pada tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo ?, (2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo?, (3) Apakah kepuasan penilaian kinerja berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo?, (4) Apakah beban kerja berlebih, stress kerja, dan kepuasan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo?.

## KAJIAN LITERATUR

### Beban Kerja Berlebih

Ariyanti (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Beban berlebih merupakan suatu kondisi seorang individu yang dihadapkan pada suatu tuntutan untuk melakukan suatu hal lebih dari yang mampu dilakukannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Putra, R. H. (2017) adalah:

1. Mengerjakan pekerjaan berdasarkan waktu
2. Mendapati beban pekerjaan yang berlebihan serta membutuhkan usaha yang keras
3. Harus menghadapi tuntutan dalam pekerjaan
4. Dalam bekerja membutuhkan konsentrasi
5. Tugas pokok pekerjaan menjadi terganggu
6. Pekerjaan membuat sibuk

### Stress Kerja

Stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan atau tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, proses berpikir, serta kondisi seorang tenaga kerja secara keseluruhan. Stress kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan

reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge 2007). Indikator yang digunakan untuk mengukur Stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan atau tidak nyaman yang dapat mempengaruhi menurut Afandi (2018) adalah:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Dalam Organisasi

#### **Kepuasan Penilaian Kinerja**

Ismail dan Rishani (2018) mendefinisikan kepuasan penilaian kinerja sebagai sebuah reaksi positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja yang menyatakan kebahagiaan dan mencerminkan kepuasannya terhadap system penilaian yang didapati. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan penilaian kinerja menurut Ruvendi (2005) adalah :

1. Perasaan senang atau tidak senang dalam upaya melaksanakan/ menyelesaikan pekerjaan.
2. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan
3. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipangku saat ini
4. Menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab
5. Tingkat motivasi karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan
6. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi
7. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya

#### **Work-Family Conflict**

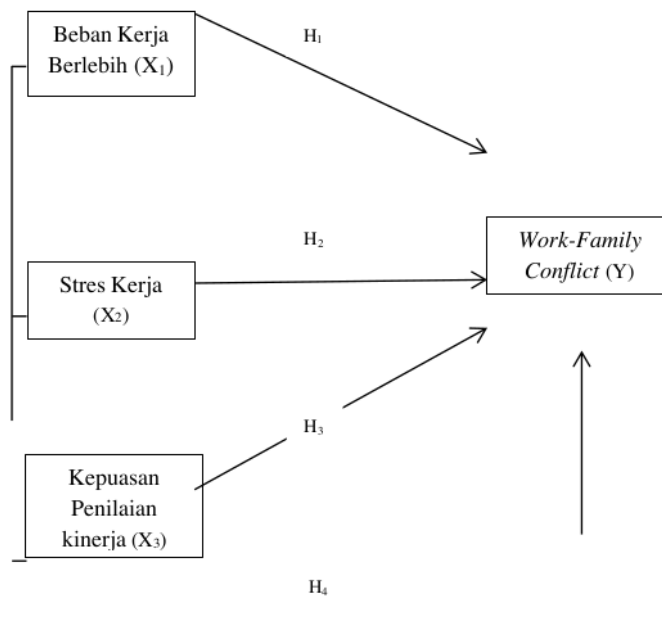
*Work-family conflict* didefinisikan sebagai sebuah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tekanan dari domain pekerjaan dan juga domain keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus J. &, 1985). Indikator yang digunakan untuk mengukur *Work-family conflict* menurut Putra, R.H. (2017) adalah:

1. Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga.
2. Waktu untuk keluarga mengganggu pekerjaan.
3. Tekanan dari pekerjaan mempengaruhi peran keluarga.

4. Keluarga menekan pekerjaan.
5. Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga.
6. Perilaku tidak efektif di tempat kerja.

### Kerangka Konseptual

Pengaruh Beban kerja berlebih, Stres kerja, dan <sup>1</sup>Kepuasan penilaian kinerja terhadap *Work-family conflict* yang dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



### Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang mempunyai sifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017).

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Hubungan pengaruh Beban kerja berlebih terhadap *Work-family conflict*

Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan multi efek pada *work-family conflict*, artinya beban kerja yang tinggi atau berlebihan akan memberikan dampak yang jumlahnya banyak seperti, akan meningkatkan jam kerja, menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menimbulkan perubahan pada kondisi emosional tenaga kerja untuk menghadapi lingkungan

sekitarnya, dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro, F. A., (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja berlebih dengan *work-family conflict*. Dari hasil penelitian tersebut, diperoleh hipotesis :  
H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh <sup>3</sup> Beban kerja berlebih terhadap *Work-family conflict*.

2. Hubungan pengaruh Stres kerja terhadap *Work-family conflict*

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang tenaga kerja mengalami banyak tekanan dalam urusan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan Made (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *work-family conflict*. Dari hasil penelitian tersebut, diperoleh hipotesis :  
H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh <sup>3</sup> Stres kerja terhadap *Work-family conflict*

3. Hubungan pengaruh Kepuasan penilaian kinerja terhadap *Work-family conflict*

<sup>1</sup> Kepuasan penilaian kinerja merupakan sebuah reaksi positif yang ditampilkan oleh tenaga kerja yang menyatakan kebahagiaan dan mencerminkan kepuasannya terhadap system penilaian yang didapati. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wati, K. (2020) menunjukkan bahwa <sup>1</sup> variabel kepuasan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negative terhadap variabel *work-family conflict*. Dari hasil penelitian tersebut, diperoleh hipotesis :

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat <sup>1</sup> pengaruh Kepuasan penilaian kinerja terhadap *Work-family conflict*

4. Hubungan pengaruh Beban kerja berlebih, <sup>1</sup> Stres kerja, dan Kepuasan penilaian kinerja terhadap *Work-family conflict*.

Dalam penjabaran permasalahan diatas semua variabel mempunyai peran penting yang mempengaruhi *work-family conflict*. Dari permasalahan tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat <sup>3</sup> pengaruh Beban kerja berlebih, Stres kerja, dan <sup>1</sup> Kepuasan penilaian kinerja terhadap *Work-family conflict*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Dr Sutomo No 44 – 50 Kel. Bangunsari, Kec. Ponorogo Kab. Ponorogo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo SDM bidang pelayanan keperawatan yang terdiri dari 141 sumber daya manusia. Pengambilan sampel dari populasi penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan Sampel Proporsional Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 104. Pengambilan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa penyebaran kuisioner kepada tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.. Metode analisis data yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan komputer dengan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji instrument

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Beban Kerja Berlebih (X <sub>1</sub> )	X1P1	0,765	0,1927	VALID
	X1P2	0,729	0,1927	VALID
	X1P3	0,451	0,1927	VALID
	X1P4	0,255	0,1927	VALID
	X1P5	0,681	0,1927	VALID
	X1P6	0,658	0,1927	VALID
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	X2P1	0,482	0,1927	VALID
	X2P2	0,382	0,1927	VALID
	X2P3	0,598	0,1927	VALID
	X2P4	0,554	0,1927	VALID
	X2P5	0,409	0,1927	VALID
	X2P6	0,606	0,1927	VALID
	X2P7	0,596	0,1927	VALID
	X2P8	0,482	0,1927	VALID
Kepuasan Penilaian Kinerja (X <sub>3</sub> )	X3P1	0,636	0,1927	VALID



	X3P2	0,625	0,1927	VALID
	X3P3	0,345	0,1927	VALID
	X3P4	0,518	0,1927	VALID
	X3P5	0,670	0,1927	VALID
	X3P6	0,695	0,1927	VALID
<i>Work family conflict (Y)</i>	YP1	0,555	0,1927	VALID
	YP2	0,427	0,1927	VALID
	YP3	0,606	0,1927	VALID
	YP4	0,643	0,1927	VALID
	YP5	0,478	0,1927	VALID
	YP6	0,384	0,1927	VALID
	YP7	0,464	0,1927	VALID
	YP8	0,630	0,1927	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standard	Keterangan
Beban Kerja Berlebih	0,663	0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,601	0,60	Reliabel
Penilaian Kepuasan	0,735	0,60	Reliabel
Kinerja			
<i>Work family conflict</i>	0,634	0,60	Reliabel

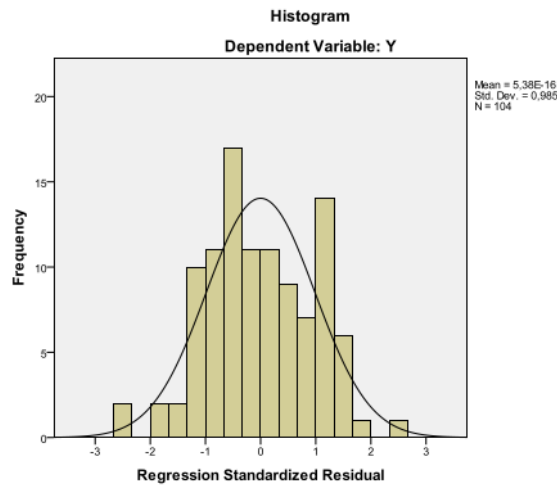
Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

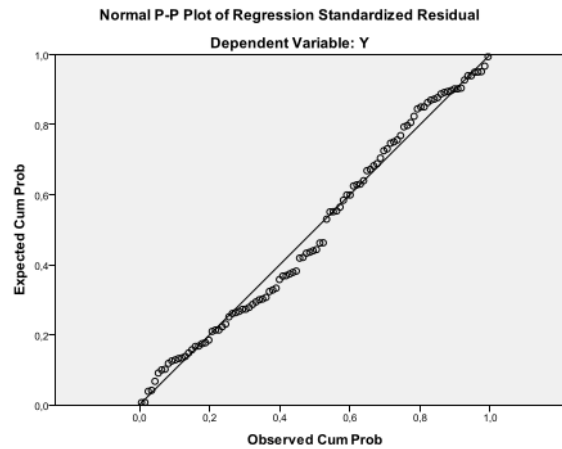
#### Uji Normalitas

#### Histogram



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui hasil dalam uji Normalitas Histogram menghasilkan bentuk kurva yang membentuk menggunung maka dinyatakan bahwa pola terdistribusi normal.

#### P-PLOT



Berdasarkan dari gambar diatas dalam uji normalitas P-PLOT menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

#### *One sample kolmogrov-smirnov test*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

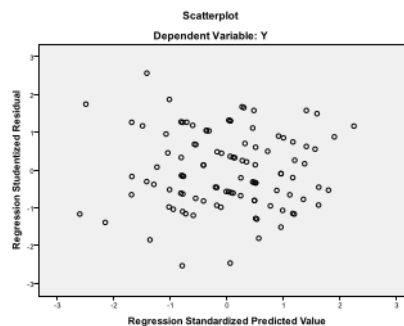
		Unstandardized Predicted Value
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,1730769
	Std. Deviation	1,07727234
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,050
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,515
Asymp. Sig. (2-tailed)		,953

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan jika nilai Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorovsmirnov didapatkan hasil sebesar 0,953 yang artinya terdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dalam hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah pada angka 0 di sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

### Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,281	3,779		3,514	,001		
	X1	,226	,109	,215	2,063	,042	,733	1,364
	X2	,229	,112	,200	2,043	,044	,826	1,210
	X3	,256	,119	,205	2,147	,034	,870	1,150

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas hasil dari Uji Multikolinieritas untuk nilai tolerance sebesar 0,870 dan nilai VIF sebesar 1,150 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas. Karena pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas

### Hasil Analisis Data

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.062	3.786		3.450	.001
	Beban Kerja Berlebih	.222	.109	.211	2.024	.046
	Stress Kerja	.240	.113	.208	2.119	.037
	Kepuasan Penilaian Kinerja	-.255	.119	-.205	-2.146	.034

4

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 13,062 + 0,222 X_1 + 0,240 X_2 + -0,255 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) = 13,062

Hasil analisis regresi linier berganda konstanta (a) dalam penelitian ini sebesar 13,062 bahwa ketika variabel bebas beban kerja berlebih ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan penilaian kinerja ( $X_3$ ) bernilai 0 maka nilai variabel terikat *work family conflict* (Y) tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo sebesar 13,062 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

- 2) Nilai koefisien regresi Beban Kerja Berlebih ( $X_1$ ) = 0,222

Koefisien variabel beban kerja berlebih ( $X_1$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,222 artinya apabila variabel beban kerja berlebih ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *work family conflict* (Y) tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo mengalami kenaikan sebesar 0,222 satuan dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif artinya semakin meningkat beban kerja berlebih maka *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) = 0,240

Koefisien variabel stress kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,240 artinya apabila variabel stress kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *work family conflict* (Y) tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo mengalami kenaikan sebesar 0,240 satuan dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif artinya semakin meningkat stress kerja maka *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo akan meningkat.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Penilaian Kinerja ( $X_3$ ) = -0,255

Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel Trust mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan konsumen sebesar 0,496 satuan dengan catatan bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap.

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.186	2.13532

4

Nilai R Square sebesar 0,210. Nilai tersebut merupakan presentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari R Square tersebut apabila dirubah dalam bentuk persen yaitu sebesar 21,0%.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 5. Hasil uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.062	3.786		3.450	.001
Beban Kerja Berlebih	.222	.109	.211	2.024	.046
Stress Kerja	.240	.113	.208	2.119	.037
Kepuasan Penilaian Kinerja	-.255	.119	-.205	-2.146	.034

a. Dependent Variable: *Work family conflict*

4

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel di atas nilai t hitung untuk variabel independen yaitu:

3

1. Berdasarkan perhitungan uji t pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,024 > t tabel 1,9837. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,046 < dari 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub>

ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berlebih secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.

2. Berdasarkan perhitungan uji t pengaruh stress kerja terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,119 > t tabel 1,9837. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,037 < dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.
3. Berdasarkan perhitungan uji t pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo mendapatkan nilai t hitung sebesar -2,146 > t tabel 1,9837. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,034 < dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan penilaian kinerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.

#### Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.924	3	40.308	8.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	455.961	100	4.560		
	Total	576.885	103			

a. Dependent Variable: *Work family conflict*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Penilaian Kinerja, Stress Kerja, Beban Kerja Berlebih

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 8,840 > f tabel 2,69 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

#### PEMBAHASAN

3  
**Pengaruh Beban Kerja Berlebih (X<sub>1</sub>) Terhadap *Work family conflict* (Y) Tenaga Kesehatan RSUDarmayu Ponorogo.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel beban kerja berlebih yang menunjukkan nilai 0,222. Artinya bahwa apabila beban kerja berlebih mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka *work family conflict* akan mengalami peningkatan sebesar 0,222. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai t hitung 2,024 > t tabel 1,9837 serta nilai signifikan 0,046 < 0,05.

3  
Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh positif signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUDarmayu Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict*. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan RSUDarmayu Ponorogo memiliki pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi penuh karena berhubungan dengan keselamatan pasien sehingga tenaga kesehatan merasakan beban kerja berlebih. Hal tersebut yang yang dapat mempengaruhi *work family conflict* tenaga kesehatan.

**Pengaruh Stress Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap *Work family conflict* (Y) Tenaga Kesehatan RSUDarmayu Ponorogo.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel stress kerja yang menunjukkan nilai 0,240. Artinya bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka *work family conflict* akan mengalami peningkatan sebesar 0,240. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai t hitung 2,119 > t tabel 1,9837 serta nilai signifikan 0,037 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUDarmayu Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict*.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan RSUDarmayu Ponorogo merasa tidak pernah memiliki waktu libur untuk meluangkan waktu dengan keluarga



dan merasa bosan dengan pekerjaan sehingga kurang bersemangat dan emosional dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut yang yang dapat mempengaruhi *work family conflict* tenaga kesehatan..

<sup>1</sup>  
**Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja (X3) Terhadap *Work family conflict* (Y) Tenaga Kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel kepuasan penilaian kinerja yang menunjukkan nilai -0,255. Artinya bahwa apabila kepuasan penilaian kinerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka *work family conflict* akan mengalami penurunan sebesar 0,255. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai t hitung -2,146 > t tabel 1,9837 serta nilai signifikan 0,034 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa <sup>1</sup> **kepuasan penilaian kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict*.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa RSUD Darmayu Ponorogo lebih memberikan penilaian kepada kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja yang buruk, sehingga tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo merasa puas terkait dengan penilaian kinerja tersebut. Hal tersebut yang yang dapat mempengaruhi *work family conflict* tenaga kesehatan..

**Pengaruh Beban Kerja Berlebih (X1), Stress Kerja (X2), Dan Kepuasan Penilaian Kinerja (X3) Terhadap *Work family conflict* (Y) Tenaga Kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.**

Hasil Uji F (Uji Simultan) untuk variabel beban kerja berlebih (X1), stress kerja (X2), dan kepuasan penilaian kinerja (X3) <sup>4</sup> **secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work family conflict* (Y) tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo dengan nilai F hitung sebesar 8,840 dan F tabel sebesar 2,69 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05.**

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berlebih (X1), stress kerja (X2), dan kepuasan penilaian kinerja (X3) secara simultan <sup>3</sup> **memiliki pengaruh terhadap *work family conflict* (Y) tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo dapat diterima.**

## KESIMPULAN

1. 3 Beban kerja berlebih secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.
2. Stress kerja secara parsial 3 memiliki pengaruh positif terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.
3. Kepuasan penilaian kinerja secara parsial 3 memiliki pengaruh negatif terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo
4. Beban kerja berlebih, stress kerja, dan kepuasan penilaian kinerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *work family conflict* tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing
- Ariyanti, E. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rsud Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri* (Doctoral Dissertation, Upn Veteran Jawa Timur).
- 3 Dan, S. K. P., Dhamayantie, E., & Fauzan, R. (2016). Keluarga-Pekerjaan Pada Wirausaha Wanita Abstract : 435–444.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. The Academy of Management Review, Vol. 10 No.1, 76-88.
- 1 Ismail, H. N., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress. Journal of management & organization, 23(3), 356-372
- Putra, R. H. *Pengaruh Workload Dan Religiusitas Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja* (Bachelor's Thesis, Uin Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2017).
- 1 Robbins. S. P., & Judge. T. A., (2018), *Essentials of Organizational Behavior*, 14th Edition, Pearson International Content, England.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal ilmiah binaniaga, 1(1).
- 3 Sarwar, F., & Zeeshan, T. (2019). Bidirectional Work Family Conflict of Expatriates: Framework of Antecedents and Moderators. Journal of Research in Psychology, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i1.518>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wati, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Karyawan Pd. Bpr Djoko Tingkir* (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

# Riawan

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

5%

2

[journals.usm.ac.id](http://journals.usm.ac.id)

Internet Source

5%

3

[ojs.uma.ac.id](http://ojs.uma.ac.id)

Internet Source

4%

4

[stietrisnanegara.ac.id](http://stietrisnanegara.ac.id)

Internet Source

3%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 3%