

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA DENGAN VARIABEL STRES SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA I

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
untuk Memperoleh Derajat Strata 2 pada
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



Disusun Oleh :
DINI ANGGRAENI PRATIWI
20101030035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2013**

TESIS

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN VARIABEL STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANGSAL RAWAT INAP
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA I

Diajukan Oleh
Dini Anggraeni Pratiwi
20101030035

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Elsy Maria Rosa, SKM., M.Kep.

Tanggal 3 Januari 2013

Pembimbing II



Sri Mandar Wahyuningsih, S.E., M.Si.

Tanggal 3 Januari 2013



TESIS

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN VARIABEL STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANGSAL RAWAT INAP
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA I**

Diajukan Oleh
Dini Anggraeni Pratiwi
20101030035

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 03 Januari 2013

Yang terdiri dari



Dr. Elsy Maria Rosa, SKM., M.Kep.
Ketua Tim Penguji

Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Azizah Khoiriyati, M.Kep.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

dr. Erwin Santosa, Sp.A., M.Kes.

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat orang yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia gelar akademik yang telah saya peroleh (Magistrer) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Yogyakarta, 5 Februari 2013

Yang Membuat Pernyataan

Dini Anggraeni Pratiwi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS.Al-Insiroh : 6)

“Allah akan meninggikan orang-orang beriman di antara kamu yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(QS.Al-Mujadilah:11)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan karya ini untuk :

- Orang tua tercinta :H.Suparlan S.Pd., MM dan Hj.Martini S.IP.,
MAP
- Suami dan anak2 tersayang :Syaifuddin, mas faris ,dek naira
 - Adik tersayang Asri

KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat Wanita di Bangsal Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I”.

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Strata 2 Magister Manajemen Rumah sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Ucapan terimakasih perlu saya sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam bentuk bimbingan, arahan, informasi, dan dorongan semangat sehingga tesis ini dapat tersusun antara lain :

1. dr.Erwin Santoso Sp.A., M.Kes., selaku dekan Program Studi Magister Manajemen Rumah sakit
2. Ibu Dr.Elsye Maria Rosa SKM., M.Kep dan Ibu Sri Handari W S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak masukan serta semangat kepada penulis.
3. Ibu Sri Sumaryani M.Kep., Sp.Mat dan Ibu Triyani S.E., M.Kep selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dan kritik dalam sehingga tesis ini dapat tersusun dengan baik.
4. Kepada bapak dan mama tersayang serta dek asri atas do'a, kasih sayang dan semangatnya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Kepada abah dan anak-anak tersayang (mas faris dan dek naira) untuk pengertian, kekompakan dan senyumnya sehingga ummi dapat menyelesaikan tesis ini.

6. Pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I selaku tempat berlangsungnya penelitian atas kesediaan dan informasi yang mendukung dalam penulisan tesis ini.
7. Bagian pengajaran MMR atas bantuan informasi sehingga memudahkan penulis dalam penulisan tesis.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang ikut membantu dalam proses penulisan tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat untuk pembaca.

Yogyakarta, 5 Januari 2013

Dini Anggraeni Pratiwi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHA.....	iv
KATA PENGANATAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Teori.....	15
1. Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	15
a. Pengertian.....	15
b. Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda ..	22
d. Beberapa kiat Menangani Konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.....	22
2. Stres Kerja.....	23
a. Pengertian Stres Kerja.....	23
b. Tahapan-tahapan Stres Kerja	24
c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	26
d. Gejala-gejala Stres Kerja.....	29
e. Dampak Stres Kerja	31
f. Pencegahan dan Pengendalian Stres	32

3. Kinerja.....	33
a. Pengertian Kinerja.....	33
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35
c. Penilaian Kinerja.....	36
d. Peningkatan Kinerja	38
e. Pencapaian Kinerja.....	39
4. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat	40
5. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja....	41
6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat	44
7. Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Konflik Pekerjaan- Keluarga dengan Kinerja.....	46
B. Kerangka Teori.....	48
C. Kerangka Konsep	52
D. Hipotesis.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	57
A. Jenis Rancangan Penelitian	57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel	58
D. Variabel.....	59
E. Definisi Operasional	59
F. Instrumen Penelitian	61
G. Uji Validitas	63
H. Pengelolaan dan Analisa Data.....	64
I. Etika Penelitian	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Gambaran Obyek Penelitian	74
B. Hasil Sebaran Kuesioner.....	78
C. Deskripsi Responden.....	78
D. Statistik Deskriptif	80
E. Analisis Data Menggunakan PLS	82
1. Pengujian Outer Model	83
a. Validitas Konvergen.....	84
b. Validitas Diskriminan	88
c. Reliabilitas	90
2. Pengujian Model Struktural (<i>inner model</i>)	91
F. Pembahasan.....	97
1. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I....	97
2. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I.....	105
3. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Keluarga Perawat Wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I.....	110
4. Stres Kerja berpengaruh dalam Memediasi Konflik	

Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Perawat Wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I.....	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran.....	119
C. Keterbatasan Penelitian.....	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	52
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	55
Gambar 3.1 Konstruk Endogen	69
Gambar 4.1 Output PLS <i>Algorithm</i>	82
Gambar 4.2 Output PLS <i>Algorithm</i> Setelah Penghilangan Item Yang Tidak Valid	85
Gambar 4.3 Output PLS <i>Bootstrapping</i>	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keaslian Penelitian	12
Tabel 3.2	Jumlah Sampel.....	58
Tabel 3.3	Tabel Pembagian Pertanyaan Nomor Item Berdasarkan Dimensi	62
Tabel 3.4	Tabel Pembagian Pertanyaan Berdasarkan Indikator – Indikator Stres Kerja	62
Tabel 3.5	Tabel Pembagian Pembagian Pertanyaan Berdasarkan Indikator–Indikator Kinerja.....	63
Tabel 3.7	Indikator Pengukuran.....	67
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	79
Tabel 4.2	Deksripsi Variabel Penelitian	79
Tabel 4.3	Faktor Loading (Pengujian Outer Model)	83
Tabel 4.4	Nilai AVE	84
Tabel 4.5	Faktor Loading Setelah Penghilangan Item Yang Tidak Valid	85
Tabel 4.6	Nilai AVE	86
Tabel 4.7	Nilai <i>Cross Loading</i>	87
Tabel 4.8	Nilai AVE dan Akar AVE	88
Tabel 4.9	Korelasi Variabel Laten	89
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 4.11	Nilai <i>R-Square</i>	91
Tabel 4.12	Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)	91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Data Deskripsi Responden
- Lampiran 2. Data Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Deskripsi Responden
- Lampiran 4. Hasil Deskriptif Statistik
- Lampiran 5. Structural Model Specification

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA
PERAWAT WANITA DENGAN VARIABEL STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI BANGSAL RAWAT INAP RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA I**

INTISARI

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit. Tidak sedikit perawat wanita menjalani dua peran yaitu sebagai wanita berkerja dan ibu rumah tangga. Tugas perawat erat kaitannya dengan beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar dan rentan dengan stres kerja. Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja tentu akan mempengaruhi layanan kesehatan kepada pasien. Penelitian dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I dengan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta I. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross section*. Total sampel 48 responden yang diperoleh dengan teknik *purposive random sampling* yang memenuhi kriteria inklusi. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian antara lain H_1, H_2 dan H_3 ini diterima sedangkan H_4 ditolak. Saran untuk pihak : bagian SDM perlu mengkaji faktor yang dapat menyebabkan kinerja menurun, pihak SDM dan bagian keperawatan merumuskan kembali jumlah perawat di tiap bangsal, bagian keperawatan menentukan model penugasan yang diperlukan dalam melakukan asuhan keperawatan yang digunakan.

Kata kunci: konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kinerja

**The Influence of Work-Family Conflict to Female Nurses performance with Job
Stress Variable as a Moderating Variable in unit care room PKU
Muhammadiyah Yogyakarta I**

ABSTRACT

Nurse is one of the human resources becomes an important asset in determining the success of the hospital. Not a few female nurses serving two roles, namely as working women and housewives. Duty nurses closely related to high workload and a big responsibility, and vulnerable to the stress of work. Work-family conflict and high work stress can degrade performance. Decreased performance will certainly affect service delivery to patients. The study was conducted at the Hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta I and to analyze the effect of family conflict on job performance is mediated by the stress of working in the inpatient hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta I. Jenis research is a quantitative research with a cross section. Total sample of 48 respondents were obtained by purposive random sampling technique that met the inclusion criteria. Retrieval of data using questionnaires. Data were analyzed using the Structural Equation Model (SEM) approach Partial Least Square (PLS). The results include H1, H2 and H3 are accepted while H4 is rejected. Suggestions for party: HR needs to examine the factors that can lead to decreased performance, the HR and the nursing reformulate the number of nurses in each ward, the keperawatan determine assignment models required in performing nursing care used.

Keyword: *work family conflict, stress, performance*

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana MMR UMY

² Dosen Program Pascasarjana MMR UMY

³ Dosen Program Pascasarjana MMR UMY