

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola dan menjalankan tujuan suatu organisasi, karena sumber daya manusia sebagai pelaku aktif dari berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki latar belakang, pendidikan dan pemikiran yang berbeda-beda antara orang satu dengan yang lainnya yang nantinya akan dibawa ke tempat kerja, bagi organisasi yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan, karyawan banyak melakukan hubungan langsung dengan konsumen. Maka sangat penting untuk mengukur baik tidaknya pelayanan tersebut (Siana, 2013).

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit juga didorong untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi setiap elemen masyarakat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Agustina dan Sudibya, 2018). Untuk menjalankan fungsi tersebut diperlukan integrasi peran dari pihak-pihak terkait yang mengelola rumah sakit agar mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu pihak yang memiliki peran penting untuk melaksanakan fungsi tersebut adalah tenaga keperawatan.

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit (Wasilah, 2015). Tugas dari tenaga keperawatan di Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014, tugas pokok tenaga keperawatan yaitu melakukan pelayanan kepada individu maupun kelompok. Tugas pokok dari tenaga keperawatan tidak lepas dari kompetensi yang harus dimiliki. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2005), kompetensi yang diberikan berupa asuhan pelayanan keperawatan. Pelayanan asuhan yang diberikan berhubungan dengan kebutuhan fisik, psikologis dan spiritual, dari persiapan perawatan mengenai administrasi, proses perawatan hingga akhir penyembuhan.

Kinerja perawat sebagai bagian dari pelayanan kesehatan jelas memiliki kontribusi yang dapat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Baik buruknya pelayanan di rumah sakit bergantung juga pada kinerja perawatnya, sehingga upaya untuk meningkatkan mutu rumah sakit harus diikuti dengan meningkatkan kinerja perawatnya. Perawat semakin dituntut untuk lebih profesional dalam melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien. Menurut Agustina dan Sudibya (2018) perawat profesional merupakan perawat yang mampu memberikan perawatan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasien dan berperan bukan hanya melaksanakan perawatan saja tetapi mampu sebagai pendidik, komunikator dan manajer. Berdasarkan pemaparan tersebut, perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat karena berkaitan dengan kehidupan manusia.

Ada fenomena yang menarik yang peneliti temukan terkait dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Besemah Kota Pagar Alam.

RSUD Besemah Kota Pagaram merupakan salah satu instansi kesehatan daerah yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di sekitarnya. RSUD Besemah Kota Pagaram ini termasuk pada rumah sakit tipe D, pada saat ini kemampuan RSUD Besemah Kota Pagaram hanyalah memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada tahun 2018, RSUD Besemah Kota Pagaram mengalami kurangnya dokter dan penurunan kinerja perawat. Hasil wawancara dengan pihak RSUD Besemah Kota Pagaram, menyebutkan bahwa tingginya pasien yang masuk namun kurangnya dokter dan perawat membuat beban kerja semakin tinggi sehingga tidak dapat menjalankan tugas secara optimal.

Hasil wawancara juga mendapatkan informasi bahwa persebaran rumah sakit di Kota Pagar Alam masih sedikit. Hanya ada dua rumah sakit yaitu rumah sakit DKT dan RSUD Besemah. RSUD Besemah Kota Pagaram menjadi salah satu rumah sakit yang cukup ramai dikunjungi masyarakat, sehingga beban kerja yang diterima semakin meningkat, khususnya perawat di RSUD Besemah yang tentunya memiliki tugas untuk menjaga pasien secara konsisten 24 jam.

Perawat juga rentan mengalami kelelahan kerja (*burnout*). *Burnout* merupakan kondisi dimana fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Fakhsianoor dkk., 2014). Menurut Maslach *et al.* (1993, dalam Asi 2013) *burnout* adalah sindrom psikologis kelelahan kerja yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor interpersonal* yang kronis dalam pekerjaannya. *Burnout* di bagi menjadi tiga

dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Maslach *et al.*, 1993 dalam Asi 2013).

Burnout muncul karena tiga hal (Asi, 2013). Pertama adalah kelelahan (*emotional exhaustion*). Dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kedua adalah sinis (*depersonalization*) merupakan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. Ketiga adalah rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*) yaitu kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap beban yang berlebihan (Asi, 2013).

Pekerjaan perawat yang memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta diuntut kerja dalam tim, kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout* (Lailani dkk., 2012 dalam Asi, 2013). Perawat yang mengalami *burnout* maka dapat menyebabkan berkurangnya fokus kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang dilakukan, hal yang terjadi ketika seorang perawat kinerjanya menurun, akan berpengaruh pada pelayanan yang diberikan pada pasien, membuat hubungan antar rekan kerja menjadi renggang serta timbul perasaan negatif terhadap pasien dan pekerjaan. (Kleiber dan Ensmann, 2010 dalam Haliza, 2018) dalam rangkuman

artikel yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* menunjukkan 43% yang mengalami *burnout* pada perawat, dan hasil persentase yang dapat dilihat bahwa profesi perawat menempati urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*.

Terkait dengan pengaruh *burnout* terhadap kinerja, ada perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013); Satriyo dan Survival (2014); Imaniar dan Sularso (2016); dan Budiman (2017) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda diantaranya dilakukan oleh Nurhayati (2017); dan Halizia dan Putra (2018) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, teridentifikasi *research gap* yang dapat di lihat rangkumannya dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Research GAP Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja

Penelitian, Tahun	Hasil	Gap Riset
Satriyo dan Survival (2014)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja	Adanya hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh penelitian <i>burnout</i> terhadap kinerja
Budiman (2017)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	
Imaniar dan Sularso (2016)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	
Halizia dan Putra (2018)	<i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja	
Asi (2013)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	
Nurhayati (2017)	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja	

Berdasarkan *research gap* pada Tabel 1.1 tentang hubungan *burnout* terhadap kinerja, peneliti tertarik menguji ulang pengaruh variabel ini, mengingat secara teori *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Masalah lain yang peneliti temukan terkait dengan penurunan kinerja pada perawat di RSUD Besemah, yaitu masalah terkait dengan konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga yaitu berkaitan dengan komposisi perawat yang bekerja di RSUD Besemah adalah wanita yang sudah berkeluarga. Menurut Yildirim dan Aycan (2008) perawat pada umumnya terdiri dari wanita yang tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai perempuan yang dituntut untuk mengurus dan membina keluarga, namun di lain sisi perempuan sebagai seorang perawat juga dituntut untuk bekerja sesuai kebijakan rumah sakit dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki. Hal inilah yang dialami oleh beberapa perawat perempuan di RSUD Besemah, yaitu perawat harus menjaga pasiennya tetapi pada waktu yang bersamaan dia harus menjemput anaknya sekolah atau menyediakan hidangan untuk anak dan suaminya. Meskipun dalam tugas tersebut perawat sudah mendapatkan izin untuk bekerja dan mendapat dukungan dari suami, namun ada beberapa perawat dimana suaminya juga tidak memberikan dukungan sehingga sang istri yang juga sebagai perawat mengalami konsentrasi yang terpecah.

Seseorang dapat mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam menjalani peran pekerjaan dan keluarga (Rusinta dkk, 2013). Ketika seorang perawat yang telah berkeluarga tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga, hal ini bisa berdampak pada konflik peran ganda. Peran ganda yang dialami wanita sangat dekat dengan konflik pekerjaan dan keluarga

yang datang dalam waktu bersamaan. Konflik-konflik tersebut dapat menghambat proses pelaksanaan pekerjaan terutama seorang perawat yang sudah berkeluarga dan lebih besar akan timbul konflik karena adanya hal yang tidak seimbang dalam membagi tugas dalam mengurus rumah tangga dan keluarga (Rusinta dkk, 2013).

WFC yang dirasakan perawat akan berdampak pada kinerja perawat itu sendiri (Roboth, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Ketika seorang perawat yang mendapatkan tekanan dari pekerjaan, dikarenakan berbagai tugas di rumah sakit menumpuk disebabkan oleh pasien yang banyak sehingga sering pulang ke rumah tidak tepat waktu, namun keluarga menginginkan perhatian yang lebih di rumah, maka hal ini dapat mempengaruhi turunnya kinerja dalam menjalankan tugas di rumah sakit karena sudah mengabaikan tanggung jawabnya di rumah.

Terkait hubungan antara konflik kerja-keluarga ada perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan Rusinta dkk (2013); Rusmawati dan Jacobus (2013); Sutanto dan Angelia (2014); Tjokro dan Asthenu (2015); Roboth dkk (2015); Retraningrum dan Musadieg (2016) menunjukkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Mubassyir dan Herachwati (2014); dan Budiman (2017) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka teridentifikasi sebagai *research gap* yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Research Gap Work Family Conflict terhadap Kinerja

Penelitian, Tahun	Hasil	Gap Riset
Roboth dkk, (2015)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	Adanya hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh penelitian <i>work family conflict</i> terhadap kinerja
Mubassyr dan Herachwati (2014)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja	
Budiman (2017)	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja	
Rusmawati, dan Jacobus (2013)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja	
Sutanto dan Angelia (2014)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	
Tjokro dan Asthenu (2015)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja	

Berdasarkan *research gap* pada Tabel 1.2, peneliti tertarik menguji ulang pengaruh variabel ini, mengingat secara teori WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Literatur juga menunjukkan ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pada perawat wanita yaitu stres kerja. Dalam organisasi, stres kerja bisa disebabkan oleh banyak faktor, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain (Hasibuan, 2014). Stres kerja merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan yang di tandai dengan adanya perubahan dalam diri yang

memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Luthansa, 2006 dalam Rahmad, 2016).

Stres diakibatkan oleh keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut dan adanya tekanan secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang di biarkan begitu saja tanpa ada penanganan yang serius dari pihak perusahaan akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, hal ini menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri (Robbins, 2008 dalam Jabbar, 2017).

Menurut Handoko (2014) stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang di dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengarah pada kondisi seperti kehilangan konsentrasi dalam bekerja, bekerja malas-malasan, sering melakukan kesalahan dalam bekerja, atau perilaku negatif seperti bekerja semaunya sendiri sehingga hasil kerja yang di capai tidak sesuai dengan hasil diharapkan. Karyawan yang mengalami stres tinggi akan berdampak pada kinerja yang menurun, begitu

pun sebaliknya jika karyawan mengalami stres rendah, maka kinerjanya akan meningkat.

Kaitannya antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja terdapat perbedaan hasil penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saina (2013); Asistanto dan Supriyadi (2014); Satriyo dan Survival (2014); Hidayatullah dan Handari (2015); Budiman (2017); Wartono (2017); dan Arifa (2017), menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian berbeda dijelaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015); dan Sipatu (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, teridentifikasi sebagai *research gap* yang dapat dilihat rangkumannya dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
***ResearchGap* Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian, Tahun	Hasil	Gap Riset
Budiman (2017)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	Adanya ketidakkonsisten hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja.
Satriyo dan Survival (2014)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	
Sipatu (2013)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	
Asistanto dan Supriyadi (2014)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	
Sari (2015)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	
Wartono (2017)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	

Berdasarkan *research gap* pada Tabel 1.3 tentang hubungan stres kerja terhadap kinerja, peneliti tertarik menguji ulang pengaruh variabel ini, mengingat secara teori stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Literatur juga menunjukkan selain stres kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2000 dalam Rahmawati dkk, 2014).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja (Supardi 2003, dalam Potu, 2013). Sedarmayati (2009) dalam Rahmawati, dkk (2014) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, kebisingan getaran mesin, bau tidak sedap, dekorasi dan keamanan (Sedarmayati, 2009 dalam Rahmawati dkk, 2014).

Lingkungan kerja yang aman, peralatan kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, membuat karyawan nyaman dan senang dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja yang dihadapi baik, akan

mendorong semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun. Jika hubungan antar karyawan dan atasan terjalin baik, ruang gerak yang cukup, akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan akan merasa puas.

Literatur menunjukkan penelitian terdahulu yang mengaitkan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013), Nopiyan dkk (2014), Permanasari, dkk (2013), Dewi (2014), Asih (2017), dan Wibowo (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Namun, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013), Fathonah (2017) dan Sidati (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, teridentifikasi sebagai *research gap* yang dapat di lihat rangkumannya dalam tabel berikut.

Tabel 1.4
***Research gap* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Penelitian, tahun	Hasil	GAP
Potu (2013)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Adanya ketidak-konsistenan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja.
Nugroho (2013)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	
Fathonah (2017)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.	
Nopiyan dkk (2014)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
Sidati (2015)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.	

Penelitian, tahun	Hasil	GAP
Ermaliani nur Afifah (2016)	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.	

Berdasarkan *research gap* pada Tabel 1.4 tentang hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja, peneliti tertarik menguji ulang pengaruh variabel ini, mengingat secara teori lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini memodifikasi dari penelitian yang dilakukan Arif Budiman (2017) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul “Analisis pengaruh *Work family conflict, burnout*, stres kerja terhadap kinerja karyawan Asri Medical Center Yogyakarta” perbedaan penelitian ini dari peneliti sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja guna memperkuat hasil dalam penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukanlah penelitian dengan judul “Pengaruh *Work family conflict, burnout*, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Besemah Pagaram”.

A. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja perawat wanita dengan 4 (empat) variabel independent yaitu, *Work Family Conflict, Burnout*, stres kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal lain peneliti juga membatasi ruang lingkup penelitian yaitu RSUD BESEMAH (Rumah Sakit Umum Daerah Besemah) di Kota Pagaram.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Besemah Kota Pagaram?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Besemah Kota Pagaram?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Besemah Kota Pagaram?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Besemah Kota Pagaram?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Besemah Kota Pagaram.
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Besemah Kota Pagaram.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Besemah Kota Pagaram.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Besemah Kota Pagaram.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya *work family conflict*, *burnout*, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat wanita.

2. Bagi Manajemen

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi RSUD Besemah Kota Pagar Alam terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut keputusan manajemen berkaitan dengan kinerja perawat wanita.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang *work family conflict*, *burnout*, stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita.