

# **PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perawat Wanita Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan di Kota Salatiga Jawa Tengah)**

**Gabriella Krisvania Wisnuwardani, Fuad Mas'ud<sup>1</sup>**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## **ABSTRACT**

*Nurse performance is an important factor for the sustainability of the hospital. Busy working hours and pressure from many aspects will certainly make nurses feel tired both physically and mentally and will interfere with their lives. Therefore, this research aims to determine the relationship between work-family conflict, compensation, and job stress on the performance of female nurses at dr. Ario Wirawan Salatiga Hospital.*

*This descriptive research through questionnaires involved 102 female nurses at dr. Ario Wirawan Salatiga Hospital and used the census method. Hypothesis testing in this study used multiple linear analysis using SPSS version 25 with measurement techniques using a Likert scale of 1-5.*

*The findings of this study indicate that the work-family conflict variable has a negative and significant effect on nurse performance, the compensation variable has a positive and significant effect on nurse performance, and the work stress variable has no significant effect on nurse performance. Having nurses with good and professional performance is important for hospitals, so it is hoped that hospitals will pay attention to the distribution and demands of work on each nurse and be adjusted to the abilities of each nurse.*

*Keywords: Work Family Conflict, Compensation, Job Stress, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan keperawatan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan keselamatan pasien, sehingga perlu untuk memperhatikan kinerja perawat apakah meningkat atau menurun. Bidang kesehatan merupakan salah satu bidang yang mengalami perkembangan dan peningkatan yang cukup pesat dan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu sektor publik di bidang kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit sendiri memiliki jam kerja yang padat hal ini nantinya tentu akan memengaruhi kinerja dari para karyawan yang ada di rumah sakit. Kinerja keperawatan dapat dikatakan baik maka tujuan perusahaan akan bisa segera dicapai dengan efektif dan efisien. Sikap kinerja yang baik dengan mengurangi kesalahan, meningkatkan keselamatan pasien, meningkatkan jumlah perilaku aman, dan mengurangi kecelakaan terkait kerja di rumah sakit, dengan memperhatikan hal tersebut maka perawat mempunyai dampak bagi keberlangsungan rumah sakit. (Agustina et al., 2022).

Pada masa sekarang banyak wanita yang memilih untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, umumnya hal ini terlihat jelas pada keluarga dengan ekonomi. Secara kodratnya wanita tidak diwajibkan untuk bekerja, tetapi di masa sekarang memiliki kesetaraan pekerjaan dengan pria yang nantinya akan memunculkan konflik peran ganda wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir. Keterlibatan wanita dalam sektor formal maupun informal merupakan tanda bahwa negara mengalami pembangunan ekonomi (Corner, 2011). Namun umumnya para wanita karir tidak bisa menghindari potensi munculnya *work-family conflict*, karena nantinya secara tidak langsung akan mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan akan mengesampingkan peran sebagai ibu rumah tangga.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan akan berdampak pada kesejahteraan keluarga dikarenakan aktivitas kerja tumpang tindih dengan kewajibannya pada keluarga, sehingga nantinya akan menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Kompensasi juga merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat wanita. Kompensasi sendiri merupakan semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang akan diperoleh oleh karyawan sebagai sebuah bagian dari hubungan kepegawaian (Akbar, et al., 2021). Menurut Mangkunegara (2017:85) terdapat dua bentuk kompensasi pada karyawan, yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari upah, gaji, maupun insentif dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari tunjangan, program pensiun, dan pelayanan yang diberikan untuk menunjang pekerjaan. Aktivitas pemasaran media sosial berhubungan dengan rangsangan sensorik, afektif, perilaku, dan intelektual yang mempengaruhi pengalaman merek. Pengalaman positif pelanggan telah terbukti meningkatkan kepuasan dan loyalitas, meskipun penelitian terbaru menunjukkan perbedaan yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Tidak bisa dipungkiri pula faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat yaitu stres kerja. Tuntutan pekerjaan pada seorang perawat dengan jumlah pekerjaan yang tidak sebanding dapat mengakibatkan stres kerja pada seorang perawat akan meningkat. Menurut Moorhead (2013), dalam melakukan sebuah pekerjaan akan bergantung pada kemampuan dan tingkatan stres yang akan dialami oleh karyawan, sehingga diharapkan karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik untuk mengendalikan stres kerja yang akan dialaminya.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita**

*Work-family conflict* merupakan sebuah konflik antar peran yang dimana sebuah tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari keluarga (Zulkarnain et al., 2023). Perawat wanita yang sudah menikah merupakan seorang wanita yang memiliki dua peran ganda, yaitu apabila kedua peran tersebut dijalankan secara bersamaan maka akan menimbulkan sebuah konflik (Ramadhani et al., 2021). Namun sebuah permasalahan akan muncul apabila peran di tempat kerja juga menuntut waktu, tenaga dan pikiran, sehingga nantinya peran pekerjaan dan peran keluarga akan bertentangan dan memunculkan sebuah konflik (Isa & Indrayati, 2023). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H1: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita**

Kompensasi sendiri merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas segala pekerjaan yang telah dilakukan (Darmayanti, 2019). Kompensasi sendiri dalam pengelolaan pelayanan kesehatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Armanu, 2017). Dengan adanya kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan perawat wanita, dimana dengan adanya kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Wanita

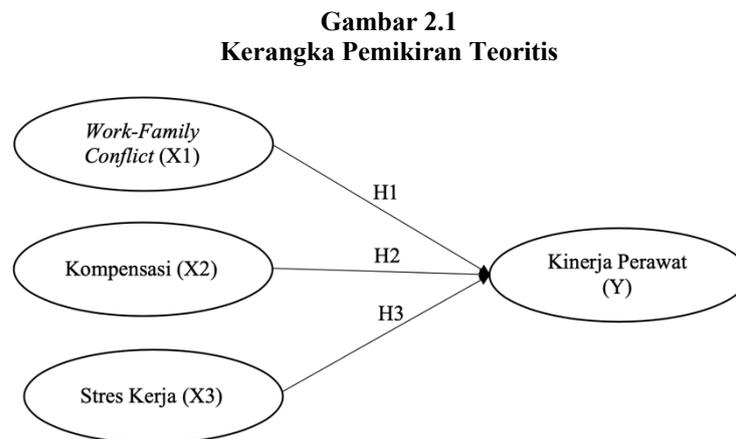
### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita**

Stres kerja merupakan keadaan psikis yang terjadi karena adanya interaksi antara pekerja dengan lingkungan pekerja (Oktaviana & Hendra, 2022). Stres kerja dapat dikonspetualisasikan sebagai kelelahan yang dipicu oleh paparan individu terhadap pekerjaan yang berat, kelelahan fisik di tempat kerja akan mengakibatkan kurangnya semangat bekerja, tingginya rasa frustrasi, kecemasan, bahkan depresi (Azila-Gbetor et al., 2022). Stres kerja yang dialami oleh perawat akan mengacu ketegangan fisik dan emosional pada seorang perawat hal ini dapat dikarenakan tuntutan pekerjaan, yang dapat menyebabkan efek negatif pada kesehatan, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka (Alam et al., 2023). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat Wanita

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Sumber: (Alinejad et al., 2023; Imron et al., 2020; Isa & Indrayati, 2023)

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah atau berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh (Sugiyono, 2019), dimana penentuan sampelnya yaitu semua anggota populasi.

**Tabel 3. 1**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel Definisi	Definisi Oprasional	Indikator
<i>Work-Family Conflict (X1)</i>	Work-Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga) merupakan bentuk hambatan yang dialami karyawan untuk mendapatkan sumber daya dari dua domain penting dalam kehidupan individu. (Moerpratama & Indrasari, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingginya waktu dalam pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab di keluarga.</li> <li>2. Tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga karyawan.</li> <li>3. Tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan tidak bisa melakukan kegiatan di rumah yang diinginkannya.</li> <li>4. Pekerjaan dengan kegiatan yang padat dan membuat kelelahan, akhirnya membuat karyawan sulit untuk memenuhi tugas-tugasnya dalam keluarga.</li> <li>5. Pekerjaan karyawan yang padat membuat karyawan perlu melakukan perubahan pada kegiatan keluarga.</li> <li>6. Pekerjaan karyawan yang menggunakan waktu libur untuk tetap</li> </ol>

Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan pada individu sebagai imbalan atas kesediaannya melakukan berbagai pekerjaan dan tugas dalam organisasi. (Arif et al., 2019)	bekerja membuat waktu bersama keluarga berkurang. (Utaminingsih, 2017) 1. Kepuasan karyawan terhadap tingkat pembayaran. 2. Tingkat kemampuan perusahaan dalam membayar karyawan. 3. Dengan tingkat pendidikan karyawan, karyawan merasa senang dan puas dengan kompensasi diterima. 4. Dengan melihat lama waktu karyawan bekerja, karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diterima. 5. Karyawan merasa nyaman dengan metode pembayaran yang diberikan 6. Karyawan menerima pembayaran sesuai dengan ukuran dari hasil pekerjaan karyawan. (Arif et al., 2019)
Stres Kerja (X3)	Stres kerja merupakan sebuah situasi emosional yang dialami seseorang dengan tidak menyenangkan ketika sebuah persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya dalam mengatasi situasi tersebut (Novianto et al., 2018)	1. Banyaknya pekerjaan akan menimbulkan rasa khawatir dikarenakan memiliki waktu yang singkat untuk melakukannya. 2. Sehari tanpa bekerja akan terasa buruk dikarenakan merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada 3. Banyaknya pekerjaan sehingga membuat seorang pekerja merasa tidak pernah mengambil cuti atau waktu libur. 4. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan membuat para karyawan merasa kelelahan. 5. Banyaknya pekerjaan memunculkan perasaan gugup pada seorang karyawan 6. Pekerjaan karyawan sangat memengaruhi kegiatan bahkan kehidupan karyawan. 7. Karyawan sering merasakan pekerjaan yang dilakukan menjadi beban yang besar.

Kinerja Perawat (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau *job requirement*.  
(Arif et al., 2019)

8. Disaat memikirkan pekerjaannya karyawan akan merasa sesak pada dada.
9. Muncul perasaan sungkan saat seorang karyawan mengajukan cuti.  
(Shukla et al., 2016)
1. Perawat dapat menyelesaikan pekerjaan keperawatan sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu keperawatan yang ditetapkan.
3. Perawat mengedepankan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang perawat
4. Perawat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5. Perawat merasa memiliki tanggung jawab pada keselamatan pasien.
6. Perawat mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku.  
(Kewuan, 2019)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Validitas kuesioner diuji menggunakan *Pearson Correlation*. Dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung > dari  $r$  tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Pengujian menggunakan 102 data yang memenuhi syarat.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Item	Nilai R	R Tabel (0,05)	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	X1.1	0,726	0,1927	Valid
	X1.2	0,515	0,1927	Valid
	X1.3	0,589	0,1927	Valid
	X1.4	0,658	0,1927	Valid
	X1.5	0,743	0,1927	Valid
	X1.6	0,718	0,1927	Valid
Kompensasi	X2.1	0,601	0,1927	Valid
	X2.2	0,491	0,1927	Valid
	X2.3	0,605	0,1927	Valid
	X2.4	0,713	0,1927	Valid
	X2.5	0,599	0,1927	Valid
	X2.6	0,811	0,1927	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,694	0,1927	Valid
	X3.2	0,770	0,1927	Valid
	X3.3	0,760	0,1927	Valid

	X3.4	0,562	0,1927	Valid
	X3.5	0,630	0,1927	Valid
	X3.6	0,369	0,1927	Valid
	X3.7	0,569	0,1927	Valid
	X3.8	0,726	0,1927	Valid
	X3.9	0,564	0,1927	Valid
Kinerja Perawat	Y1	0,589	0,1927	Valid
	Y2	0,520	0,1927	Valid
	Y3	0,541	0,1927	Valid
	Y4	0,587	0,1927	Valid
	Y5	0,617	0,1927	Valid
	Y6	0,692	0,1927	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan semua indikator penelitian berkolerasi lebih besar dari r tabel = 0,1927, sehingga semua indikator valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas Data

Pengujian realibilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha* memiliki tujuan untuk mengetahui dapat dipercaya atau tidaknya sebuah data dalam suatu penelitian ketika instrumen tersebut digunakan secara terus menerus dan memberikan hasil yang konsisten. Jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Items	Keterangan
Work-Family Conflict	0,742	6	Reliabel
Kompensasi	0,793	6	Reliabel
Stres Kerja	0,800	9	Reliabel
Kinerja Perawat	0,716	6	Reliabel

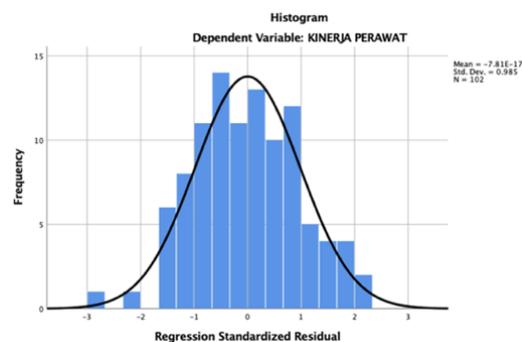
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan CR dan AVE menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria  $CR > 0,70$  dan  $AVE > 0,50$ , menandakan konsistensi internal dan reliabilitas yang baik untuk semua indikator dalam penelitian ini.

### Deteksi Normalitas

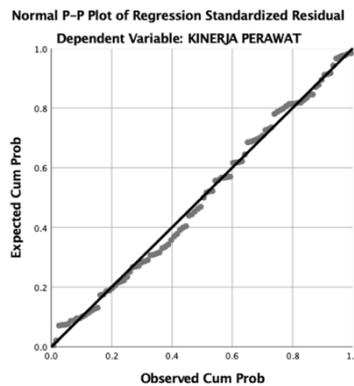
Deteksi normalitas pada penelitian ini dengan grafik histogram, dengan memperhatikan *normal probability plot of regression standardized residual* dan dengan analisis *kolmogrov-smirnov test*. Berikut hasil pengolahannya:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Deteksi Normalitas Dengan Histogram**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**Gambar 4.2**  
**Hasil Deteksi Normalitas Dengan *Normal Probability Plot Of Regression Standardized Residual***



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil deteksi di atas terlihat bahwa kurva pada histogram membentuk lonceng (*bell shaped*) dan *normal probability plot of regression standardized residual* di atas terlihat titik-titik terletak di sekitar garis diagonal dan mengikutinya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Normalitas Statistik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46723983
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.036
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan analisis di atas terlihat bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Maka model ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Deteksi Multikolinieritas

Deteksi ini digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi ditemukan korelasi antarvariabel independent.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Deteksi Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work-Family Conflict</i>	.754	1.327
Kompensasi	.921	1.086
Stres Kerja	.703	1.422

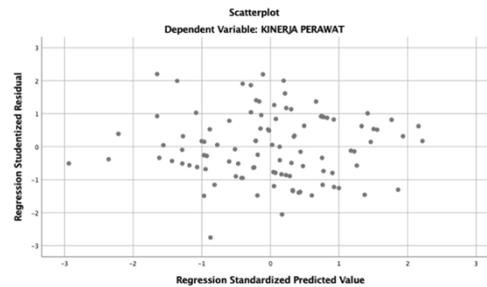
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan *VIF*  $\leq 10$ , sehingga pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi Heteroskedastisitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Deteksi ini menggunakan Scatterplot dan menggunakan metode dengan *rank spearman*.

**Gambar 4.3**  
Hasil Deteksi Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Grafik di atas terlihat bahwa distribusi titik yang menyebar tanpa pola serta berada di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 5**  
Hasil Deteksi Heteroskedastisitas dengan Rank Spearman

Variabel	Sig.
<i>Work-Family Conflict</i>	.703
Kompensasi	.837
Stres Kerja	.999

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui sebuah perbedaan-perbedaan dalam variabel yang mempengaruhi variabel lain (Bungin, 2017), dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta
	B	Std.Error	
<i>Work-Family Conflict</i>	-.188	.089	-.219
Kompensasi	.348	.079	.411
Stres Kerja	.024	.054	.047

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan:

1. Koefisien regresi pada variabel *work-family conflict* (X1) berpengaruh negatif sebesar -0,219 yang dapat diartikan apabila faktor *work-family conflict* semakin tinggi maka kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan akan semakin rendah dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X2) bernilai positif sebesar 0,411 yang dapat diartikan apabila faktor kompensasi semakin tinggi maka kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan akan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,047 yang artinya jika tingkat stres kerja perawat semakin tinggi, maka kinerjanya perawat akan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t adalah alat uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)**

Variabel	t	Sig.
<i>Work-Family Conflict</i>	-2.117	.037
Kompensasi	4.385	.000
Stres Kerja	.439	.662

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) didapatkan:

1. Nilai t hitung pada variabel *work-family conflict* (X1) negatif sebesar -2.117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Dengan t tabel 1,9835 maka  $t \text{ hitung } -2.117 < t \text{ tabel}$ , dengan batas signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga H1 diterima.
2. Nilai t hitung pada variabel kompensasi (X2) positif sebesar 4.385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan t tabel 1,9835 maka  $t \text{ hitung } 4.385 > t \text{ tabel}$ , dengan batas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga H2 diterima.
3. Nilai t hitung pada variabel stres kerja (X3) positif sebesar 0,439 dengan nilai signifikansi sebesar 0,662. Dengan t tabel 1,9835 maka  $t \text{ hitung } 0,439 < t \text{ tabel}$ , dengan batas signifikansi  $0,662 > 0,05$ . Maka disimpulkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dan H3 ditolak.

**Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)**

Uji statistik F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)**

Model	F	Sig.
Regression	8.475	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa seluruh variabel independen yaitu *work-family conflict*, kompensasi, dan stres kerja secara simultan memengaruhi kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi dapat digunakan dalam pengukuran seberapa jauh suatu kemampuan model dalam menjelaskan varian pada variabel dependen (Ghozali, 2018), sehingga dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.454 <sup>a</sup>	.206	.182	2.47518

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi terlihat bahwa 18,2% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict* (X1), kompensasi (X2), dan stres kerja (X3).

## KESIMPULAN

Hasil dari pengujian statistic menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa apabila *work-family conflict* semakin meningkat maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Selanjutnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

Terakhir stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Hal ini menunjukkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Keterbatasan dalam penelitian ini hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,182 yang memberikan makna bahwa variasi variabel *work-family conflict*, kompensasi, dan stres kerja hanya memengaruhi 18,2% terhadap variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga, sedangkan 81,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, berdasarkan keterbatasan tersebut maka saran untuk penelitian mendatang yaitu mengembangkan dan menambahkan variabel-variabel independen yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit dari faktor internal seperti kepribadian, kecerdasan emosional, komitmen kerja.

## REFERENSI

- Agustina, F. U., Handiyani, H., & Afriani, T. (2022). Determinants of Nurses' Safety Attitudes in a Hospital Setting. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 63–73. <https://doi.org/10.7454/jki.v25i2.846>
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Alam, F., Yang, Q., Rütelionè, A., & Bhutto, M. Y. (2023). Virtual Leadership and Nurses' Psychological Stress during COVID-19 in the Tertiary Hospitals of Pakistan: The Role of Emotional Intelligence. *Healthcare (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare11111537>
- Alifiulahtin, Utaminingsih. (2017). Gender dan Perempuan Karir. Malang: UB Press
- Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & Piran, M. (2023). Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05277-8>
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding Oh the 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 263–276.
- Armanu, A. (2017). The Role of Shared Leadership and Work Environment in Strengthening the Influence of Compensation on Nurse's Performance. In *European Research Studies Journal: Vol. XX*.
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Bungin, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Corner, L. (2011). *Women and the formal economy / Lorraine Corner » Women and the formal economy*. AUSAID

- Darmayanti, N. L. (2019). Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 8(2). <https://doi.org/10.18196/jmmr.8294>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Imron, H., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5).
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work-life Balance as mediation of the effect of work-family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Kewuan, Nikolaus. (2019). *Manajemen Kinerja Perawat*. Jakarta: EGC.
- Moerpratama, A., & Indrasari, M. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Pada Rsud Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. In *SOETOMO BUSINESS REVIEW* (Vol. 3).
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novianto, A. A., Adawiyah, W. R., & Sudjadi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Strategi Coping Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (Jeba)*, 20.
- Oktaviana, R., & Hendra. (2022). Analisis Stres Kerja pada Pengemudi Truk Pengantar Produk PT XYZ Tahun 2022. *Journal.Fkm.Ui.Ac.Id/Ohs*, 3(2), 133–145. <https://journal.fkm.ui.ac.id/ohs>
- Ramadhani, M., Muis, M., Thamrin, Y., Furqaan Naiem, M., Indar, I., & Wahiduddn, W. (2021). Factors that affecting female nurse performance with work stress as an intervening variable in the hospital of dr. Tadjuddin chalid makassar. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9, 835–842. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.6763>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkarnain, Z., Rahmadani, V. G., Novliadi, F., & Nasution, A. (2023). Work Engagement, Work-Family Conflict and Personality Traits: Study Among Oil Palm Plantation Officers. *Quality - Access to Success*, 24(194), 361–367. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.40>