



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PTPN XII JEMBER

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT, SELF EFFICACY AND JOB STRESS ON FEMALE NURSES PERFORMANCE PTPN XII HOSPITAL JEMBER

SKRIPSI

Oleh:

Melinda Hesti Oktasari

NIM. 130810201145

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PTPN XII JEMBER

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT, SELF EFFICACY AND JOB STRESS ON FEMALE NURSES PERFORMANCE PTPN XII HOSPITAL JEMBER

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Melinda Hesti Oktasari

NIM. 130810201145

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Melinda Hesti Oktasari
Nim : 130810201145
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit PTPN XII Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengetikan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 27 Oktober 2017

Yang Menyatakan.

Melinda Hesti Oktasari

NIM 130810201145

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PTPN XII JEMBER

Nama Mahasiswa : Melinda Hesti Oktasari

NIM : 130810201145

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 20 November 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T., S.E., M.Si.
NIP. 197412122000122001

Drs. Sunardi, M.M.
NIP. 195304031985031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 19780525200312200

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PTPN XII JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Melinda Hesti Oktasari
NIM : 130810201145
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

23 November 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. M. Syaharudin, M.M** : (.....)
NIP. 195509191985031003

Sekretaris : **Dr. Nurhayati, S.E., M.M.** : (.....)
NIP. 196106071987022001

Anggota : **Dr. Handriyono, M.Si.** : (.....)
NIP. 196208021990021001

Foto 4×6

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E.,M.M.,Ak.CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, serta ungkapan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Diana Sulianti T., S.E., M.Si. dan Bapak Drs. Sunardi, M.M. yang telah dengan sabar membimbing saya sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
2. Orang tua tercinta Ibu Anik Irianti dan Bapak Ahmad Sujari yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanannya selama ini.
3. Adikku tersayang Yolanda Reszie Permata dan kakak laki-laki Meirdimas Arie Ananda yang telah mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar Anik Irianti dan keluarga besar Ahmad Sujari yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi demi terselesainya tugas akhir ini.
5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2013 Universitas Jember yang saling mendoakan dan memberikan semangat.

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(Al-Baqarah 153)

I haven't failed. I've just found 10,000 ways that won't work.

(Thomas Edison)

Just because you took longer than others, doesn't mean you failed.

(Anonym)

ABSTRAK

Pengaruh Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit PTPN XII Jember; Melinda Hesti Oktasari; 130810201145; 91 Halaman; 2017; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang akan menjadi faktor utama dalam menentukan suatu keberhasilan dari sebuah perusahaan. Saat ini wanita juga ikut berpartisipasi dalam dunia kerja walaupun seorang wanita memiliki dua tanggung jawab sekaligus yakni tanggung jawab terhadap keluarga dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peningkatan angkatan kerja wanita sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi fenomena yang menarik di berbagai negara termasuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda. Pemenuhan tuntutan perusahaan akan *self efficacy* diharapkan seorang wanita yang memiliki dua peran sekaligus dapat mengatasi masalah yang ada dengan baik. Dampak dari konflik yang terjadi tersebut akan mengakibatkan seorang wanita berperan ganda mengalami stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan dengan memilih responden yang sudah menikah dan telah memiliki anak yaitu berjumlah 40 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan metode kuesioner dan studi pustaka. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami perawat wanita dapat menurunkan kinerja. Variabel lain yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita. Hal tersebut membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki perawat wanita dapat meningkatkan kerja perawat wanita. Variabel penelitian lainnya yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh perawat wanita dapat menurunkan kinerja perawat wanita.

SUMMARY

The Effect Of Work Family Conflict, Self Efficacy and Job Stress on Female Nurses Performance PTPN XII Hospital Jember, Melinda Hesti Oktasari; 130810201145; 91 pages; 2017; Management Faculty of Economics and Business University of Jember.

Human resources is one of the valuable assets that will be the main factor in determining a company's success. Women today also participate in the workplace even though a woman has two responsibilities at the same time that is family responsibilities and responsibility for her work. Increasing the female labor force as a human resource in a company becomes an interesting phenomenon in various countries including developing countries such as Indonesia. Difficulties in meeting demands between work and family can lead to dual role conflicts. Fulfillment of the company's demands of self-efficacy is expected to be a woman who has two roles at once can solve existing problems well. The impact of such conflicts will result in a dual role woman experiencing work stress.

This study aims to determine the effect of dual role conflict, self efficacy and job stress on nurse performance. This study was conducted by selecting respondents who are married and have had children that amounted to 40 people. The data used are primary and secondary data using questionnaire method and literature study. The research method used is multiple regression analysis.

The results showed that dual role conflict had a negative effect on the performance of female nurses. This suggests that the dual role conflicts experienced by female nurses may decrease performance. Another variable that is self efficacy has a positive effect on the performance of female nurses. It proves that self efficacy owned by female nurses can improve the work of female nurses. Other research variables that is work stress negatively affect the performance of female nurses. It shows that job stress experienced by female nurse can decrease the performance of female nurse.

PRAKATA

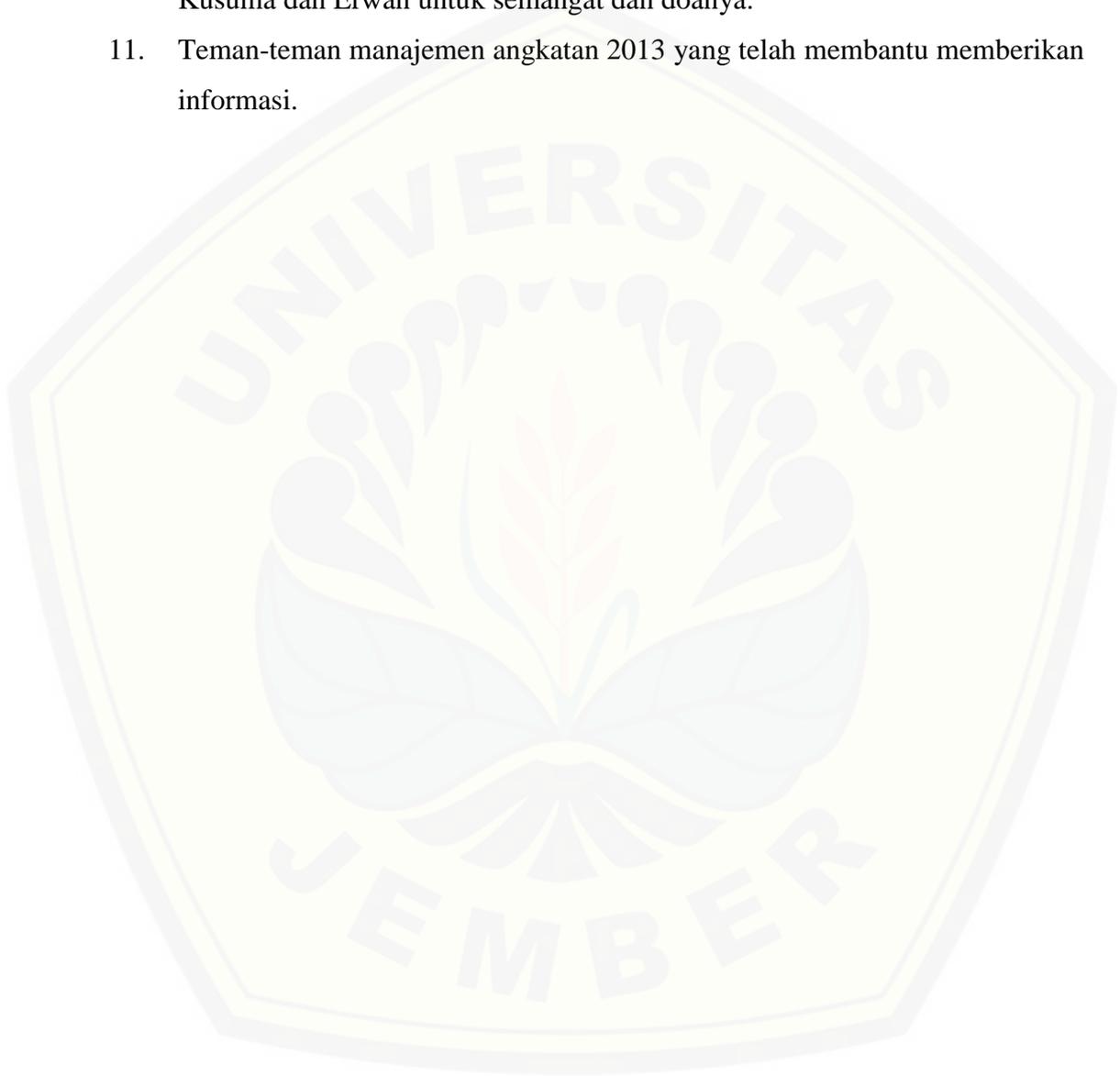
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga dapat terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit PTPN XII Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karenanya penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Dr. Diana Sulianti T., S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sunardi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah memberikan waktu, pemikiran, semangat dan juga nasehat yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Teristimewa kepada Ibu saya Anik Irianti dan Bapak saya Ahmad Sujari atas segala doa dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
7. Adikku tersayang Yolanda Reszie Permata dan kakak laki-laki Meirdimas Arie Ananda yang selalu memberikan doa, dan semangat hingga terselesainya skripsi ini.
8. Keluarga besar Anik Irianti dan keluarga besar Ahmad Sujari yang tidak pernah putus memberikan doa dan semangatnya.
9. Teman-teman KI 5, Dini Maysaroh, Khusnul Rahmining Ati, Mayriska Gibrania, Uswatun Khasanah, Nila Chandra Saridewi, Galih Wahyu Nugroho dan Miftachul Rozak yang selalu memberikan tawa dengan

candaan-candaan yang tidak jelas dan tentunya saling memberikan semangat dan doa serta untuk Firdha Aulia Rachman yang telah memberikan banyak semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman KKN 35 Boru, Dewinta, Mbak Siti, Rani, Edwin, Dewangga, Kusuma dan Erwan untuk semangat dan doanya.
11. Teman-teman manajemen angkatan 2013 yang telah membantu memberikan informasi.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
TANDA PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Konflik Peran Ganda	7
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	12
2.1.3 Stres Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
2.4 Hipotesis	22
2.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja.....	22
2.4.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja	23

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Identifikasi Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.7 Metode Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Instrumen.....	32
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.4 Uji Hipotesis.....	35
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit PTPN XII Jember.....	39
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit PTPN XII Jember.....	39
4.1.2 Visi, Misi dan Konsep Dasar Rumah Sakit PTPN XII Jember.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi.....	42
4.1.4 <i>Job Description</i>	43
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
4.3 Deskripsi Variabel.....	46
4.3.1 Deskripsi Variabel Konflik Peran Ganda (X1).....	46
4.3.2 Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2).....	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3).....	48
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49

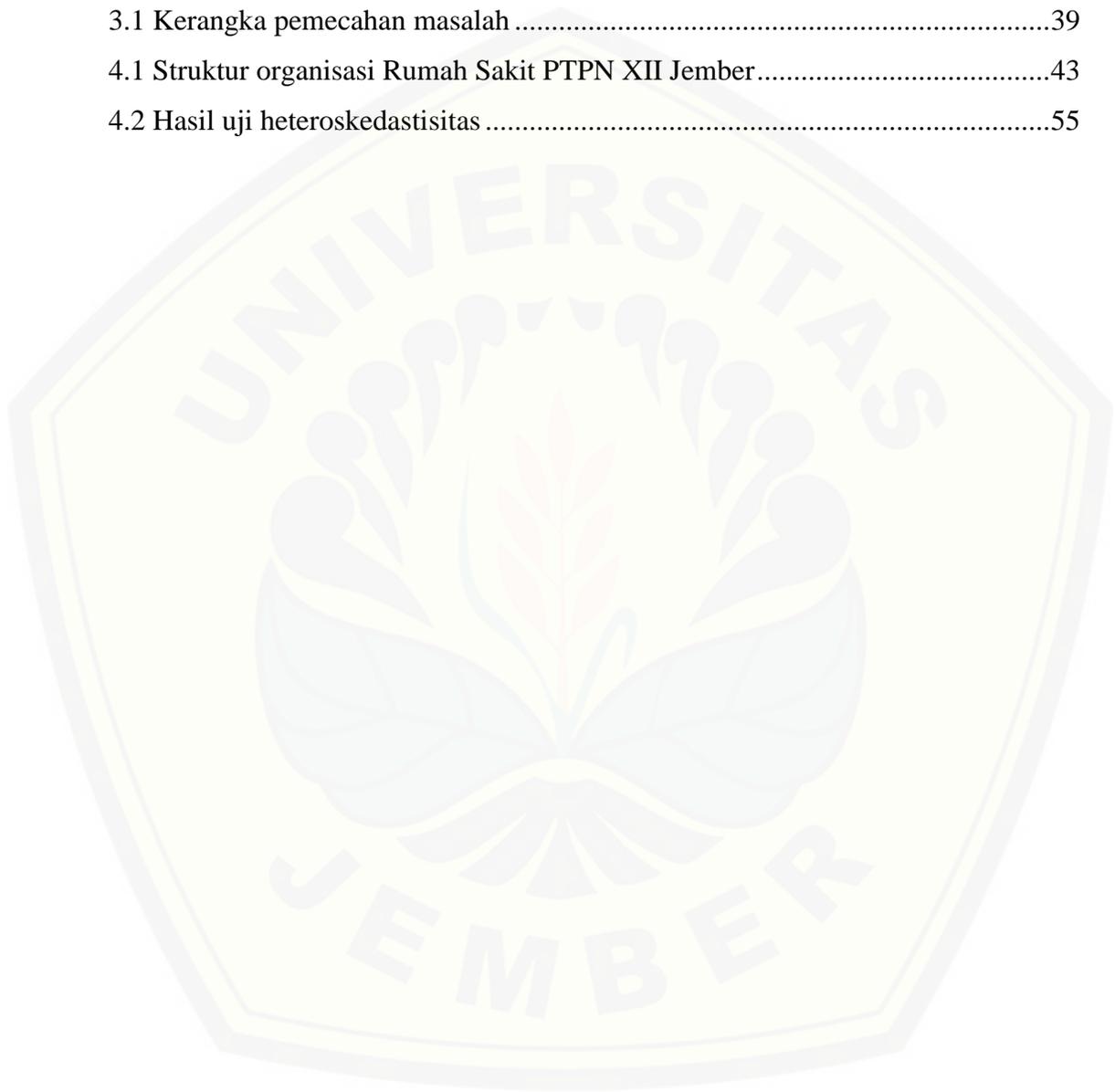
4.4 Hasil Analisis	49
4.4.1 Uji Instrumen.....	49
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.4.4 Uji Hipotesis.....	55
4.5 Pembahasan.....	57
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.5.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	58
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.6 Keterbatasan Penelitian	60
BAB 5 PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	46
4.3 Jawaban Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X1).....	47
4.4 Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2).....	48
4.5 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3).....	49
4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.7 Hasil Uji Validitas.....	51
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	53
4.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
4.12 Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik perkembangan angkatan kerja Jawa Timur 2012-2016.....	2
2.1 Kerangka konseptual penelitian	23
3.1 Kerangka pemecahan masalah	39
4.1 Struktur organisasi Rumah Sakit PTPN XII Jember.....	43
4.2 Hasil uji heteroskedastisitas	55



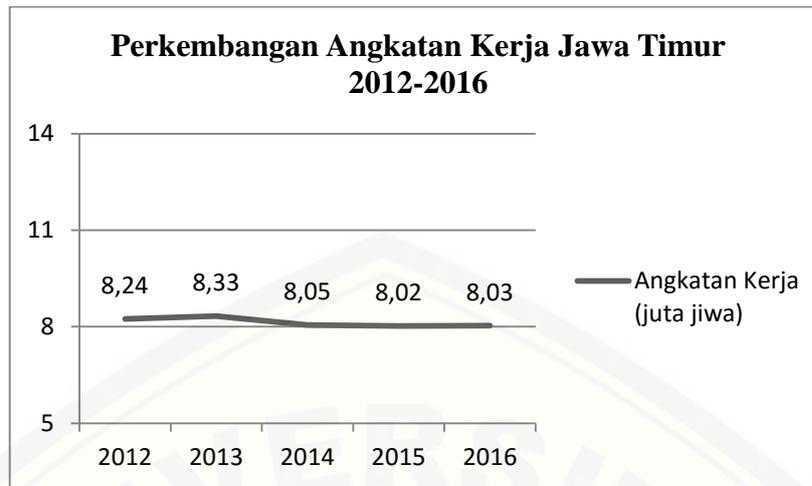
BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadi faktor utama dalam menentukan suatu keberhasilan dari sebuah perusahaan. Sumber daya perusahaan yang lain seperti modal maupun mesin tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan tepat agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan baik karyawan pria maupun wanita yang menghasilkan kinerja dengan baik akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan angkatan kerja wanita sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi fenomena yang menarik di berbagai negara termasuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Jumlah perempuan usia kerja di Jawa Timur pada tahun 2016 sebanyak 15,43 juta jiwa dan jumlah perempuan usia kerja di Jawa Timur tersebut meningkat sebesar 0,90 persen dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 15,29 juta jiwa (BPS, 2017). Perempuan yang memilih masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan aktif secara ekonomi (kelompok angkatan kerja) pada tahun 2016 lebih banyak daripada kelompok yang tidak masuk dalam pasar tenaga kerja (kelompok bukan angkatan kerja) (BPS, 2017). Perempuan yang masuk ke dalam kelompok angkatan kerja sebesar 52 persen, sementara yang masuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja sebanyak 48 persen (BPS, 2017).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, perkembangan jumlah angkatan kerja perempuan selama kurun waktu 2012 sampai 2016 terlihat dari Gambar 1.1. Perempuan yang ikut serta dalam perekonomian dengan melibatkan diri dalam pasar tenaga kerja pada tahun 2016 mencapai 8,03 juta jiwa. Jumlah ini meningkat sebanyak 14 ribu jiwa dibandingkan keadaan pada tahun sebelumnya (8,02 juta jiwa).



Gambar 1.1 Grafik perkembangan angkatan kerja Jawa Timur 2012-2016
Sumber: BPS, 2017

Kesejajaran kedudukan antara pria dan wanita saat ini menjadi peluang bagi wanita untuk dapat melakukan pekerjaan yang sama dilakukan oleh pria sehingga tak heran bila kita sering menjumpai wanita yang memilih untuk bekerja padahal di sisi lain ia telah berkeluarga. Banyak yang mendasari wanita untuk bekerja padahal ia sudah berkeluarga. Menurut Jacinta (dalam Endah, 2013:2), motif kerja wanita adalah sebagai berikut: (a) kebutuhan finansial, (b) kebutuhan sosial-relasional, (c) kebutuhan aktualisasi diri dan (d) merasa lebih rileks dan nyaman jika bekerja. Motif tersebut menjadi alasan mengapa wanita memilih untuk bekerja padahal di sisi lain wanita yang sudah menikah memiliki peran yaitu menjalankan tanggung jawab dalam rumah tangganya. Pada akhirnya, mereka yang telah menikah namun tetap memilih untuk bekerja akan menjalankan dua tanggung jawab peran sekaligus dalam hidupnya yakni tanggung jawab terhadap keluarga dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Wanita yang bekerja dan telah menikah memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda kemudian akan dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, ia juga berperan di dalam karirnya. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian *et al.* dalam Azazah, 2009:4) meskipun sebenarnya

peran ganda tersebut dapat memberikan keuntungan bagi wanita yang menjalaninya seperti peningkatan kepercayaan diri, moral serta kebahagiaan (Aryee *et al.* dalam Azazah, 2009:4).

Konflik peran ganda akan timbul ketika salah satu peran menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Konflik yang terjadi akibat peran ganda tersebut dapat memengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita yang berperan ganda serta akan dapat menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan (Anorogo dalam Azazah, 2009:5). Oleh sebab itu, kemampuan untuk dapat mengatasi konflik peran ganda sangatlah diperlukan bagi karyawan wanita dalam suatu organisasi.

Orientasi pada tujuan perusahaan sangatlah perlu bagi karyawan khususnya karyawan wanita yang mempunyai peran ganda. Mereka harus dapat memenuhi tuntutan perusahaan dengan baik agar mereka dapat menjalankan perannya dengan baik pula seperti perusahaan yang menuntut agar karyawannya memiliki *self efficacy* atau keyakinan diri yang tinggi. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Regina, 2013). *Self efficacy* yang tinggi diharapkan oleh perusahaan untuk dimiliki oleh setiap karyawannya, termasuk karyawan wanita yang memiliki peran ganda. Hal itu dikarenakan dengan adanya *self efficacy* yang tinggi, karyawan lebih dapat dipercaya akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan.

Konflik yang terjadi pada karyawan seperti konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat serta tuntutan perusahaan seperti tuntutan akan *self efficacy* yang tinggi apabila tidak dapat dipenuhi oleh karyawan akan berdampak langsung terhadap diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga bisa memunculkan stres pada karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir dialami setiap hari oleh karyawan. Stres kerja yang muncul apabila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, apabila karyawan dapat mengatasi stres yang dialaminya, ia akan dapat bertahan ataupun bahkan berkembang dalam melakukan tugas dan

kewajibannya di tempat kerja. Stres kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga akan lebih baik jika stres yang dialami karyawan dapat diatasi lebih cepat.

Rumah sakit baik yang dimiliki pemerintah ataupun swasta merupakan lembaga yang bergerak dalam pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus berupaya maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun profesi yang menunjang kegiatan pelayanan rumah sakit antara lain dokter, perawat, apoteker, dan pihak-pihak lain yang bekerja sama dengan rumah sakit. Pelayanan dari perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat berperan dalam keberlangsungan rumah sakit karena dalam prakteknya, perawat akan sering melakukan kontak langsung terhadap pasien. Perawat dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik sebagai wujud dalam memberikan layanan prima pada masyarakat.

Fenomena yang terjadi yakni adanya peningkatan jumlah angkatan kerja wanita berarti bahwa semakin banyak pula wanita yang menjalani peran ganda termasuk salah satunya yaitu pada perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember (RS Kaliwates) yang menjalankan peran ganda sebagai seorang istri sekaligus perawat. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2017, perkembangan jumlah perawat selama kurun waktu 2015 sampai 2016 meningkat yakni dari 32.046 menjadi 33.173 pada tahun 2016. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak perawat wanita yang berperan ganda dan dapat mengalami konflik peran ganda. Peran ganda yang dimiliki seorang perawat wanita akan dapat memengaruhi kinerja perawat tersebut. Tuntutan perusahaan seperti *self efficacy* yang tinggi juga akan memengaruhi kinerja perawat wanita tersebut. Stres kerja juga dapat muncul ketika wanita dalam menjalani peran gandanya menghadapi masalah atau kesulitan dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti kemudian berminat untuk mengambil judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit PTPN XII Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan berbagai rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi peneliti

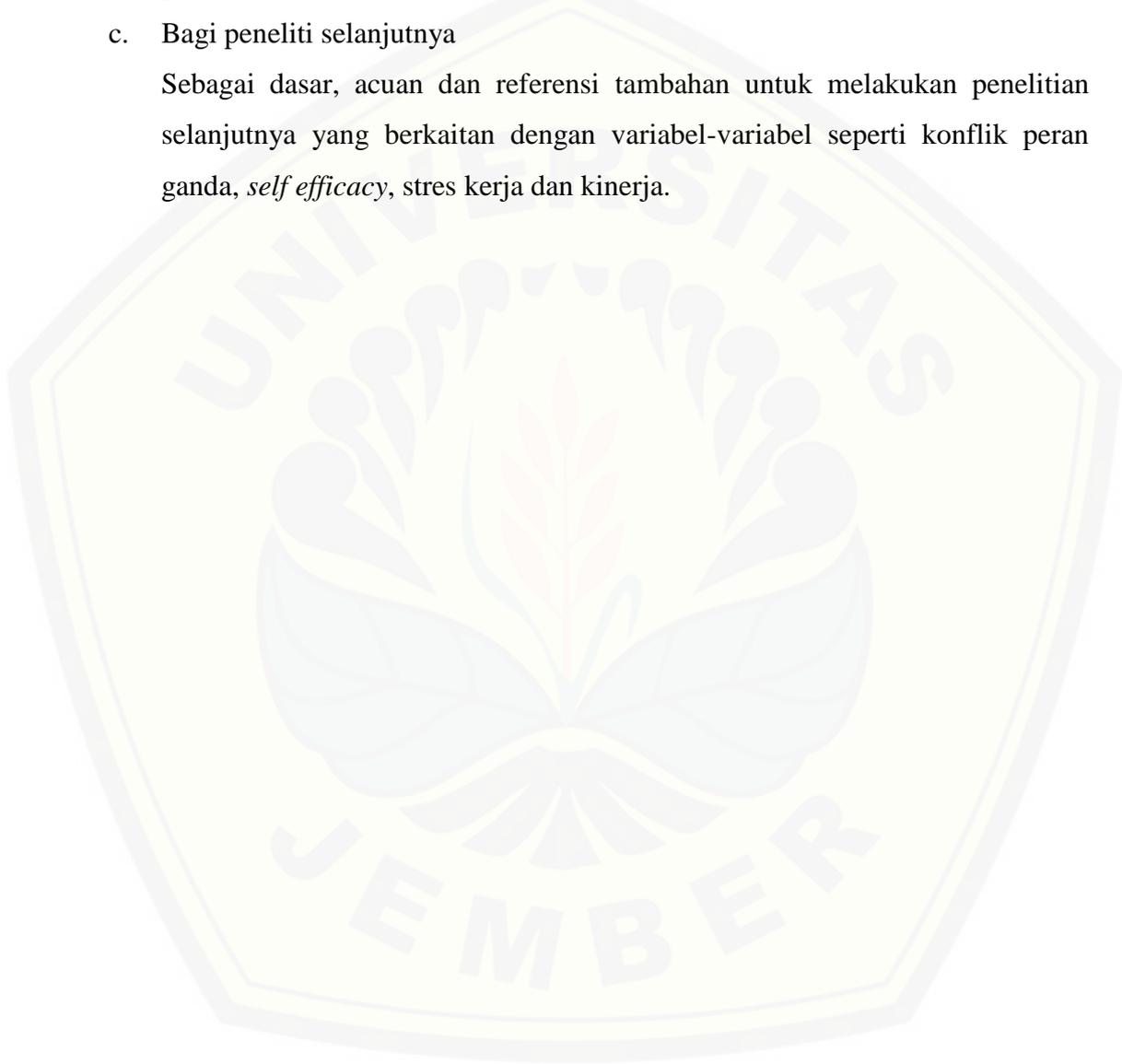
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita serta dapat dijadikan peneliti sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kaitannya dengan pengaruh konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai dasar, acuan dan referensi tambahan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel seperti konflik peran ganda, *self efficacy*, stres kerja dan kinerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik Peran Ganda

Seorang wanita yang memilih untuk bekerja padahal telah berkeluarga mempunyai dua peran yang sama pentingnya dimana ia dituntut untuk profesional dalam bekerja dan di sisi lain ketika berada dalam keluarga ia kembali menjalani kodratnya dalam melayani dan mengurus rumah tangga. Tentu tidaklah mudah dalam menjalani dua peran sekaligus sehingga dalam pelaksanaannya ia kemudian akan menghadapi benturan antara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga. Benturan antara dua tanggung jawab yang berbeda itulah yang selanjutnya dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga atau biasa disebut konflik peran ganda.

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Kondisi dimana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan juga biasa disebut dengan konflik peran ganda (Richardus, 2011:35). Konflik peran ganda tersebut menurut Greenhaus dan Beutell (1985) bersifat *bi-directional* dan multidimensi, dimana masing-masing bagian/dimensi berpengaruh satu sama lainnya. Sifat *bi-directional* dari peran ganda sendiri terdiri dari dua aspek yang saling terkait yaitu:

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Natemeyer *et al.* (dalam Endah, 2013:29) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles *et al.* (dalam Endah, 2013:29), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja

Menurut Rohany dan Eda (dalam Kamarudin, 2013), tekanan kerja merupakan suatu keadaan yang timbul akibat interaksi manusia dengan kerja mereka. Ia dicirikan sebagai perubahan-perubahan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka berubah daripada berfungsi secara normal kepada tidak normal. Tekanan kerja ini seperti pekerjaan yang sangat banyak dan harus diselesaikan terburu-buru ataupun deadline.

2. Banyaknya tuntutan tugas

Seorang karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Terlebih dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kadangkala tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat kewalahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan akan menjadi lebih fokus pada penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Kurangnya kebersamaan keluarga

Konflik peran ganda dapat terjadi apabila individu lebih banyak menghabiskan waktu sehari-harinya untuk keperluan pekerjaan sehingga kebersamaan dengan keluarga menjadi berkurang.

4. Sibuk dengan pekerjaan

Pekerjaan rutin yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan mengharuskan mereka menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan bisa saja tidak akan menyita banyak waktu dan dapat diselesaikan secepat mungkin. Lain halnya apabila pekerjaan yang cukup banyak dibebankan pada karyawan hingga pada akhirnya juga akan membuat mereka sibuk dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tersebut.

5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Komitmen kerja sendiri menurut Bernadin (dalam Richardus, 2011:46) adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen untuk bekerja

dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan komitmen terhadap keluarga sendiri berarti tingkat dimana seorang individu memiliki komitmen dengan keluarga dan tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik sendiri dapat muncul apabila seorang individu tidak dapat menyeimbangkan antara komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab dalam keluarga.

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Natemeyer *et al.* dalam Endah, 2013:30). Menurut Frone *et al.*, (dalam Endah, 2013:30), indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan antara lain:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

Greenhouse dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa multidimensi dari konflik peran ganda dapat muncul dari masing-masing arah di antara keduanya baik dari *work family conflict* maupun *family work conflict* yang terdiri dari tiga dimensi yakni:

a. *Time-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini dikarenakan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas.

b. *Strain-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika beban dari satu peran mempengaruhi kinerja individu dalam melakukan peran yang lain.

c. *Behaviour-based conflict*

Konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan).

Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda, antara lain:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Konflik peran ganda bisa terjadi pada karyawan wanita pada sebuah perusahaan. Pada kenyataannya konflik peran ganda tersebut dapat dicegah dan ditangani sehingga dampak negatif yang ditimbulkan bisa diminimalkan. Pencegahan maupun penanganan konflik peran ganda perlu dilakukan oleh pihak individu maupun perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Strategi yang dapat diterapkan untuk menangani konflik peran ganda menurut Wulandari (2012:34) antara lain:

a. Strategi Individu

Beberapa strategi dapat dilakukan oleh individu dalam rangka menangani konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya adalah dengan melakukan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu ditetapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri dan sekaligus wanita pekerja.

b. Strategi Perusahaan

Nelson & Quick (dalam Wulandari, 2012:34) menjelaskan bahwa perusahaan juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah konflik peran ganda, yaitu:

1. Waktu kerja yang fleksibel
2. Terdapat jadwal kerja alternative
3. Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
4. Kebijakan ijin keluarga
5. Job sharing

Perusahaan juga perlu melibatkan karyawan dalam menjalankan strategi guna mengatasi konflik peran ganda yang terjadi pada karyawannya. Hal tersebut perlu dilakukan guna dalam pelaksanaannya, kebijakan yang diambil oleh perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Keseriusan dalam menangani konflik peran ganda juga sangat dibutuhkan dalam hal ini dikarenakan selain penting bagi karyawan, penanganan oleh perusahaan yang tidak serius akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan pada akhirnya berakibat pada kerugian perusahaan baik materi maupun immateri.

2.1.2 *Self Efficacy*

Karyawan yang mempunyai kemampuan serta keyakinan diri yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Keyakinan seseorang akan kemampuan tersebut biasa dikenal dengan nama *self efficacy*. Kinicki (2009:118) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang peluangnya dalam menyelesaikan sesuatu dengan berhasil. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka individu tersebut akan semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi pula terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya.

Salah satu tuntutan dari perusahaan yang harus dimiliki oleh karyawannya adalah *self efficacy*. Bandura (dalam Wiwik, 2008), menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Jadi, karyawan wanita yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun apabila mengalami kegagalan, mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung akan mengalami konflik peran. Konflik peran tersebut tentunya akan menghalangi karyawan wanita dalam pencapaian kinerja di perusahaan.

Dimensi-dimensi dari *self efficacy* yang mengacu pada Bandura (dalam Dwi, 2015:32) antara lain:

a. Tingkat Kesulitan (*Magnitude*)

Self efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan

yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

c. Kemampuan yang Luas (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktifitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

d. Harapan akan Hasil (*Outcome Expectancy*)

Adalah harapan terhadap kemungkinan hasil dan perilaku dimana jika individu menunjukkan perilaku tersebut, maka mengandung harapan akan memperoleh hasil dari perilakunya.

e. Keyakinan Diri (*Expectation Efficacy*)

Keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menghasilkan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil. Hal ini berarti bahwa seseorang dapat saja percaya bahwa suatu tindakan dapat menghasilkan kinerja namun merasa dirinya mampu melakukan tindakan tersebut. Seseorang yang percaya bahwa dirinya mampu melakukan tindakan mencapai prestasi tersebut akan lebih bekerja keras dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Alwisol (dalam Dwi, 2015:31), terdapat beberapa faktor yang dapat memunculkan *self efficacy* diantaranya:

- a. Pengalaman performansi, muncul ketika individu pernah mencapai prestasi di masa lalu.
- b. Pengalaman vikarius, diperoleh melalui model sosial dengan mengamati keberhasilan orang lain.
- c. Persuasi sosial, pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri.

- d. Keadaan emosi, keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu.

2.1.3 Stres Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014:289) mendefinisikan stres sebagai respon berupa perilaku, fisik, atau psikologis terhadap pemicu stres. Stres yang terjadi ini bisa menjadi hal yang berbeda bagi setiap orang baik pemicunya maupun cara menghadapi stres itu sendiri. Banyak pemicu dari luar maupun dari dalam yang dapat menyebabkan stres pada karyawan. Melansir dari stress.about.com (dalam Robbins dan Judge, 2015:595), pekerjaan menempati posisi tertinggi dari faktor-faktor yang menyebabkan stres.

Stres bisa terjadi pada siapa saja dan kapan saja. Banyak hal yang bisa menyebabkan stres pada seseorang. Pemicu stres itu sendiri dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015:597) antara lain:

- a. Faktor lingkungan kerja

1. Ketidakpastian ekonomi

Perubahan-perubahan yang terjadi pada sektor bisnis membentuk suatu ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi sedang mengalami penurunan contohnya, kekhawatiran individu akan kehilangan pekerjaannya menjadi meningkat.

2. Ketidakpastian politik

Ancaman dalam politik serta perubahan politik yang terjadi bahkan di negara seperti Amerika dan Kanada dapat menimbulkan stres. Ancaman teroris terhadap bangsa yang berkembang atau kesulitan dalam penyatuan Jerman Timur dan Jerman Barat menyebabkan ketidakpastian politik dan pada akhirnya menimbulkan kekhawatiran masyarakat terhadap negara tersebut.

3. Perubahan teknologi

Inovasi dalam teknologi dapat menyebabkan keahlian atau kemampuan pekerja menjadi usang dalam waktu dekat. Komputer, robot, otomatis dan

segala bentuk perubahan teknologi juga dapat menjadi ancaman bagi sebagian orang dan menyebabkan stres pada akhirnya.

b. Faktor organisasi

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Dengan semakin pentingnya layanan pelanggan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran terkait dengan peran yang dibebankan kepadanya di sebuah perusahaan. Konflik peran membentuk sebuah ekspektasi yang mungkin sulit untuk dicapai atau memuaskan. Konflik peran dapat menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

3. Tuntutan interpersonal

Tuntutan interpersonal adalah sebuah tekanan yang terbentuk akibat dari karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan rendahnya hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres, khususnya pada karyawan yang membutuhkan dukungan sosial sangat tinggi.

c. Faktor individu

1. Masalah keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

2. Masalah ekonomi

Tanpa melihat tingkat pemasukan seseorang–seseorang yang dapat menghasilkan \$100,000 per tahun mempunyai potensi yang lebih besar mendapat masalah dalam mengatur keuangan mereka daripada mereka yang menghasilkan \$20,000–beberapa orang adalah menajer keuangan yang buruk.

3. Kepribadian

Studi terhadap tiga organisasi yang berbeda menunjukkan bahwa gejala-gejala stres yang dilaporkan sebelum memulai pekerjaan sebagian besar merupakan varians dari berbagai gejala stres yang dilaporkan sembilan bulan kemudian. Jika kesimpulan ini benar, faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Stres kerja sebenarnya tidak selalu menghasilkan dampak yang buruk bagi manusia. Selye (dalam Dwi, 2010:33) membedakan stres menjadi dua yakni *distress* yang bersifat destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. *Eustress* diperlukan agar menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi tersebut, semakin tinggi pula produktivitas dan efisiennya. Begitu pula sebaliknya, stres kerja yang bersifat destruktif akan memberikan dampak yang negatif pada individu. Pada akhirnya, stres menghasilkan beberapa dampak baik itu positif ataupun negatif sesuai dari bagaimana individu menghadapi stres yang terjadi. Hasil dari stres tersebut menurut Robbins dan Judge (2015:601) antara lain:

1. Gejala fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

2. Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-maraha, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
3. Gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:378). Mangkunegara (dalam Hesti, 2016:43) lebih lanjut lagi menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Asad (dalam Fabiola, 2005:25) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan sendiri akan mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tentulah berbeda. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan kinerja karyawan karyawan tersebut. Winardi (dalam Fabiola, 2005:26) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yakni faktor intrinsik dan juga faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi

motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan. Sedangkan untuk faktor ekstrinsik sendiri meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Pengukuran kinerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa elemen dari kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan antara lain adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Lebih lanjut lagi menurut Bernadin (dalam Fabiola, 2005:26) ada enam kriteria dalam mengukur kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, antara lain:

- a. Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Kemandirian
Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- e. Komitmen
Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lain yang dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian ini. Tinjauan hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun terdapat perbedaan dalam subjek, objek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan, maupun indikator yang diteliti. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi tetap memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini meski terdapat beberapa perbedaan. Rangkuman penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)”. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ari Fadzilah menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ari Fadzilah tersebut adalah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan serta hasil penelitian yang terakhir yakni pemberdayaan karyawan dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan.

Penelitian berjudul “Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya” oleh Wiwik Handayani dipilih sebagai referensi selanjutnya karena terdapat kesamaan variabel penelitian yakni variabel *self efficacy* sebagai variabel independen dan juga variabel kinerja sebagai variabel dependen. Model yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Handayani tersebut adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap konflik peran pada karyawan wanita, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan wanita, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan wanita,

dan yang terakhir yakni konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita.

Penelitian selanjutnya yakni oleh Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono (2008) yang berjudul “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” menjadi salah satu referensi dari peneliti karena kesamaan variabel yakni variabel stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Metode analisis dari penelitian yang dilakukan tersebut menggunakan analisis regresi dua prediktor. Hasil dari penelitian tersebut antara lain terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya yang dijadikan referensi adalah oleh Richardus Chandra Wirakristama berjudul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening”. Peneliti memilih penelitian ini sebagai salah satu referensi karena adanya kesamaan pada variabel yakni variabel konflik peran ganda dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode *path analysis* atau analisis jalur. Berdasarkan penelitian tersebut, konflik peran ganda mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dan hasil penelitian yang terakhir ditemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Penelitian selanjutnya oleh Endah Meidah yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)” menjadi salah satu penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi oleh peneliti. Hal ini dikarenakan adanya variabel penelitian yang sama yaitu

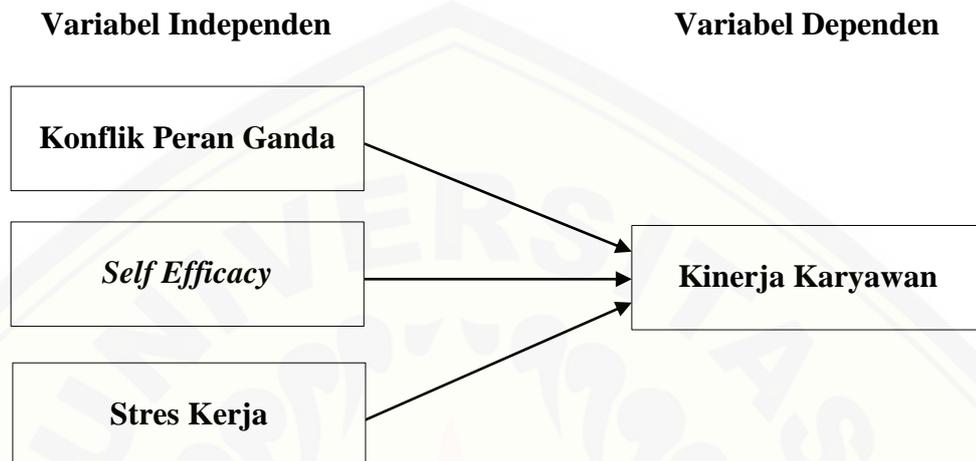
konflik peran ganda sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, kecerdasan emosioanal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat serta hasil penelitian yang terakhir yakni konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian yang berjudul “Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta” oleh Endang Ruswanti dan Ostevi Adolfin Jacobus (2013) digunakan sebagai referensi karena terdapat kesamaan variabel penelitian yakni variabel stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Metode analisis dari penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menghasilkan beberapa kesimpulan antara lain terdapat pengaruh negatif dari konflik antara pekerjaan terhadap kinerja kerja perawat perempuan, terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kinerja kerja perawat perempuan dan terdapat pengaruh negatif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga, stres terhadap kinerja kerja perawat perempuan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya karena dengan adanya kinerja yang baik tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberadaan karyawan khususnya karyawan wanita yang telah menikah membuat perusahaan harus siap dalam menerima risiko apabila di kemudian hari karyawan wanita tersebut memiliki konflik dalam kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Perusahaan dalam menghadapi konflik-konflik yang terjadi tersebut bukanlah perkara yang mudah. *Self efficacy* diperlukan karyawan wanita agar tetap bisa fokus dan percaya bahwa ia dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Namun lain halnya apabila mereka gagal dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut dan pada akhirnya karyawan wanita tersebut bisa stres akan pekerjaan yang dijalannya.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian
Sumber: Data diolah, 2017

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Hasil penelitian dari Schieman *et al.* (dalam Endang dan Ostevi, 2013) mengungkapkan bahwa rumah dan pekerjaan yang masih tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka kinerja seseorang dalam pekerjaannya akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Richardus Chandra Wirakristama (2011), konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

2.4.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Robbins (1998) menemukan bahwa *self-efficacy* yang memadai di dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin tinggi pula kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian oleh Ari Fadzilah (2006) dan Wiwik Handayani (2008) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan wanita.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂ : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Williams *et al.* (dalam Dwi, 2010:25) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Penelitian oleh Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Suharsimi, 2002:10). Sedangkan karakteristik dari penelitian ini termasuk jenis penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan dan biasa disebut dengan *explanatory research*. Menurut Masri (1989:5), apabila peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut termasuk penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan-hubungan antara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit PTPN XII Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan dan Engkos, 2014:38). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita pada Rumah Sakit PTPN XII Jember yang berjumlah 80 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu yang dikehendaki peneliti (Sugiyono, 2016:67). Kriteria yang dimaksud antara lain:

1. Perawat wanita
2. Mempunyai anak minimal satu orang
3. Lama bekerja minimal satu tahun

Berdasarkan kriteria yang telah disebutkan sebelumnya maka jumlah sampel yang didapat dan memenuhi kriteria rinciannya sebagai berikut:

Jumlah perawat	= 80 orang
Perawat laki-laki	= <u>20 orang</u> –
Perawat wanita	= 60 orang
Perawat wanita yang tidak mempunyai anak	= <u>2 orang</u> –
Perawat wanita yang mempunyai anak minimal satu orang	= 58 orang
Perawat wanita yang bekerja <1 tahun	= <u>18 orang</u> –
Perawat wanita yang bekerja \geq 1 tahun	= 40 orang

Sehingga sampel yang didapat yakni perawat wanita yang mempunyai anak minimal satu orang dan lama bekerja minimal satu tahun adalah 40 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Husein (2003:42) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu data dari kuesioner yang berisi jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden, baik yang berkaitan dengan

variabel konflik peran ganda, *self efficacy*, stres kerja serta variabel kinerja perawat wanita.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari sumber lain berupa data administrasi kantor yang ada pada Rumah Sakit PTPN XII Jember. Data sekunder umumnya berupa bukti-bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan berhubungan terhadap penelitian ini. Data sekunder pada penelitian ini misalnya data yang berasal dari situs resmi Rumah Sakit PTPN XII Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Husein, 2003:49). Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada perawat wanita yang telah memenuhi kriteria sebagai responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang memuat tentang semua variabel-variabel yang ada. Kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan indikator konflik peran ganda, *self efficacy*, stres kerja dan kinerja perawat wanita.

b. Metode Studi Pustaka

Metode ini merupakan teknik mengumpulkan data dengan menggunakan buku dan juga literatur berkaitan dengan penelitian ini. Termasuk yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku tentang sumber daya manusia.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X1, X2 dan X3)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (X1), *self efficacy* (X2) dan stres kerja (X3). Variabel-variabel ini diduga berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat wanita (Y). Variabel tersebut diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi variabel-variabel serta indikator-indikator sebagai berikut:

a. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi akibat terjadinya benturan antara dua tanggung jawab yang berbeda yakni konflik antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi pada perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember. Terdapat dua jenis konflik peran ganda yang membedakan dan yang biasa terjadi di dalam kehidupan sehari-hari yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*).

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), indikatornya:

- a. Tekanan kerja, menyebabkan perubahan-perubahan dalam diri manusia yang berubah daripada berfungsi secara normal kepada tidak normal. Tekanan kerja ini seperti pekerjaan yang sangat banyak dan harus diselesaikan terburu-buru ataupun deadline.
- b. Banyaknya tuntutan tugas, kadangkala menyebabkan karyawan menjadi kewalahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan akan menjadi lebih fokus pada penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

- c. Kurangnya kebersamaan keluarga, terjadi apabila individu lebih banyak menghabiskan waktu sehari-harinya untuk keperluan pekerjaan daripada dengan keluarga sehingga kebersamaan dengan keluarga menjadi berkurang.
 - d. Sibuk dengan pekerjaan, pekerjaan yang cukup banyak dibebankan pada karyawan hingga pada akhirnya juga akan membuat mereka sibuk dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tersebut.
 - e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga, dapat muncul apabila seorang individu tidak dapat menyeimbangkan antara komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab dalam keluarga.
2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*), indikatornya:
- a. Tekanan sebagai orang tua, merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.
 - b. Tekanan perkawinan, merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
 - c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri, mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
 - d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
 - e. Campur tangan pekerjaan, menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat

berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

- b. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan berhasil. *Self efficacy* yang tinggi tentunya dapat mendukung perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. *Self efficacy* yang tinggi mampu menunjang kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember untuk lebih baik pula. Indikator dari variabel *self efficacy* antara lain:
1. Tingkat kesulitan (*magnitude*), individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.
 2. Kekuatan keyakinan (*strength*), *self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.
 3. Kemampuan yang luas (*generality*), berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas dan sebaliknya.
 4. Harapan akan hasil (*outcome expectancy*), adalah harapan terhadap kemungkinan hasil dan perilaku dimana jika individu menunjukkan perilaku tersebut, maka mengandung harapan akan memperoleh hasil dari perilakunya.
 5. Keyakinan diri (*expectation efficacy*), keyakinan bahwa dirinya dapat menghasilkan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil. Seseorang yang percaya bahwa dirinya mampu melakukan tindakan mencapai prestasi tersebut akan lebih bekerja keras dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

6. Stres kerja adalah respon berupa perilaku, fisik, atau psikologis terhadap pemicu stres. Stres ini bisa terjadi pada perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember akibat adanya perasaan atau rasa yang tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel stres kerja yakni menurut Robbins dan Judge (2015:601) aspek-aspek stres kerja meliputi:
 - a. Gejala fisiologis, seperti sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
 - b. Gejala psikologis, seperti sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
 - c. Gejala perilaku, seperti kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.
 - d. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atas tugas ataupun tanggung jawab yang telah dilakukannya yakni kinerja dari perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember. Indikator-indikator dari variabel ini adalah:
 1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, dimana tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Kemandirian, dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
5. Komitmen, berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Menurut Riduan dan Engkos (2014:20), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Pilihan jawaban dari responden atas pernyataan pengaruh negatif dari variabel *self efficacy* (X2) dan variabel kinerja perawat wanita (Y) diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- c. Cukup setuju (CS) = Skor 3
- d. Setuju (S) = Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Sedangkan untuk pilihan jawaban dari responden atas pernyataan pengaruh positif dari variabel konflik peran ganda (X1) dan variabel stres kerja (X3) diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 5
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 4
- c. Cukup setuju (CS) = Skor 3
- d. Setuju (S) = Skor 2
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Suharsimi, 2000:219). Uji validitas sebuah data memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Apabila ada data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid atau dapat memperbaiki kalimat pertanyaan pada kuesioner dan membagikan ulang kuesioner tersebut. Uji validitas data yang digunakan penelitian ini adalah dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu (Riduwan dan Engkos, 2014:217).

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus: $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden.

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Riduwan dan Engkos (2014:220) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Menurut Sugiyono (2001:97), penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan kata lain, apabila datanya memang benar dan sesuai kenyataan, maka berapa kalipun diambil, hasilnya akan tetap konsisten. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *Cronbach Alpha* yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Haryadi dan Winda, 2013:53). Uji normalitas data yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:7). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* adalah:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dimana analisis regresi berganda ini digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Metode regresi berganda dari penelitian ini adalah seperti berikut (Sugiyono, 2016:275):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yaitu kinerja perawat wanita
- a = Konstanta
- b₁-b₃ = Koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-3
- X₁ = Konflik peran ganda
- X₂ = *Self efficacy*
- X₃ = Stres kerja
- e = *Standar error*

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji heteroskedastisitas dan uji multikorelasi.

a. Uji Heteroskedastisitas

Wijaya (dalam Haryadi dan Winda, 2013:66) menyatakan bahwa heteroskedastisitas menunjukkan varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Terdapat banyak cara uji heteroskedastisitas. Salah satunya yakni Uji Glejser (*Glejser Test*) atau Uji Park (*Park Test*) yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut Umar (dalam Hesti, 2016), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas dengan signifikansi > dari 0,05.

b. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak (Haryadi dan Winda, 2013:70). Jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu, maka perlu dilakukan uji multikorelasi ini. Banyak cara yang dapat digunakan dalam uji multikorelasi ini. Salah satunya adalah melihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, berarti tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Haryadi dan Winda, 2013:70).

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t. Menurut Prayitno (dalam Dwi, 2015:54), uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit PTPN XII Jember. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t = tes signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1) $H_0 : bi = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : bi \neq 0, i = 1, 2, 3$

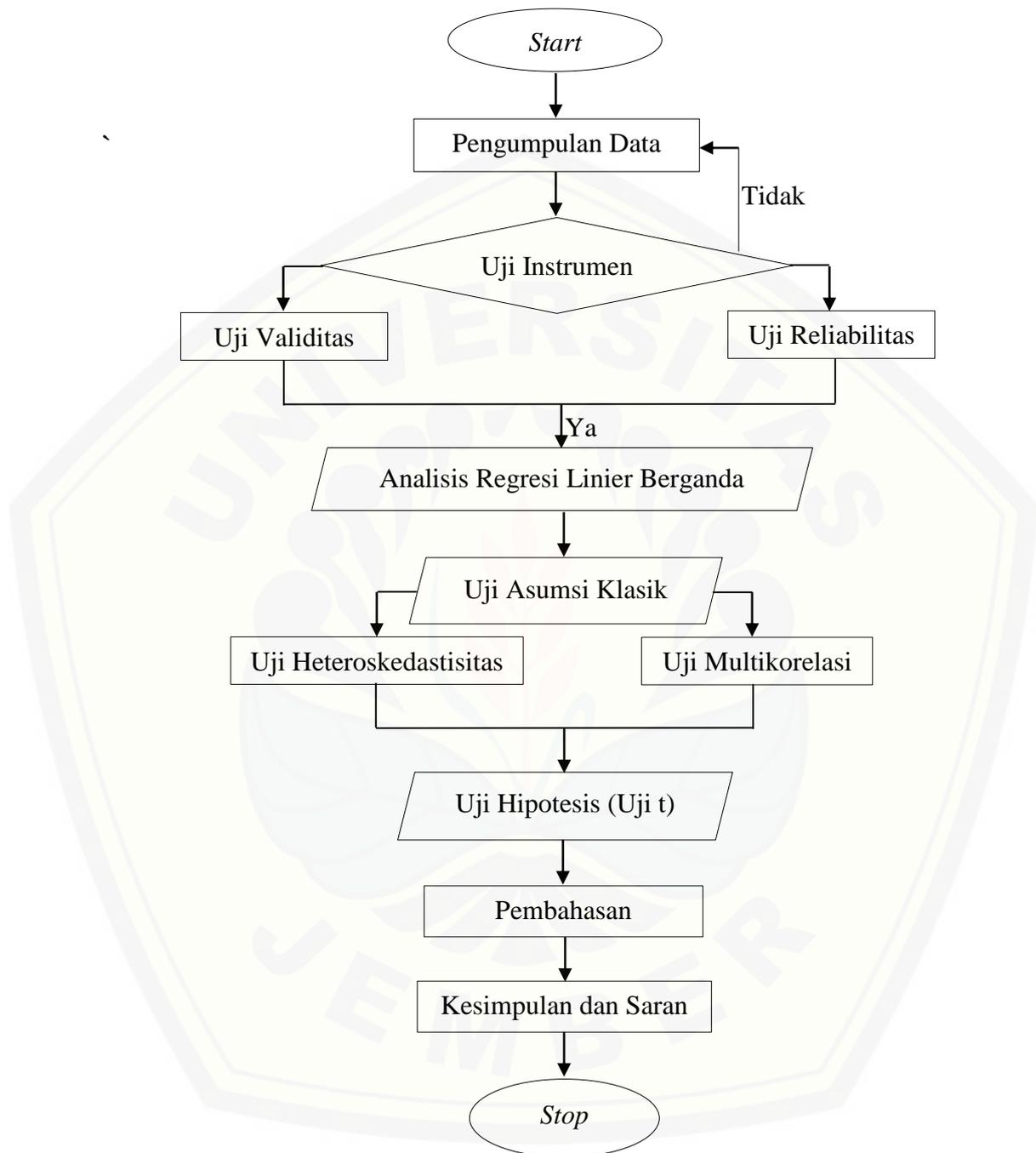
H_0 ditolak dan H_a diterima, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

- 4) Pengambilan keputusan:
- a. jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
 - b. jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka pemecahan masalah

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan:

1. *Start*, merupakan tahap awal dan persiapan materi untuk mencari data.
2. Penelitian dimulai dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner.
3. Melakukan uji instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data yang diuji tidak valid, reliabel dan normal, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, reliabel dan normal, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
5. Melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas dan uji multikorelasi. Apabila terjadi multikolinieritas, peneliti dapat menghapus salah satu variabel yang kolinier, menambah data atau mencari data baru dan lain sebagainya.
6. Melakukan uji hipotesis yakni uji t.
7. Melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
8. Menyimpulkan hasil penelitian.
9. *Stop*, yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,254$. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu organisasi, maka akan dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.
- b. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember, dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,356$. Hal ini berarti dengan semakin tinggi *self efficacy* pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu organisasi, maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,043$. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu organisasi, maka akan dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.
- d. Konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

- 1) Penelitian ini menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember, maka disarankan untuk Rumah Sakit PTPN XII Jember agar lebih memperhatikan perawat wanita khususnya yang memiliki konflik peran ganda dengan melakukan evaluasi terhadap beban kerja perawat wanita dan membentuk lingkungan kerja yang efektif agar karyawannya semangat untuk bekerja.
- 2) Penelitian ini menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember, maka disarankan untuk Rumah Sakit PTPN XII Jember agar dapat menjaga dan meningkatkan *self efficacy* perawat wanita dengan melakukan atau memberikan kesempatan kepada perawat wanitanya untuk dapat bekerja secara aktif dan optimal sesuai dengan kemampuan kerjanya. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga meningkatkan keyakinan akan berhasilnya seorang perawat wanita dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik lagi.
- 3) Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit PTPN XII Jember, maka disarankan untuk Rumah Sakit PTPN XII Jember agar menjaga kondisi kerja para perawatnya karena jika terlalu terbebani dengan pekerjaan mereka maka dapat menurunkan kinerja perawat yang bersangkutan. Terdapat beberapa alternatif pilihan cara untuk mengurangi stres yang dialami oleh perawat wanita seperti dengan memberikan program olahraga (senam/aerobic) bagi para perawat khususnya perawat wanita. Olahraga dapat menjadi salah satu alternatif pilihan karena senam merupakan latihan fisik non kompetitif (dengan asumsi tidak dilombakan)

dan bisa menyertakan banyak perawat wanita. Alternatif pilihan kedua yakni dengan mengadakan kegiatan rekreasi perawat wanita bersama keluarganya karena tidak dapat dipungkiri bahwa perawat yang berperan ganda berisiko mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarganya maka dengan diadakannya rekreasi keluarga diharapkan stres yang terjadi pada perawat wanita dapat berkurang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek yang sama yaitu Rumah Sakit PTPN XII Jember, sebaiknya menggunakan variabel lain untuk dijadikan sebagai variabel pengukur dalam penelitian, karena selain variabel konflik peran ganda, *self efficacy* dan stres kerja masih banyak variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil yang diberikan ke depannya akan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Fadzillah. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2 (1): 12-27.
- Azazah Indriyani. 2009. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”. Tidak Dipublikasikan. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 2017. *Data Dinamis Provinsi Jawa Timur Triwulan I 2017*. Surabaya: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2017. *Profil Angkatan Kerja Perempuan Provinsi Jawa Timur 2016*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- Dwi Septianto. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Dwi Setya Vemidayanti. 2015. “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Endah Meidah. 2013. “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Endang Ruswanti dan Ostevi Adolfin Jacobus. 2013. Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *Forum Ilmiah*, 10 (1): 81-89.
- Fabiola Meirnyati Trihandini. 2005. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Horison Semarang)”. Tidak Dipublikasikan. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management*, 10 (1), 76-88.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hesti Tri Retno Sari. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Paru Jember". Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Husein Umar. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kamarudin, H. 2013. "*Faktor Tekanan Kerja dalam Kalangan Kakitangan Mains Holdings SDN. BHD*". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Malaysia: Fakulti Sains Sosial Gunaan Open University Malaysia.
- Kinicki, A. 2009. *Organizational Behaviour*. Fourth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kinicki, A., dan Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masri Singarimbun. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Ubaidillah Khoiri. 2016. "Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Regina Gledy Kaseger. 2013. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 906-916.
- Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja. *Jurnal Psikologi*, 2 (1): 91-96.
- Richardus Chandra Wirakristama. 2011. "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Riduwan dan Engkos A. K. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. 1998. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P., dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sry Rosita. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2 (02) : 185-193.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Tutuk Ari Arsanti. 2009. Hubungan antara Penetapan Tujuan, *Self Efficacy* dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 16 (2): 97-110.
- Ummu Hany Almasitoh. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8 (1): 63-82.
- Wiwik Handayani. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8 (2): 70-78.
- Wulandari. 2012. "Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Lampiran 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Ari Fadzilah (2006)	X1:Pemberdayaan Karyawan X2: <i>Self Efficacy</i> Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Wiwik Handayani (2008)	X1:Komitmen Organisasi X2: <i>Self Efficacy</i> Y1:Konflik Peran Y2:Kinerja Karyawati	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan wanita.
3.	Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono (2008)	X1:Kecerdasan Emosi X2:Stres Kerja Y:Kinerja	Analisis Regresi Dua Prediktor	Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
4.	Richardus Chandra Wirakristama (2011)	X1:Konflik Peran Ganda Z:Stres Kerja Y:Kinerja Dosen Wanita	<i>Path Analysis</i>	Konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.
5.	Endah Meidah (2013)	X1:Konflik Peran Ganda X2:Kecerdasan Emosional X3:Komitmen Organisasi Y:Kinerja Perawat Wanita	Analisis Regresi Berganda	Konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita.
6.	Endang Ruswanti dan Ostevi Adolfin Jacobus (2013)	X1:Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga X2:Stres Kerja Y:Kinerja	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Sumber: Data diolah dari berbagai referensi, 2017.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Ibu Responden
Perawat Rumah Sakit PTPN XII Jember
Di tempat

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat penyelesaian program studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, saya selaku peneliti memohon kesediaan Saudari untuk meluangkan waktu menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian saya berjudul “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PTPN XII JEMBER”. Informasi yang Saudari berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini. Peneliti akan menjamin kerahasiaan semua data dan jawaban dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas partisipasi dan bantuan Saudari, peneliti sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Melinda Hesti Oktasari
130810201145

LEMBAR KUESIONER**I. Identitas Responden**

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : 20 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 \geq 41 tahun
3. Masa/Lama Kerja : 1 – 5 tahun
 6 – 10 tahun
 \geq 11 tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas diri Anda.
2. Berilah tanda *checklist* (\surd) pada pernyataan yang paling sesuai dengan Anda pada salah satu kolom SS, S, CS, TS, STS.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KONFLIK PERAN GANDA (X1)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa tertekan apabila mendapatkan tugas dari perusahaan.					
2	Saya terlalu fokus menyelesaikan tuntutan tugas sehingga perhatian saya terhadap keluarga menjadi berkurang.					
3	Saya sering melewatkan acara keluarga karena sibuk bekerja.					
4	Waktu saya banyak tersita untuk pekerjaan daripada untuk keluarga.					
5	Pekerjaan membuat saya tidak bisa seimbang mengurus keperluan rumah tangga.					
6	Kenakalan anak saya seringkali membuat saya terganggu secara psikologis dalam bekerja.					
7	Suami tidak mendukung pekerjaan yang saya jalani.					
8	Saya memiliki waktu yang banyak untuk mendukung karir suami saya.					
9	Saya lebih memilih untuk menemani anak saya daripada harus menyelesaikan tugas kantor.					
10	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga.					

SELF EFFICACY (X2)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya lebih memilih untuk menyelesaikan tugas yang menantang terlebih dahulu daripada tugas yang mudah.					

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
2	Saya yakin saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik sekalipun akan ada hambatan yang akan saya alami.					
3	Saya merasa mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai kemampuan saya.					
4	Saya akan merasa puas dengan hasil kerja saya.					
5	Saya akan bekerja keras dan tekun dalam melaksanakan tugas demi tercapainya hasil yang maksimal.					

STRES KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan membahayakan fisik saya.					
2	Beban kerja membuat saya menjadi tertekan.					
3	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan.					
2	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.					

NO	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.					
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang saya kerjakan.					



Lampiran 3. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Konflik Peran Ganda											Self Efficacy					Stres Kerja				Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	5	Y
1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	5	5	4	5	5	24	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46	5	4	5	5	5	24	5	5	4	14	5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	44	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	5	5	5	4	3	22
6	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42	5	4	5	5	5	24	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22
7	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43	4	5	4	5	5	23	4	5	5	14	5	5	4	4	4	22
8	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	4	5	5	4	23	5	5	4	14	4	4	5	4	5	22
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44	3	4	5	4	5	21	5	5	4	14	5	4	5	4	4	22
10	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	44	3	4	4	4	4	19	4	5	4	13	5	4	4	5	5	23
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	46	5	5	5	5	4	24	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
12	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	43	5	5	5	4	5	24	5	3	5	13	4	5	5	5	5	24
13	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45	4	4	4	5	5	22	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22
14	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	46	5	4	5	5	5	24	5	3	5	13	4	4	5	5	5	23
15	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	4	23	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
16	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46	5	4	4	4	4	21	5	3	5	13	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	5	5	4	4	5	23
18	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47	5	4	4	5	5	23	3	4	4	11	4	4	4	5	5	22
19	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4	3	5	4	5	21	5	4	5	14	5	3	5	4	5	22
20	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	45	3	5	5	4	4	21	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24
21	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	5	21

No.	Konflik Peran Ganda											Self Efficacy						Stres Kerja				Kinerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	5	Y
22	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	5	5	24	4	5	4	13	4	4	5	5	4	22
23	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	40	4	3	4	4	4	19	5	5	4	14	5	3	4	3	3	18
24	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	4	23	4	5	5	14	5	4	5	4	4	22
25	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	43	5	3	3	5	5	21	4	4	5	13	5	3	3	5	5	21
26	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	44	4	5	5	5	5	24	5	5	4	14	5	5	5	3	4	22
27	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	4	5	5	23
28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	43	4	4	4	5	5	22	4	5	5	14	5	4	4	5	4	22
29	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	42	5	5	3	5	3	21	5	4	5	14	5	5	3	4	3	20
30	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	5	4	5	5	4	23	5	5	5	15	5	4	5	4	5	23
32	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	45	4	3	5	4	5	21	5	5	4	14	5	3	5	5	5	23
33	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	44	3	3	5	3	4	18	5	5	4	14	5	3	5	4	5	22
34	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	4	5	5	5	4	23
35	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	4	4	5	5	4	22	4	4	5	13	4	4	5	5	5	23
36	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45	4	4	5	4	4	21	5	5	5	15	5	4	5	5	4	23
37	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	42	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	4	5	5	3	4	21
38	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	43	5	5	4	5	3	22	4	5	4	13	5	5	4	5	4	23
39	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	45	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24
40	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	4	4	4	5	4	21	4	4	5	13	5	4	4	5	4	22

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Konflik Peran Ganda (X1)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Konflik Peran Ganda
X1.1	Pearson Correlation	1	-.203	-.233	.035	.072	-.058	.143	.065	-.253	-.061	.478
	Sig. (2-tailed)		.210	.149	.833	.660	.721	.379	.689	.116	.708	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	-.203	1	-.131	-.018	-.385	.307	-.164	.301	.070	-.221	.495
	Sig. (2-tailed)	.210		.422	.911	.014	.054	.311	.059	.669	.171	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	-.233	-.131	1	-.165	-.161	.219	.147	-.120	-.104	.053	.575
	Sig. (2-tailed)	.149	.422		.308	.322	.175	.364	.460	.524	.748	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.035	-.018	-.165	1	.272	.085	-.250	-.097	-.145	.028	.550
	Sig. (2-tailed)	.833	.911	.308		.090	.601	.120	.550	.373	.863	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.072	-.385	-.161	.272	1	-.088	.083	-.060	-.037	.183	.475
	Sig. (2-tailed)	.660	.014	.322	.090		.588	.611	.714	.822	.257	.047
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.058	.307	.219	.085	-.088	1	-.067	.140	-.254	-.131	.454
	Sig. (2-tailed)	.721	.054	.175	.601	.588		.680	.390	.113	.421	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.143	-.164	.147	-.250	.083	-.067	1	-.079	.042	.074	.316
	Sig. (2-tailed)	.379	.311	.364	.120	.611	.680		.627	.798	.649	.040
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.065	.301	-.120	-.097	-.060	.140	-.079	1	.116	-.132	.404**
	Sig. (2-tailed)	.689	.059	.460	.550	.714	.390	.627		.477	.416	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	-.253	.070	-.104	-.145	-.037	-.254	.042	.116	1	-.108	.568
	Sig. (2-tailed)	.116	.669	.524	.373	.822	.113	.798	.477		.506	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	-.061	-.221	.053	.028	.183	-.131	.074	-.132	-.108	1	.561
	Sig. (2-tailed)	.708	.171	.748	.863	.257	.421	.649	.416	.506		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	.189	.221	.207	.297	.316	.454**	.300	.404**	.068	.261	1
	Sig. (2-tailed)	.244	.171	.200	.062	.047	.003	.060	.010	.676	.104	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Self Efficacy (X2)**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Self Efficacy
X2.1	Pearson Correlation	1	.158	-.023	.573**	.110	.649**
	Sig. (2-tailed)		.331	.890	.000	.498	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.158	1	.044	.434**	-.088	.573**
	Sig. (2-tailed)	.331		.789	.005	.591	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-.023	.044	1	-.132	.255	.400*
	Sig. (2-tailed)	.890	.789		.415	.113	.011
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.573**	.434**	-.132	1	.185	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.415		.253	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.110	-.088	.255	.185	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.498	.591	.113	.253		.001
	N	40	40	40	40	40	40
Self Efficacy	Pearson Correlation	.649**	.573**	.400*	.714**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stres Kerja (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	Stres Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	-.040	.142	.685**
	Sig. (2-tailed)		.807	.381	.000
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	-.040	1	-.391*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.807		.013	.002
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.142	-.391*	1	.380*
	Sig. (2-tailed)	.381	.013		.016
	N	40	40	40	40
Stres Kerja	Pearson Correlation	.685**	.479**	.380*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.016	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja (Y)**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	-.241	-.138	-.146	-.247	.587*
	Sig. (2-tailed)		.134	.395	.370	.125	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	-.241	1	.044	.035	-.268	.363*
	Sig. (2-tailed)	.134		.789	.830	.095	.021
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	-.138	.044	1	-.097	.213	.512**
	Sig. (2-tailed)	.395	.789		.550	.187	.001
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	-.146	.035	-.097	1	.272	.569**
	Sig. (2-tailed)	.370	.830	.550		.090	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	-.247	-.268	.213	.272	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.125	.095	.187	.090		.001
	N	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.000	.363*	.512**	.569**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	.021	.001	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas**Konflik Peran Ganda (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

Self Efficacy (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

Stres Kerja (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	4

Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

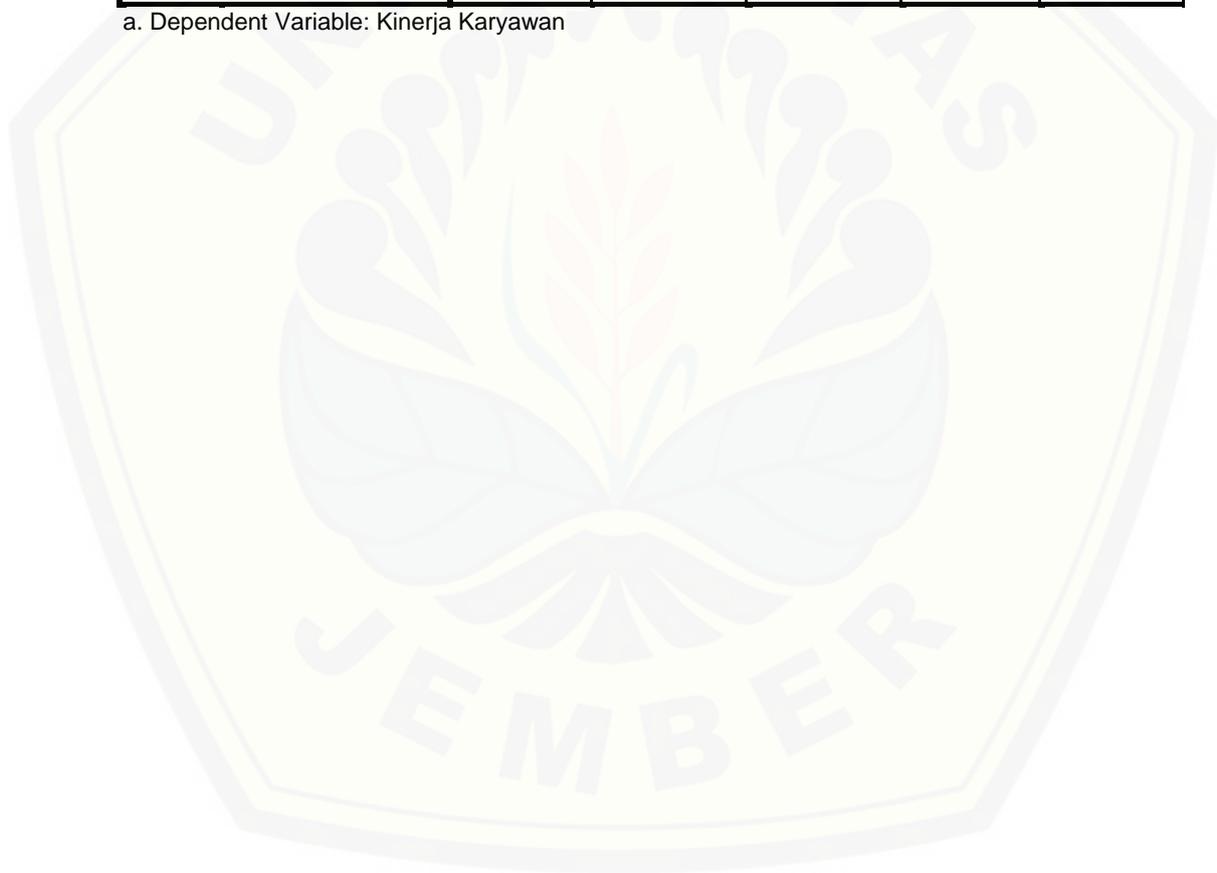
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07081377
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.075
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901
a. Test distribution is Normal.		

--	--

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

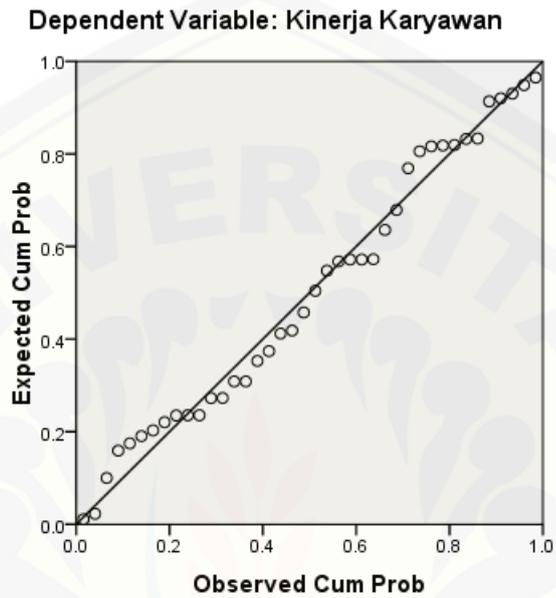
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.201	5.572		1.651	.007
	Konflik Peran Ganda	-.185	.111	-.254	2.671	.003
	Self Efficacy	.253	.108	.356	2.344	.025
	Stres Kerja	-.061	.204	-.043	2,879	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

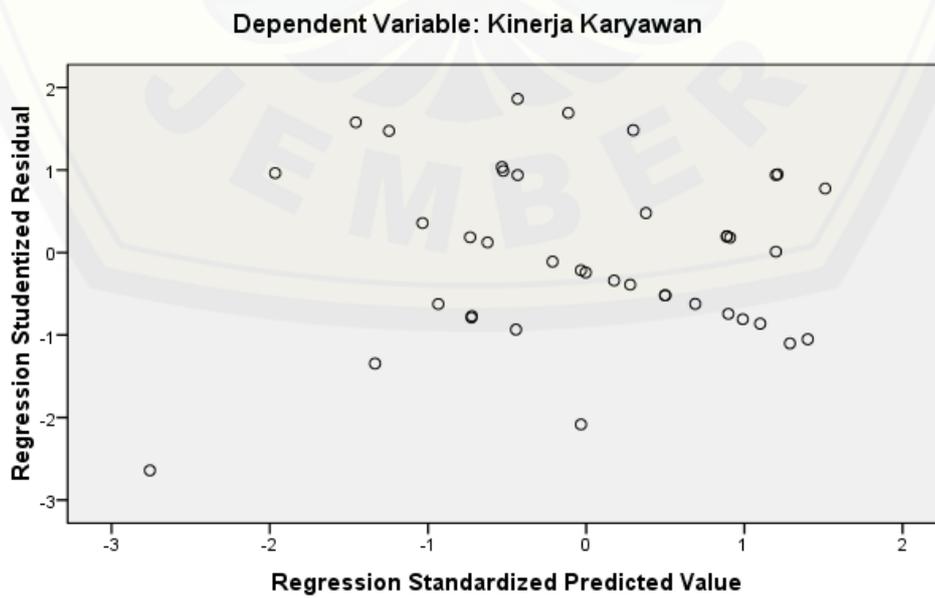


Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.201	5.572		1.651	.007		
	Konflik Peran Ganda	-.185	.111	-.254	2.671	.003	.904	1.106
	Self Efficacy	.253	.108	.356	2.344	.025	.904	1.106
	Stres Kerja	-.061	.204	-.043	2,879	.012	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.201	5.572		1.651	.007
	Konflik Peran Ganda	-.185	.111	-.254	2.671	.003
	Self Efficacy	.253	.108	.356	2.344	.025
	Stres Kerja	-.061	.204	-.043	2.879	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11. Tabel Uji R

DF = n-2	Tingkat Signifikansi untuk Uji 1 Arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk Uji 2 Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880

27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176

58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568

Lampiran 12. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019

26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

