

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA DI RUMAH SAKIT PROF D.R V.L RATUMBUYSANG MANADO**

*THE EFFECT OF FAMILY CONFLICT CONFLICT OF FAMILY WORK AND WORK STRESS ON WOMAN PERFORMANCE DOUBLE WOMAN IN PROF HOSPITAL D.R V.L RATUMBUYSANG MANADO*

Oleh :  
**Debriani Ramopolii<sup>1</sup>**  
**Lotje Kawet<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan, Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[debrianiramopolii@yahoo.com](mailto:debrianiramopolii@yahoo.com)

<sup>2</sup>[lotje\\_kawet52@yahoo.com](mailto:lotje_kawet52@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak :** Di dalam organisasi, sumberdaya manusia merupakan untuk yang terpenting karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi. Konflik Keluarga, Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Konflik Keluarga, Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja mempengaruhi Kinerja wanita berperan ganda. objek penelitian ini yaitu Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuysang Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa probabilitas Konflik Keluarga (X1) adalah 0.033, Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) adalah 0.028, dan Stres Kerja (X3) adalah 0.002. Angka tersebut menunjukkan X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Penelitian ini juga di ketahui berdasarkan uji F hasilnya adalah 0.021, menunjukkan konflik keluarga, Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuysang Manado. Dan saran yang di harapkan bagi peneliti selanjutnya agar bisa menambah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda.

**Kata Kunci :** *konflik keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, kinerja wanita berperan ganda,*

**Abstract:** *In the organization, human resources are for the most important because humans are the driving and determining the way the organization. Family Conflicts, Work-family conflicts and work stress are among the problems that may arise within the company. This study was conducted with the aim to find out whether Family Conflicts, Work-family conflicts and work stress affect women's performance double role. The object of this research is Prof. D.R V.L Ratumbuysang Hospital Manado. This research uses quantitative research method by using multiple linier regression analysis. The population in this study were 37 respondents. The results of this study show that the probability of Family Conflicts (X1) is 0.033, Family Employment Conflict (X2) is 0.028, and Working Stress (X3) is 0.002. The figure shows X1, X2, and X3 have a significant effect on job satisfaction. The results of this study are also known by the F test the result is 0.021, shows the family conflict, Work-family conflicts and work stress have a significant influence on the performance of women double role in Prof. Dr. D.R V.L Ratumbuysang Manado Hospital. And suggestions are expected for the next researcher in order to add variables that affect the performance of women play a double role*

**Keywords:** *family conflict, work-family conflicts, job stress, performance of women in double roles*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi termasuk seorang wanita yang sudah berkeluarga dan punya anak. Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa dini adalah peran sebagai pekerja. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Alasan-alasan yang mendasari individu baik laki-laki maupun perempuan untuk bekerja, yaitu untuk memenuhi tiga jenis kebutuhan. Pertama, pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar, menyangkut pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan biologis (makan, minum dan lain-lain). Kedua, pemenuhan kebutuhan sosial meliputi persahabatan, identitas/status sosial, rasa memiliki dan dimiliki. Ketiga, pemenuhan kebutuhan egoistik meliputi rasa kepuasan akan prestasi, kebebasan dalam berkreasi dan keinginan akan pengetahuan.

Dalam dunia pekerjaan saat ini, fenomena yang sedang berkembang adalah semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki oleh kaum hawa seperti penerbang, manajer, direktur eksekutif, berbagai sektor industri dan sektor usaha bahkan profesi yang tergolong keras seperti pengemudi angkutan umum, tenaga operator berat dan lain sebagainya.

Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.

Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Itulah sebabnya pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu manajemen sumber daya manusia. Konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan stres dirasakan dan dialami karyawan. Perusahaan dituntut agar konflik dan stres dapat diatasi dan dikelola dengan sebaik baiknya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

**Tujuan Penelitian** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

1. Konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja wanita berperan ganda.
2. Konflik keluarga terhadap kinerja wanita berperan ganda.
3. Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja wanita berperan ganda.
4. Stress kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Wanita Berperan Ganda**

Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapatdigunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. (Gibson et al.,1996). Kinerja karyawan

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18)

### **Konflik Keluarga**

Konflik keluarga adalah pertentangan yang terjadi di antara anggota-anggota keluarga (suami-istri, orang tua-anak, anak-anak, antar generasi) dengan saling menyerang baik melalui kata-kata (sinis dan sarkasme), bahasa tubuh (gesture), serangan fisik maupun psikologis, yang mengakibatkan ketegangan, perilaku saling diam, permusuhan, dan bahkan bercerai berainya keluarga. Slocum and Hellriegel (2007:248) *Conflict refers to a process in which one party (person or group) perceives that its interests are being opposed or negatively affected by another party.* (Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain) Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

### **Konflik Pekerjaan Keluarga**

Manusia sebagai seorang individu memiliki kepentingan-kepentingan yang ingin dipenuhi, namun jika kepentingan-kepentingan tersebut datang bersamaan dan memiliki intensitas yang sama maka akan menimbulkan konflik dalam diri individu tersebut. Secara umum konflik dapat diartikan sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai atau tujuan yang ada di dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain (Killman dan Thomas dalam Wijono, 1993,).

### **Stress Kerja**

Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200)

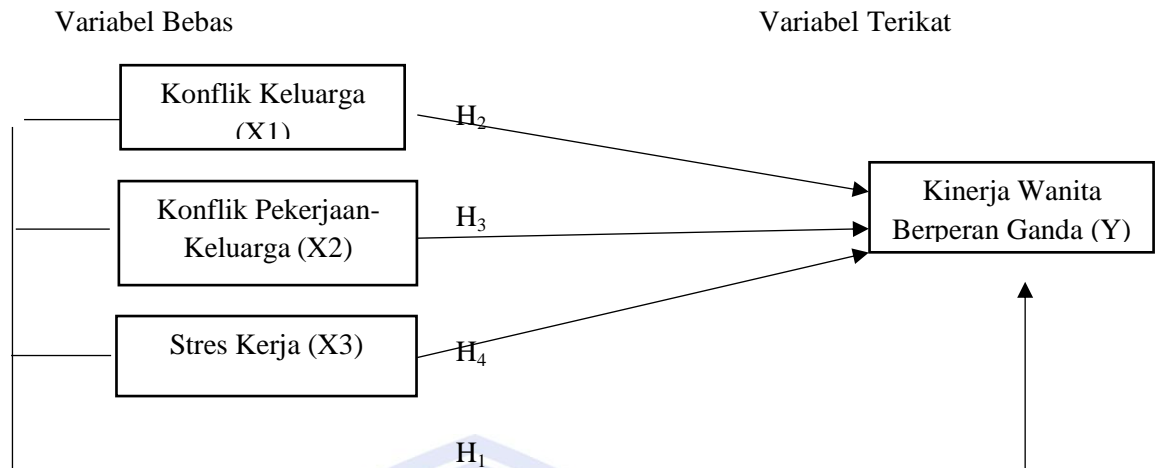
### **Penelitian Terdahulu**

Christine,*et all*, (2016) melakukan penelitian pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel studi pada dual career couple di Jabodetabek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dhamayanti (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja wanita dengan tingkat signifikan 0.003 atau <0.05

Putri (2013) melakukan penelitian tentang Analisis pengaruh stress kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. ARA Shoes Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik pekerjaan-keluarga serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tamauka (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,048, X2 terhadap Y 0,044, dan X3 terhadap Y 0,000.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Konsep teori yang diolah, 2017***Hipotesis**

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R V.L Ratumbusang Manado
- H<sub>2</sub>:** Konflik Keluarga di duga berpengaruh terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R V.L Ratumbusang Manado
- H<sub>3</sub>:** Konflik Pekerjaan-Keluarga di duga berpengaruh terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R V.L Ratumbusang Manado
- H<sub>4</sub>:** Stres Kerja di duga berpengaruh terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R V.L Ratumbusang Manado

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono, (2013:08) Penelitian kuantitatif metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. yang dimaksud dengan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda.

**Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan RS Prof. D.R V.L Ratumbusang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 37 responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.
2. Studi Kepustakaan. Teknik ini berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Konflik Keluarga ( $X_1$ ) adalah suatu keadaan dimana perpecahan yang sering muncul dalam lingkup keluarga yang terkadang terjadi antara suami dan istri, dan orang tua terhadap anak.
2. Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_2$ ) adalah konflik yang terjadi di tempat seseorang bekerja yang kemudian menimbulkan masalah di dalam keluarga.
3. Stress Kerja ( $X_3$ ) adalah keadaan emosional yang timbul karena banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0.30, maka instrument tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:23).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan dengan menghitung nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu konstruk. Instrument dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 (Arikunto, 1998:23)

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Ghozali, 2011:433).

#### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:433).

#### Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel ( $X$ ) terhadap satu variabel tdiak bebas atau dependen variabel ( $Y$ ) secara bersama – sama.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja Wanita Berperan Ganda

$\alpha$  : Konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_1$ , Konflik Keluarga

$\beta_2$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , Konflik Pekerjaan Keluarga

$\beta_3$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_3$ , Stres Kerja

$X_1$ : Konflik Keluarga

$X_2$ : Konflik Pekerjaan-Keluarga

$X_3$ : Stres Kerja

$e$  : *Stochastic disturbance* atau *error term*

**Pengujian Hipotesis****Uji-F (Sumultan)**

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Uji-t (Parsial)**

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	Keterangan
<b>Konflik Keluarga (X1)</b>	X1.1	0.683	Valid
	X1.2	0.732	Valid
	X1.3	0.689	Valid
	X1.4	0.672	Valid
	X1.5	0.611	Valid
	X1.6	0.526	Valid
<b>Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)</b>	X2.1	0.692	Valid
	X2.2	0.751	Valid
	X2.3	0.574	Valid
	X2.4	0.494	Valid
	X2.5	0.560	Valid
	X2.6	0.635	Valid
<b>Stress Kerja (X3)</b>	X3.1	0.763	Valid
	X3.2	0.621	Valid
	X3.3	0.860	Valid
	X3.4	0.733	Valid
	X3.5	0.720	Valid
	X3.6	0.591	Valid
<b>Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)</b>	Y.1	0.480	Valid
	Y.2	0.665	Valid
	Y.3	0.652	Valid
	Y.4	0.735	Valid
	Y.5	0.629	Valid
	Y.6	0.638	Valid

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel diatas memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih dari 0.30. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:22)

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<b>Konflik Keluarga (X1)</b>	0.728	Reliabel
<b>Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)</b>	0.701	Reliabel
<b>Stress Kerja (X3)</b>	0.812	Reliabel
<b>Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)</b>	0.696	Reliabel

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu konflik keluarga (X1), konflik pekerjaan keluarga (X2), stress kerja (X3) dan kinerja wanita berperan ganda (Y) adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0.60.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

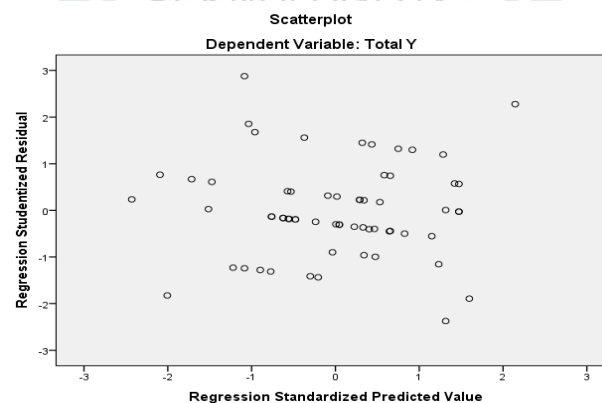
#### Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Mutikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constanta)		
Konflik Keluarga (X1)	.930	1.075
Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)	.894	1.118
Stress Kerja (X3)	.960	1.042
Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)		

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

#### Uji Heteroskedastisitas

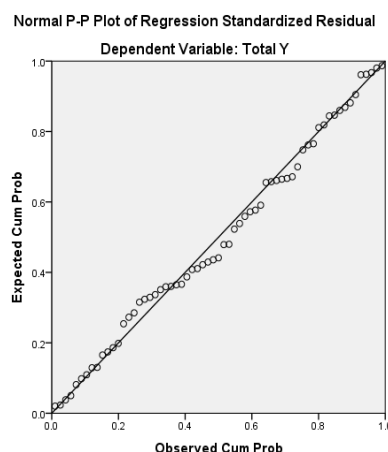


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Gambar .2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

#### Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Gambar .3 menunjukkan bahwa grafik *normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	B
1 (Constant)	12.188
Konflik Keluarga (X1)	0.397
Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)	0.396
Stress Kerja (X3)	0.519
<b>Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)</b>	

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Hasil output di atas di peroleh  $a = 12.188$ ,  $b_1 = 0.397$ ,  $b_2 = 0.396$ ,  $b_3 = 0.519$ , maka persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 12.188 + 0.397X_1 + 0.396X_2 + 0.519X_3$ . Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan bahwa : a (konstanta) = 12.188 konflik keluarga (X1), konflik pekerjaan keluarga (X2), stress kerja (X3) dan kinerja wanita berperan ganda (Y) adalah sebesar 12.188.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F**

Anova	
F	Sig.
<b>3.646</b>	<b>0.021<sup>b</sup></b>

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi adalah 0.021 dengan nilai F sebesar 3.646. oleh karena probabilitas  $0.021 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini berarti bahwa konflik keluarga (X1), konflik pekerjaan keluarga (X2), stress kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda (Y).

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.287	0.028
Konflik Keluarga (X1)	2.440	0.033
Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)	2.637	0.028
Stress Kerja (X3)	3.256	0.002
<b>Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)</b>		

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 6 memperlihatkan konflik keluarga (X1) secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja wanita berperan ganda (Y). Konflik pekerjaan keluarga (X2) secara parsial signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda (Y) dan stress kerja secara parsial signifikan nilainya terhadap kinerja wanita berperan ganda (Y) dengan taraf signifikan  $< 0.05$ .



## **Pembahasan**

### **Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda**

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukan secara simultan variabel bebas (Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Stress Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Wanita Berperan Ganda) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikan yang lebih kecil yaitu  $0.021 < 0.05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa Kinerja Wanita Berperan Ganda secara signifikan dipengaruhi oleh Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Stress Kerja

### **Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda**

Hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian variabel konflik keluarga n mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhamayanti (2016) tentang Pengaruh Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja wanita.

### **Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda**

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan pengujian variabel konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christine,*et all* ,(2016) tentang pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel studi pada dual career couple di Jabodetabek.

### **Stress Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda**

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan pengujian variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) tentang Analisis pengaruh stress kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. ARA Shoes Indonesia).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.
2. Konflik keluarga secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.
3. Konflik pekerjaan keluarga secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.
4. Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pemimpin Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari Konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja wanita berperan ganda.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain Konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. 2010. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Drs. Suyadi Prawirosentono MBA, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta
- [Dian herdiana , 2013/01/26 , Definisi Kinerja/](#)
- Dhamayanti (2016) .Pengaruh Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja wanita
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid I.: Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hasibuan , Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam belas Jakarta:Penerbit Bumi Arkasa.
- Priyatno, Duwi, 2011, Buku Saku SPSS, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Exel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Slocum M and Hellriegel C, 2007. *Technostress in The Workplace Managing Stress in The Electronic Workplace*.  
Journal American Academy of Business.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Tamauka Giovanni, 2015, Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja Kerja pada PT.  
Air Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-11, Vol. 3, No.3, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, diakses September 2015, Hal 90-98.