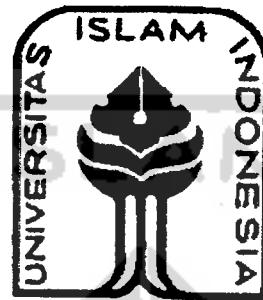


**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT UMUM MATARAM**

**SKRIPSI**



**Ditulis oleh:**

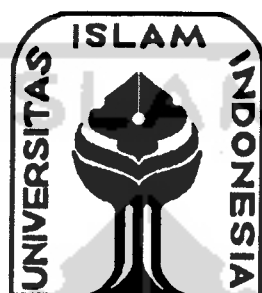
**Nama : Atika Damayanti**  
**Nomor Mahasiswa : 01311142**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2007**

**Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita  
Rumah Sakit Umum Mataram**

**SKRIPSI**

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Oleh

**Nama : Atika Damayanti**  
**Nomor Mahasiswa : 01 311 142**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 30 Oktober 2007  
Penulis,

Atika Damayanti

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh Konfik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita  
Rumah Sakit Umum Mataram**

**Disusun Oleh : ATIKA DAMAYANTI**

**Nomor mahasiswa : 01311142**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada tanggal : November 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Suhartini, M.Si

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si

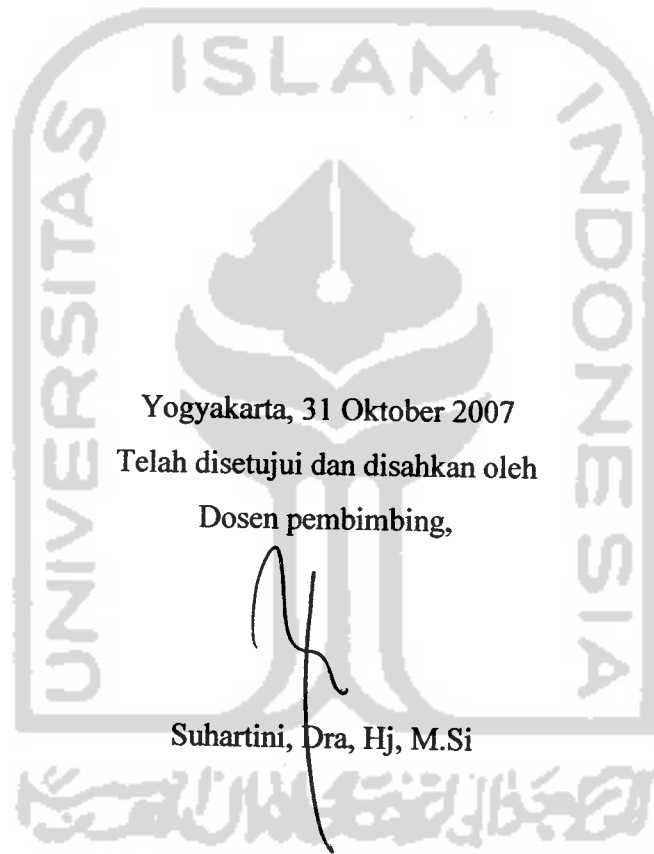
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asman Ishak, M.Bus, Ph.D

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja  
Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Mataram

Nama : Atika Damayanti  
Nomor Mahasiswa : 01 311 142  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



## ABSTRACT

This research examines about the effect of dual-role conflict faced by women, especially a woman nurse who work in the General Hospital, NTB. The purposes are: (1) to know the dual-role conflict variables jointly which are work-family and family-work conflict towards the women nurses performance in General Hospital Mataram.(2) to know the dual role conflict variables partially which consist of work-family and family-work conflict toward the women nurses performance, which is 177 person and then taken 62 person to be respondent.

The research result shows that: (1) dual role conflict which are work-family and family-work conflict jointly affect the women nurse performance who work around the General Hospital of Mataram environment, proved by the value of  $F_{hit} 25,802$   $F_{tab} 3,15$  with the confident degree 0,05. (2) dual role conflict which consist of work-family and family-work conflict affect the women nurse's performance in General Hospital of Mataram partially, proved by the value of  $t_{hit}$   $t_{tab}$  that is -4,575 for work-family conflict and -2,580 for family-work conflict with  $t_{tab} 1,999$  (significant rate 0,05 and  $df 61 - 1,999$ ). (3) correlation coefficient R square 0,467, shows that the dual-role conflict which are work-family and family-work conflict give effect for 46,75 toward the women nurse's performance who work in the General Hospital of Mataram, while the rest is affected by the other variables. (4) the regression equation is  $Y = 4,242 - 0,383X_1 - 0,227 X_2$  which means that there is a negative correlation between the independent (work-family and family-work conflict) with the dependent variables (performance).

**Key words:** Dual-role conflict, work-family conflict, family-work conflict, and performance.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum wr. Wb.,*

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Mataram”. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan kelulusan jenjang Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengambil perawat wanita dengan criteria tertentu yang bekerja di RSUD Mataram sebagai subyek penelitian. Selain itu penulis juga berharap, hasil penelitian ini pada akhirnya memberikan manfaat baik khususnya kepada institusi, karyawan, dan penulis, serta bagi masyarakat luas umumnya.

Dengan berakhirnya penyusunan Skripsi ini, penulis ucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Greatest thanks for Allah, tidak akan terwujud kecuali atas kehendakMu..
2. Asmai Ishak, Drs., M.Bus., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
3. Suhartini, Drs, Hj, M.Si yang tercinta selaku Dosen pembimbing dalam penyusunan penelitian ini, for the unconditional trust and patience.
4. Agus Wijaya, Dr selaku kepala Rumah Sakit Umum Mataram NTB yang telah mengizinkan pelaksanaan pengambilan data untuk keperluan penyelesaian skripsi ini.

*there since the first time we met, my dearest sister fifi with her two little magical kids tata whose always there whenever rise and fall (can't make it without you sist!!), and kelik my lil' bro who watching out me from heaven...*

6. Warga PC, dumbo adikku sing mbagus dhewe juga snoop, gerombolan biang ribut mona, nuri, Linda, Mira, Lintang, Vicky.. anak2 pertiwi yang selalu hangat tiap aku bikin rusuh di kost.. Inda, Ria, Eko, Olil, Dhana, Bubu, yang gak pernah cape nyemangatin n ngomporin.. UPT, Perpus PSI, Perpus UII, Perpus janabadra, Pascasarjana, buat literaturnya.. lin ama pooh, new founded sister lahhh, Ocha yang selalu di hati, Gerombolan penyamun *for a lifetime friendship*-nya (Adieng, Le Pew, Cindi, Chandra, Erni, Eny, Ita, Ema, Nara, Deny, Hana, n Nantri☺) kalo reunion tinggal ngabsen cincin ajah hehe.. Bu Suhartini tercinta-ta-ta, Bu Anita tersayang-yang-yang, Bu Avin terkasih-sih-sih hehe (moga gak kualat!!)
7. Lovey lady dan Hujan untuk jam pelajaran hidup tambahan yang sangat berharga..
8. Segenap karyawan dan perawat RSUD Mataram atas kerjasamanya, mbak Syahriah, mbak Suhaeni, dua ibu angkatku yang baik hati, pak Rumindah dan mas Topo, termasuk jajaran pegawai CV Asdec untuk peminjaman asset kantornya.
9. Segenap karyawan administratif Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta untuk keramahan, bantuan dan senyum yang inspiratif☺.

*Wassalamu'alaikum wr. Wb.,*

Yogyakarta, 31 Oktober 2007

Penulis,

Atika Damayanti



## DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian.....	v
Abstrak.....	vi
Kata pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Perilaku Organisasi.....	10
2.3 Pengertian Jasa.....	11
2.4 Pengertian Konflik.....	12
2.5 Konflik Peran Ganda.....	12
2.5.1 Konflik Ibu Bekerja.....	14
2.5.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan.....	16
2.5.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	18
2.5.4 Motivasi Ibu Bekerja.....	21

2.5.5	Manfaat Bekerja Bagi Ibu	22
2.6	Kinerja.....	24
2.6.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.6.2	Penilaian Kinerja.....	25
2.7	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja.....	26
2.8	Kerangka Pemikiran.....	28
2.8	Hipotesis Penelitian.....	29

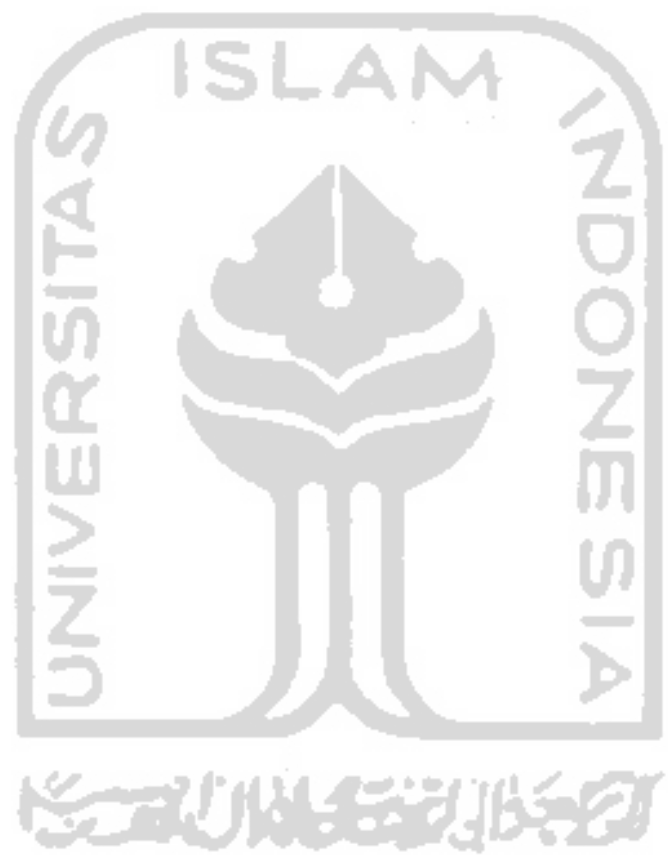
### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3	Jenis Data.....	32
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5	Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.6	Populasi dan Sampel.....	34
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	37
3.9	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	41

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

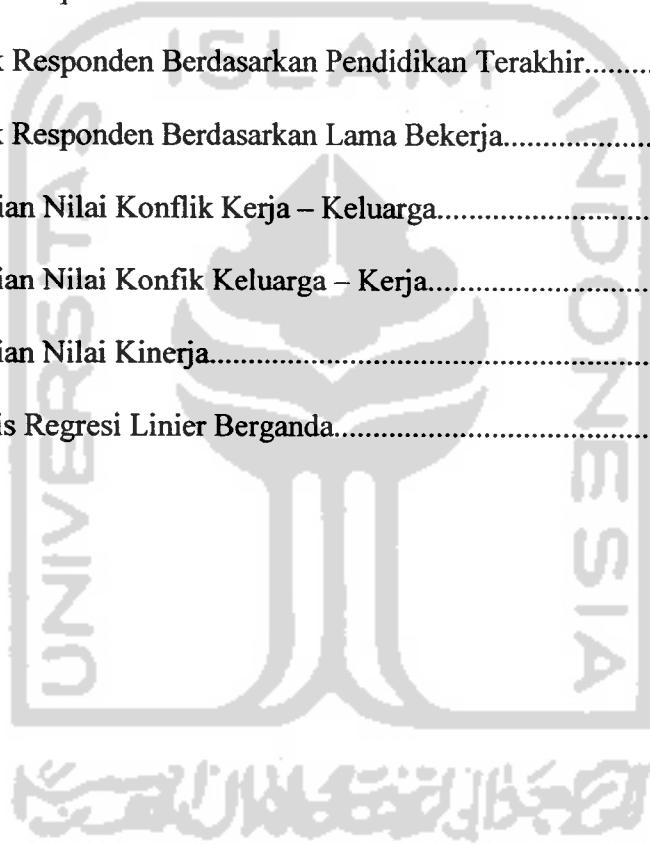
4.1	Analisis Deskriptif.....	45
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.2	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
4.1.3	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	48
4.1.4	Deskripsi Data Penelitian.....	49
4.2	Analisis Regresi Linier berganda.....	52
4.3	Analisis Uji Hipotesis.....	53
4.3.1	Uji F.....	53
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi.....	54
4.3.3	Uji t.....	55

4.3	Pembahasan.....	58	
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>			
5.1	Kesimpulan.....	62	
5.2	Saran.....	52	
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>			64
<b>LAMPIRAN.....</b>			67



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja – Keluarga.....	42
3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga – Kerja.....	42
3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	43
3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.4 Pengkategorian Nilai Konflik Kerja – Keluarga.....	50
4.5 Pengkategorian Nilai Konflik Keluarga – Kerja.....	50
4.6 Pengkategorian Nilai Kinerja.....	51
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Hubungan variabel konfik dengan kinerja.....	28
3.1 Daerah penerimaan dan penolakan Ho uji F.....	39
3.2 Daerah penerimaan dan penolakan Ho uji t.....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	67
II. Data Induk Responden.....	70
III. Tabel Frekuensi Responden.....	71
IV. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
V. Uji Regresi Linier Berganda.....	77
VI. Kategorisasi Data Responden.....	78
VII. Tabel r , Tabel F dan Tabel t.....	79



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pencapaian kemajuan di segala segi kehidupan secara langsung maupun tidak langsung membawa dampak perubahan pada lingkungan kerja. Jika dahulu dunia kerja didominasi oleh kaum laki-laki terutama pada posisi dan jabatan strategis, kini hal tersebut menjadi suatu hal yang tidak mutlak lagi. Ditambah lagi dengan semakin tingginya tingkat pendidikan masyarakat dan tekanan ekonomi yang semakin berat menyebabkan terjadinya peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang bergabung dalam angkatan kerja. Naiknya antusiasme perempuan dalam menapaki dunia kerja mengakibatkan perubahan struktur pasar angkatan kerja global. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000 (BPS, Data Komposisi Angkatan Kerja, 1990 & 2000). Dari keseluruhan jumlah tersebut dua pertiganya diperkirakan terdiri dari wanita yang sudah menikah (Wardhani, 2002 :3).

Sebenarnya ada beberapa faktor internal yang menjadi alasan seorang wanita untuk bekerja diluar rumah, diantaranya adalah sebagai sumber utama dan atau membantu suami menambah penghasilan keluarga, untuk mengisi

waktu luang, karena merasa jenuh dirumah, sebagai fungsi sosial bagi wanita yang sudah menikah untuk berteman dan bersosialisasi dengan masyarakat, mendapat dan menambah pengalaman baru, dan sebagai sarana aktualisasi diri yaitu untuk mengembangkan bakat dan karir sesuai dengan pendidikan yang telah diperoleh. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko-sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Thoits, 1983; Verbrugge, 1983, dalam Aryee, Fields, dan Luk, 1999 :491), kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan ini juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, Burke, & Moffett, 1983; Voydanoff, 1987; Kinnunen & Mauni, 1998, dalam Setyaningtyas, 2006 :3).

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone dan Cooper, 1994 :565).



Karyawan wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik.

Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh, perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja.

Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Mereka merasa bekerja dan pekerjaan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan kebanggaan diri selain mendapatkan kemandirian secara finansial. Ada juga di antara para ibu yang lebih senang

hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntutnya untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi tersebut mudah menimbulkan tekanan kejiwaan karena bekerja bukan timbul dari keinginan diri melainkan karena tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi keluarga. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja (Rini, 2002 :2).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Adanya konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles, Howard, & Donofrio, 2001 dalam Kuswanti, 2003 :4). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat wanita Rumah Sakit Umum Mataram”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka dapatlah ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja berpengaruh negatif secara serentak terhadap kinerja perawat wanita?
2. Apakah variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja perawat wanita?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja terhadap kinerja perawat wanita.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja terhadap kinerja perawat wanita.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda perawat wanita dalam bekerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan (khususnya perawat wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dan hal-hal yang berkaitan dengannya saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif manusia tidak disertakan.

Mengatur karyawan adalah pekerjaan yang sangat rumit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Pengertian manajemen sumber daya dikutip dari definisi yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo (1994 :5) bahwa manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi masyarakat.

Masih menurut Flippo (1994 :5) fungsi- fungsi manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua fungsi yaitu :

a. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen terbagi atas tahap-tahap sebagai berikut:

1) Perencanaan

Penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan.

2) Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu hubungan antara pekerjaan.

3) Pengarahan

Merupakan motivasi pelaksanaan atau mengusahakan agar karyawan mau bekerjasama secara efektif.

#### 4) Pengendalian

Pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dasar organisasi (perusahaan).

#### b. Fungsi operasional

Fungsi operasional terbagi atas kegiatan sebagai berikut:

##### 1) Pengadaan tenaga kerja

Berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

##### 2) Pengembangan

Merupakan peningkatan ketrampilan melalui yang perlu untuk dapat menjalankan tugas dengan tepat.

##### 3) Pemberian kompensasi

Sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.

##### 4) Integritas

Merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan (individu), masyarakat dan perusahaan (organisasi).

#### 5) Pemeliharaan

Merupakan usaha yang dilakukan organisasi (perusahaan) untuk mempertahankan para karyawan dengan memenuhi kebutuhannya agar keadaan sosial ekonominya lebih terjamin.

#### 6) Pemutusan hubungan kerja

Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

### 2.2 Perilaku Organisasi

Flippo (1994 :97) mendefinisikan organisasi sebagai sebuah sistem yang menghubungkan sumber daya sehingga memungkinkan dicapainya tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi adalah perangkat sosial dan teknologi yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik. Manusia melaksanakan fungsi dan tugas yang mengarah pada tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi dengan bantuan dari penerapan teknologi.

Perilaku keorganisasian merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi. Salah satu sumber utama dari setiap perusahaan adalah orang atau manusia. Sumber daya manusia tersebut terdiri dari manajer sebagai pengendali dan para pekerja sebagai



pihak yang dikendalikan. Usaha pengendalian itu dimaksudkan agar semua sumber daya manusia dalam menggunakan atau mengolah sumber daya material atau finansial selalu diwujudkan berupa kerja yang terarah pada tujuan organisasinya.

Masalah utama dalam mempelajari perilaku organisasi adalah hubungan manusia dalam organisasi. Organisasi membutuhkan orang-orang untuk melakukan aktivitas organisasi, begitu juga manusia membutuhkan organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih besar dari yang dapat dilakukan sendiri. Oleh karena itu antara organisasi dengan manusia memiliki hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Tujuan mempelajari perilaku keorganisasian adalah untuk memahami, meramalkan dan mengendalikan perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi.

### **2.3 Pengertian jasa**

Rumah sakit adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Menurut Tjiptono (1997 :23) jasa merupakan aktivitas, manfaat, atau kepuasan yang ditawarkan untuk dijual. Perusahaan jasa lebih mengutamakan berbagai cara untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggannya, salah satunya cara adalah melalui sumber daya manusianya.

## 2.4 Pengertian konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Saud Husnan (1984 :231), konflik organisasi adalah ketidaksetujuan, antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Konflik sebenarnya bisa menjadi fungsional dan dapat menjadi pula menjadi tidak fungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

## 2.5 Pengertian konflik peran ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996 :51) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan.

Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman*

atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat.

Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculanlah berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut. Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai nilai waktu. Adanya ibu rumah tangga yang mempunyai banyak kegiatan di luar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 1990 :103). Dalam pengertian ini termasuk isteri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

1. Sebagai isteri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.

2. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dbekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Nyoman Triaryati, 2003 :76) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

### 2.5.1 Konflik ibu bekerja

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan

penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai nilai waktu.

Adanya ibu rumah tangga yang mempunyai banyak kegiatan di luar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 1990 :103). Dalam pengertian ini termasuk isteri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda . Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita-ibu rumah tangga yang bekerja diluar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu faktor yang membentuk peran gender adalah faktor sosial kultural.

Dalam konflik peran yang dihadapi para wanita bekerja secara umum dapat dikotakkan dalam dua jenis konflik, yaitu konflik antara kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja (Gutek, et al 1991 dalam Kuswanti, 2003 :5). Konflik pertama merujuk pada penyebab konflik yang muncul sebagai akibat tuntutan dan beban pekerjaan yang kemudian menimbulkan terganggunya fungsi keluarga. Begitu pula

pada konflik jenis kedua yaitu konflik keluarga-kerja, dimana konflik timbul sebagai akibat pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja.

### **2.5.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (ayah), isteri (ibu) dan anak-anak mereka (Munandar, 1985 :39). Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, isteri, ibu, bapak, anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peranan ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagian berkembang berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992 :66) indikator-indikator konflik keluarga- pekerjaan adalah :

- a. Tekanan sebagai orang tua

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

b. Tekanan perkawinan

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

c. Kurangnya keterlibatan sebagai isteri

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

d. 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.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga dan waktu keluarga yang tersita.

### 2.5.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Frone (2000 dalam Nyoman Triaryati, 2003 : 86), konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan punya anak dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat dipenuhi karena pada saat yang sama seseorang tersebut berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain (misal keluarga). Menurut Yang, Chen, Choi & Zou (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003 :86), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*.

Menurut Frone, Russell dan cooper (1992 :69) indikator-indikator konflik pekerjaan- keluarga adalah :

#### a. Tekanan kerja

Tekanan kerja menilai frekuensi dimana individu menerima tuntutan yang tinggi akan hal-hal yang berhubungan dengan



pekerjaan. Tekanan pekerjaan dapat berupa beban kerja, waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Kurangnya otonomi

Kurangnya otonomi menjelaskan bahwa rumusan kerja, tugas, wewenang dan tanggung jawab tidak cukup jelas untuk masing-masing karyawan serta peraturan dan tata tertib yang disesuaikan dengan karyawan.

c. Kerancuan peran

Keracuan peran menjelaskan bahwa seseorang mengalami kebingungan dan ketidakpastian atau tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan (ambiguitas peran). Kerancuan peran dapat ditimbulkan karena pekerjaan yang tidak cocok dengan keinginannya dan prosedur kerja yang tidak sesuai yang diharapkan.

d. Kurangnya rasa identitas

Rasa identitas merupakan salah satu alasan karyawan bekerja. Rasa identitas mengukur tingkat rasa percaya diri karyawan pada pekerjaannya dan tingkat kesungguhan karyawan dalam bekerja.

e. Campur tangan keluarga

Beberapa Kiat Menangani Konflik keluarga-pekerjaan dan Konflik pekerjaan- keluarga:

a. Kiat untuk individu

Menurut Rini (2002 :5), ada beberapa kiat untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditujukan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktumanajemen waktu adalah srategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu bekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, isteri dan sekaligus karyawati.

b. Kiat untuk Perusahaan

Menurut Nyoman Triaryati (2003 :95) ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik keluarga-pekerjaan dan pekerjaan-kelurga yang dialami karyawati, yaitu:

- 1). Waktu kerja yang lebih fleksibel
- 2). Jadwal kerja alternatif
- 3). Tempat penitipan anak
- 4). Taman Kanak-kanak
- 5). Kebijakan ijin keluarga
- 6). *Job sharing*

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik keluarga- pekerjaan dan pekerjaan-keluarga yang

dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

#### 2.5.4 Motivasi ibu bekerja

Motivasi bekerja dalam hal ini merupakan hal yang dilandasi tindakan para ibu untuk bekerja diluar rumah atau motif-motif yang mendasari para ibu bekerja di luar rumah. Menurut Rini (2002 :3), motivasi ibu bekerja antara lain:

a. Kebutuhan finansial

Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan isteri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat isteri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari kerja di luar rumah, meskipun hatinya tidak ingin bekerja.

b. Kebutuhan Sosial-relasional

Ada pula ibu yang tetap memilih bekerja karena mempunyai kebutuhan sosial-relasional yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka

tersimpan suatu kebutuhan penerimaan sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Faktor psikologis seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seseorang ibu untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

c. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dengan berkarya, berkreasi, mencipta, mengkreasikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan, penerimaan dan prestasi adalah bagian dari proses penemuan pencapaian kebutuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi atau karir merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita di jaman sekarang ini terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi.

**2.5.5 Manfaat bekerja bagi ibu**

Bagaimanapun juga kerja mempunyai manfaat yang positif baik bagi ibu bekerja maupun bagi keluarga. Menurut Rini (2002 :3), seberapa segi positifnya adalah:

a. Mendukung ekonomi rumah tangga

Sumber pemasukan keluarga akan bertambah, dengan demikian pasangan tersebut dapat mengupayakan kualitas yang lebih baik untuk keluarga, seperti : pendidikan, tempat tinggal dan lain sebagainya.

b. Meningkatnya harga diri dan pemantapan identitas

Bekerja memungkinkan wanita mengekspresikan dirinya sendiri. Dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan. Melalui bekerja wanita berusaha arti dan identitas dirinya dan pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan.

c. Relasi yang sehat dan positif dengan keluarga

Wanita yang bekerja cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan bervariasi, sehingga cenderung mempunyai pola pikir yang lebih terbuka, lebih energik, mempunyai wawasan yang luas dan lebih dinamis. Dengan demikian keberadaan isteri bisa menjadi *partner* bagi suami untuk menjadi teman bertukar pikiran serta saling membagi harapan, pandangan dan tanggung jawab.

d. Pemenuhan kebutuhan sosial

Setiap manusia termasuk para ibu mempunyai kebutuhan untuk menjalin relasi sosial dengan orang lain. Wanita yang bekerja juga

dapat memenuhi kebutuhanakan kebersamaan untuk menjadi bagian dari suatu komunitas. Sejenak untuk bertemu rekan-rekan, mereka dapat saling *sharing* berbagai perasaan, pandangan dan solusi sehingga akan mengurangi tekanan dalam masalah keluarga.

e. Peningkatan *skill* dan kompensasi

Peningkatan skill dan kompensasi yang terus-menerusi akan mendatangkan nilai lebih pada dirinya sebagai seorang karyawan selain rasa percaya diri yang mantap.

## 2.6 Kinerja ✓

### 2.6.1 Pengertian Kinerja ✓

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu ( karyawan ) dengan kinerja perusahaan.

Menurut 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.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadakan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor-faktor situasi. ✓

### **2.6.2 Penilaian Kinerja** ✓

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan. Handoko (1993 :7) menyatakan, bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat di mana seseorang melakukan

tugasnya secara efektif. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986 :250), antara lain:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kerapihan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan hasil dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler yang telah menjadi rutinitas, serta tugas tambahan.
3. Ketangguhan/ kehandalan, berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan yang berlaku, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas, serta kedisiplinan.
4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. ✓

## **2.7 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja**

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (1997 :219) konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi,



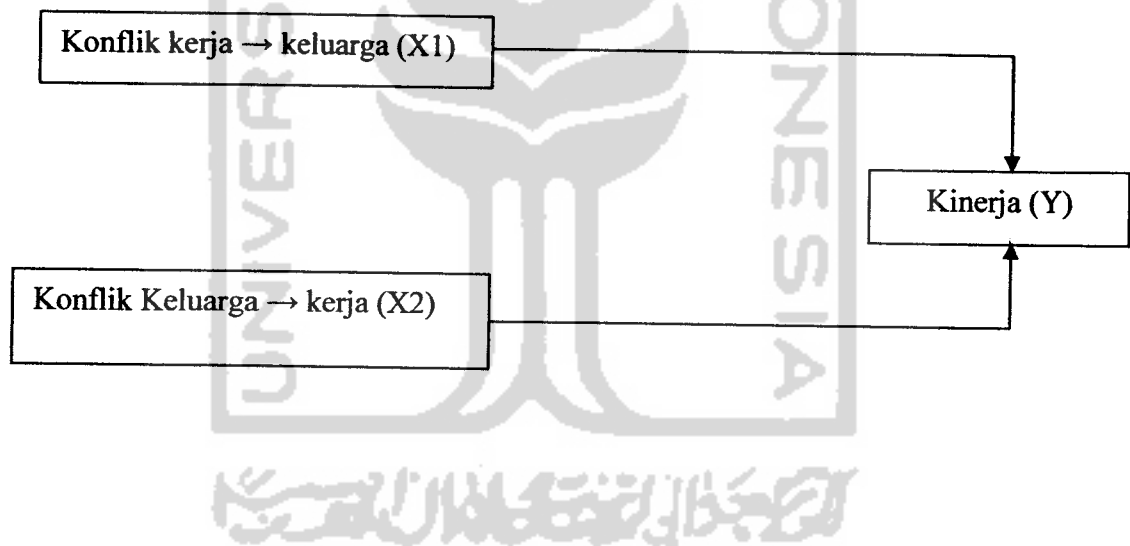
pertengkaran, stress dan frustasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan.

Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari Konflik kerja → keluarga dan konflik keluarga → kerja. Konflik kerja → keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga → kerja berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena terganggu oleh pemenuhan peran yang lain. Misalnya, dibandingkan dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik kerja → keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan dia tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, kerennya mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga → kerja dengan kinerja karyawan (Frone, et al., 1994 dalam Kuswanti, 2003 :8).

Wiley dalam Adams et al (1996) memperkuat pendapat ini dalam penelitiannya yang menemukan bahwa konflik keluarga→kerja berhubungan negatif dengan kinerja pada mahasiswa S2 yang sudah bekerja. Namun berlawanan dengan pendapat diatas, ternyata konflik kerja→keluarga juga berhubungan dengan berkurangnya kepuasan kerja pada sampel petugas polisi, perawat, dan ahli mesin.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1  
Hubungan variabel konflik dengan kinerja



## 2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit.
2. Diduga variabel konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Rumah Sakit Umum Mataram yang beralamat di Jl. Pejanggik no.6 Mataram NTB. Rumah sakit Mataram yang dikepalai oleh Dr. Agus Wijaya ini secara umum terbagi atas tiga bagian besar, yaitu instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, dan instalasi rawat darurat.

#### **3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan seperangkat petunjuk yang lengkap mengenai apa yang harus diamati oleh peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Variabel Konflik Peran Ganda (X).**

Konflik peran ganda merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih pemberian peran, yang mana pemenuhan peran yang satu akan menimbulkan kesulitan pada pemenuhan peran yang lain.

Variabel Konflik Peran Ganda ini terdiri dari :

a. Konflik Kerja –Keluarga (X1)

Yaitu permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Indikator dari variabel ini adalah:

1. Sibuk dalam mengerjakan tugas pekerjaan
2. Banyak tugas yang harus diselesaikan di kantor
3. Pekerjaan yang menyita waktu
4. Kelelahan kerja

b. Konflik Keluarga → kerja (X2).

Yaitu permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan.

Indikator dari variabel ini adalah:

1. Lelah tiba ditempat kerja akibat pekerjaan di rumah
2. Kepentingan keluarga membuat pekerjaan terbengkelai
3. Sibuk dengan kepentingan pribadi ketika bekerja
4. Kebutuhan pribadi yang banyak menyita waktu

2. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y)

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok organisasi dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah :

- a. Kualitas Kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas

- b. Kuantitas Kerja yang meliputi hasil kerja ekstra sesuai target pelayanan karyawan pada pelanggan.
- c. Ketangguhan atau kehandalan berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan yang berlaku, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas, serta kedisiplinan.
- d. Sikap merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### 3.3 Jenis Data

#### a) Data Primer

Data primer merupakan sumber daya yang langsung memberikan data pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai variabel-variabel yang berhubungan langsung dari responden, yaitu berupa pendapat tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita.

#### b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada responden, dimana responden menjawab pertanyaan atau pertanyaan tersebut secara tertulis. Dalam penelitian ini angket disebarakan untuk mengetahui karakteristik perawat tentang usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jumlah anak, dan besar penghasilan.

Dalam kuesioner ini juga mengukur penilaian responden tentang variabel konflik peran ganda (Konflik kerja→keluarga dan konflik keluarga→kerja), dan kinerja karyawan wanita pada rumah sakit.

### **3.5 Skala Pengukuran variabel**

Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap indikator dan item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert dapat diberi skor sebagai berikut:

- 1) Skor 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Skor 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 3) Skor 3 : Untuk jawaban Ragu- Ragu (R)
- 4) Skor 4 : Untuk jawaban Setuju (S)
- 5) Skor 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

### 3.6 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dimana pengambilan yang dilakukan harus mewakili populasi atau harus representative. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi.

Dalam penarikan sampel ini menggunakan metode *Purposive Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria tersebut meliputi perawat yang berjenis kelamin



perempuan serta sudah menikah dan mempunyai anak. Jumlah sampel yang diambil dihitung menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2006 :72):

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + (Z_{\alpha/2})^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Z = 1,96

P = Q = 0,5

d = 0,1

Dengan demikian untuk jumlah populasi 177, maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 177 \cdot 0,25}{0,1^2 (177 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,25}$$

$$n = 62$$

Maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 62 orang.

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrument dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi produk moment  
 X : Total nilai keseluruhan subjek per item  
 Y : Total nilai sikap per subjek  
 N : Jumlah subjek

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Korelasi Product Moment*, terhadap 2 variabel utama penelitian ini yaitu variabel konflik peran ganda dan kinerja karyawan perawat yang secara keseluruhan terdiri dari 16 item.

Item – item tersebut dinyatakan bervaliditas baik jika mempunyai nilai r hitung ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada r tabel. Pengolahan data untuk menguji validitas dibantu dengan menggunakan *SPSS 13.0 for windows*.

## 2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius, mengarahkan responden untuk memilih jawaban– jawaban tertentu. Dikatakan reliabel apabila intrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dalam waktu berbeda, akan

memberikan hasil yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *internal consistency reliability* yaitu pengujian konsistensi jawaban responden terhadap seluruh items dalam alat ukur dengan metode *cronbach coefisien alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Uji reabilitas hanya dilakukan terhadap persyaratan yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid atau sah. Pengolahan data untuk melihat reliabilitas dibantu dengan menggunakan *SPSS 13.0 for windows*.

### **3.8 Metode Analisis Data.**

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan atau menerangkan masing-masing faktor berupa karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dengan data bentuk persentase.

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang bertujuan membuktikan atau menguji hipotesis. Adapun alat analisis yang digunakan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dan Korelasi Linier Berganda.

#### **a. Analisis Regresi Berganda**

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel Konflik kerja → keluarga dan konflik keluarga → kerja sebagai

variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Formulasi Regresi Berganda:

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Nilai  $Y$ , jika  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1$  = Koefisien Regresi Konflik kerja → keluarga

$b_2$  = Koefisien Regresi konflik keluarga → kerja

$X_1$  = Konflik kerja → keluarga

$X_2$  = konflik keluarga → kerja

#### b. Analisis Korelasi Berganda

Alat analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh antara variabel independen (Konflik kerja → keluarga dan konflik keluarga → kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah perhitungan adalah:

##### 1. Formulasi Koefisien Korelasi Berganda

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$X_1$  = Konflik kerja → keluarga

$X_2$  = konflik keluarga → kerja

$Y$  = Kinerja Kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$

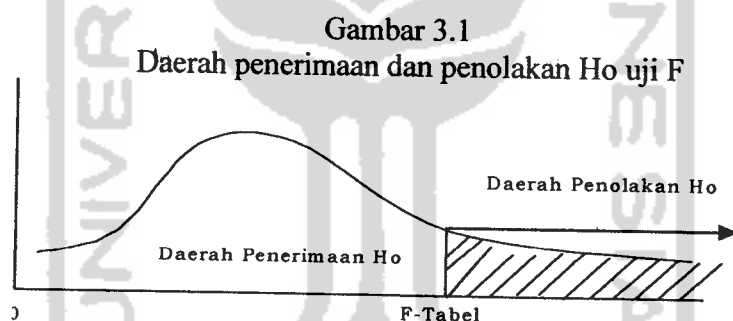
$R^2$  = Koefisien Determinasi

b. Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang =  $k = 2$  dan dk penyebut =  $(n - k - 1)$ .

c. Menghitung f-hitung dengan rumus: (Mustafa, 1992: 138)

$$F - hit = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

d. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$H_0$  diterima jika:  $F\text{-hit} < F\text{-tab}$ .

$H_0$  ditolak jika:  $F\text{-hit} \geq F\text{-tab}$ .

c. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap.

Langkah-langkahnya adalah:

1. Formulasi Korelasi Parsial:

Korelasi Parsial jika variabel  $X_2$  dikendalikan (tetap).

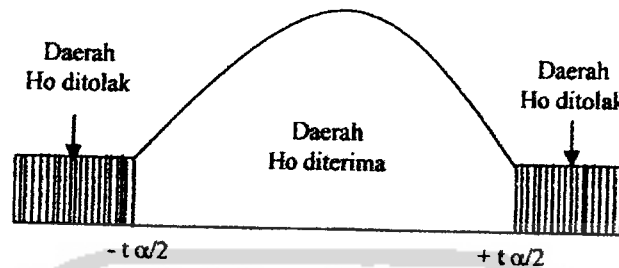
$$r_{y(X_1, X_2)} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1, x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1, x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

2. Menguji signifikansi secara parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

- a. Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk  $dk \text{ df} = (n - 1)$ . Jika  $\alpha = 5\%$ .
- b. Membuat keputusan pengujian hipotesis:

Gambar 3.2  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  uji t



Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

$H_0$  diterima jika:  $t\text{-hit} < t\text{-tab}$

$H_0$  ditolak jika:  $t\text{-hit} \geq t\text{-tab}$

### 3.9 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner sebagai instrumen yang digunakan untuk mengambil data harus memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Sebuah instrumen atau alat ukur dikatakan valid apabila item-item dalam alat ukur tersebut sesuai dengan konsep variabel yang dimaksud. Artinya, apa yang diukur memang sesuai dengan kenyataannya di lapangan. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diprediksi (*predictability*). Hasil uji kesahihan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Hasil Uji Validitas Konflik Kerja-Keluarga (X1)

Nama Item	$r_{xy}$	r tabel	Kesimpulan
Butir_1	0,564	0,246	Sahih
Butir_2	0,492	0,246	Sahih
Butir_3	0,462	0,246	Sahih
Butir_4	0,526	0,246	Sahih

Sumber: data primer diolah, 2007

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa semua item butir konflik kerja-keluarga, mempunyai nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua item pertanyaan tersebut dinyatakan sah.

Tabel 3.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga-Kerja (X2)

Nama Item	$r_{xy}$	r tabel	Kesimpulan
Butir_1	0,553	0,246	Sahih
Butir_2	0,505	0,246	Sahih
Butir_3	0,574	0,246	Sahih
Butir_4	0,407	0,246	Sahih

Sumber: data primer diolah, 2007

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua item butir konflik keluarga-kerja, mempunyai nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua item pertanyaan tersebut dinyatakan sah.



Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Nama Item	$r_{xy}$	r tabel	Kesimpulan
Butir_1	0,735	0,246	Sahih
Butir_2	0,418	0,246	Sahih
Butir_3	0,673	0,246	Sahih
Butir_4	0,470	0,246	Sahih
Butir_5	0,623	0,246	Sahih
Butir_6	0,528	0,246	Sahih
Butir_7	0,482	0,246	Sahih
Butir_8	0,488	0,246	Sahih

Sumber: data primer diolah, 2007

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua item butir kinerja mempunyai nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua item pertanyaan tersebut dinyatakan sah. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbanch</i>	Keterangan
Konflik kerja-keluarga (X <sub>1</sub> )	0,715	Reliabel
Konflik keluarga-kerja (X <sub>2</sub> )	0,719	Reliabel
Kinerja(Y)	0,740	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2007

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60, dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat

dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak sebagai instrumen untuk mengambil data penelitian.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai analisis data dari kuesioner yang telah terkumpul sebelumnya. Dalam penelitian ini telah berhasil disebar kuesioner sebanyak 62 buah dengan item pernyataan sebanyak 8 untuk kuesioner konflik peran ganda dan 8 item untuk kuesioner kinerja. Dari 62 kuesioner yang disebar semua berhasil terkumpul kembali. Semua kuesioner diisi secara lengkap dan benar oleh responden penelitian yaitu perawat wanita Rumah Sakit Umum (RSU) Mataram yang telah berkeluarga.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang diadarkan pada jawaban yang diberi responden terhadap pernyataan yang diajukan, kemudian dijabarkan mengenai hasil jawabannya. Analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda wanita terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif yang meliputi analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, dan uji hipotesis dalam pengolahan datanya akan menggunakan program *SPSS 13.0 for windows*.

#### **4.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Analisis deskriptif juga dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dalam bentuk data persentase.

#### 4.1.1 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia perawat wanita	Jumlah	Persentase
20 th – 30 th	15	24,2%
31 th – 40 th	30	48,4%
41 th – 50 th	17	27,4%
jumlah	62	100%

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat diketahui sebanyak 24,2 % berusia antara 20-30 tahun, 48,4 % berusia antara 31-40 tahun, sisanya sebanyak 27,4 % berada pada rentang usia 41-50 tahun.

Seperti yang dapat dilihat dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa hampir separuh dari karyawan (perawat) wanita yang bekerja di RSUD Mataram berada pada rentang usia matang yaitu antara usia 31- 40 tahun. Perempuan pada usia ini seharusnya berada pada performa terbaiknya karena

sudah memiliki kemampuan mengendalikan emosi yang lebih baik dibandingkan wanita pada usia yang lebih muda. Namun yang menjadi masalah adalah adanya kecenderungan bahwa wanita Indonesia mengalami pembagian peran yang kurang seimbang dengan laki-laki dalam keluarga. Perempuan yang bekerja diminta komit terhadap pekerjaan mereka “seperti laki-laki”, sementara pada waktu yang bersamaan secara normatif mereka juga harus memberikan prioritas pada peran keluarga mereka (Duxbury dan Higgins, 1991 dalam Kuswanti, 2003 :3).

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMU	16	25,8%
SPK	20	32,3%
AKPER/ sederajat	12	19,4%
S1	14	22,6%
Jumlah	62	100%

Sumber: data primer diolah

Persebaran responden perawat wanita di RSUD Mataram berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan adanya distribusi yang cukup merata pada empat jenis jenjang pendidikan yang ada. Jumlah terbesar responden adalah lulusan SPK yaitu sebanyak 20 orang atau 32,3% disusul oleh lulusan SMU

sebanyak 16 orang atau 25,8%, lulusan S1 sebanyak 14 orang atau 22,6%, dan lulusan AKPER/ sederajat sebanyak 12 orang atau 19,4%.

Dari data yang tersaji pada tabel 4.2 disimpulkan bahwa lebih dari separuh perawat yang bekerja di RSUD Mataram baru mengenyam pendidikan sampai dengan setara SMU (termasuk SPK), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Mataram masuk dalam kategori berpendidikan sedang. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan kebutuhan untuk berprestasi yang rendah tercermin dalam performa kerja yang tidak optimal sehingga ada kecenderungan stagnan atau bahkan menurun. Kecenderungan lain yang muncul adalah rentannya kelompok berpendidikan sedang untuk mengalami stress kerja akibat ketidakseimbangan kemampuan dengan beban kerja yang didapat di tempat kerja.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
$\geq 10$ th	39	62,9%
10 – 20 th	20	32,3%
$21 \leq$ th	3	4,8%
Jumlah	62	100%

Sumber: data primer diolah

Konsentrasi terbesar persebaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja berada pada rentang di bawah 10 tahun. Angka ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Mataram sebagian besar tergolong baru.

Umumnya perawat yang baru bekerja belum memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga sangat dimungkinkan mudah terganggu konsentrasinya saat bekerja. Konsentrasi kerja yang kurang fokus dan tidak maksimal mengakibatkan performa kerja perawat secara otomatis menurun. Hal ini tentu berpengaruh kurang baik pada kinerja perawat rumah sakit secara keseluruhan.

#### **4.1.4 Deskripsi Data Penelitian**

Data dari jawaban responden dianalisis deskriptif dengan dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi pada variabel tersebut.

Pengkategorian data variabel konflik kerja keluarga dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4  
Konflik Kerja-Keluarga (X1)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Tinggi	$14,67 \leq X$	39	62,9%
Sedang	$9,33 \leq X < 14,67$	21	33,9%
Rendah	$X < 9,33$	2	3,2%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tingkat konflik kerja keluarga tinggi sebanyak 39 orang atau 62,9%, 21 responden atau 33,9% menyatakan konflik kerja keluarga sedang dan sebanyak 2 atau 3,2% responden menyatakan konflik kerja keluarga rendah. Disimpulkan bahwa tingkat konflik kerja keluarga yang dialami responden termasuk dalam kategori tinggi.

Pengkategorian data variabel konflik keluarga kerja dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Konflik Keluarga-Kerja (X2)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Tinggi	$14,67 \leq X$	45	72,6%
Sedang	$9,33 \leq X < 14,67$	15	24,2%
Rendah	$X < 9,33$	2	3,2%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah



Tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tingkat konflik keluarga kerja tinggi sebanyak 45 orang atau 72,6%, 15 responden atau 24,2% menyatakan konflik keluarga kerja sedang dan sebanyak 2 atau 3,2% responden menyatakan konflik keluarga kerja rendah. Disimpulkan bahwa tingkat konflik keluarga kerja yang dialami responden termasuk dalam kategori tinggi.

Pengkategorian data variabel konflik keluarga kerja dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6  
Kinerja (Y)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Tinggi	$29,33 \leq X$	0	0%
Sedang	$18,67 \leq X < 29,33$	14	22,6%
Rendah	$X < 18,67$	48	77,4%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menyatakan tingkat kinerja tinggi, sebanyak 14 responden atau 22,6% menyatakan kinerja sedang dan sebanyak 48 atau 77,4% responden menyatakan kinerja rendah. Disimpulkan bahwa tingkat kinerja responden termasuk dalam kategori rendah.

## 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ada tidaknya pengaruh antara konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat digunakan analisis regresi berganda. Pembuktian hipotesis ini berdasarkan pada signifikansi yang diperoleh dalam penelitian ini, apabila signifikansinya kurang dari 0,050 maka hipotesis tersebut diterima. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.7  
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Korelasi Partial	Kesimpulan
(X <sub>1</sub> )	-0,383	-4,575	0,000	-0,512	Ho ditolak
(X <sub>2</sub> )	-0,227	-2,580	0,012	-0,318	Ho ditolak
Konstanta = 4,242					
R <sup>2</sup> = 0,467					
F hitung = 25,802					
Sig. = 0,000					

Sumber: data primer diolah

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,242 - 0,383 X_1 - 0,227 X_2$$

### 4.3 Analisis Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Uji F

Uji F (uji *Fisher*) digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Uji F menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis

$H_0$  (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja secara simultan.

$H_a$  (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja secara simultan.

2. Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5 %

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

3. Hasil olah data primer

Nilai  $F_{hitung} = 25,802$  dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Nilai F tabel 3,15. Ini berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $25,802 > 3,15$ ), maka  **$H_0$  ditolak.**

Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah negatif. Hal ini berarti bahwa model regresi dengan variabel bebas konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja berpengaruh secara signifikan statistis terhadap variabel terikat kinerja perawat wanita di RSUD Mataram. Hasil ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa variabel konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram.

#### 4.3.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat wanita RSUD Mataram dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Uji t ini merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai  $t_{hit} \geq t_{tab}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

##### 4.3.3.1 Konflik Kerja-Keluarga (X1)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Perumusan hipotesis

$H_0$  (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik kerja-keluarga terhadap variabel prestasi kerja secara parsial.

$H_a$  (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja secara parsial

### 2. Dasar pengambilan keputusan

$t_{\text{tabel}} = 1,999$

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t < -t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.

- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima.

### 3. Hasil olah data primer

-  $t_{\text{tabel}} (0,05;62) = 1,999$

- nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $-4,575$ . Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}} (-4,575 < 1,999)$  maka  $H_0$  ditolak.

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang negatif menunjukkan pengaruh yang negatif antara konflik kerja-keluarga terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram. Dengan demikian hasil analisis ini

mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram.

#### 4.3.3.2 Konflik Keluarga-Kerja (X2)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

##### 1. Perumusan hipotesis

H<sub>0</sub> (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik keluarga-kerja terhadap variabel prestasi kerja secara parsial.

H<sub>a</sub> (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh secara negatif yang signifikan dari variabel konflik keluarga-kerja terhadap prestasi kerja secara parsial

##### 2. Dasar pengambilan keputusan

$t_{\text{tabel}} = 1,999$

Ho diterima jika:  $t_{\text{hit}} < t_{\text{-tabel}}$

Ho ditolak jika:  $t_{\text{hit}} \geq t_{\text{-tabel}}$

##### 3. Hasil olah data primer

-  $t_{\text{tabel}} (0,05;62) = 1,999$

- nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,580. Dengan demikian  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  (-2,580 < 1,999) maka **Ho ditolak**.

Hasil statistik uji t hitung untuk variabel konflik keluarga-kerja sebesar -2,580 dengan nilai t tabel sebesar 1,999. Nilai korelasi parsial sebesar -0,318 dengan tingkat signifikansi 0,012, karena  $t_{hit} \geq t_{tab}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka **Ho ditolak**. Nilai t hitung yang negatif menunjukkan pengaruh yang negatif antara konflik keluarga-kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negative dan antara konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram. Dengan demikian hasil analisis ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram.

#### 4.4 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil perhitungan yang telah dilakukan telah membuktikan bahwa semua hipotesis yang ada terbukti.



#### **4.4.2 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Mataram**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat wanita RSUD Mataram dan sebaliknya semakin kecil konflik kerja-keluarga akan memperkuat kinerja perawat wanita RSUD Mataram.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone dan Cooper, 1994). Menurut Frone (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003 :85-96), konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan punya anak dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat dipenuhi karena pada saat yang sama seseorang tersebut berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain (misal keluarga).

Wanita yang bekerja dituntut untuk profesional dalam menyelesaikan benturan tanggung jawab antara kerja dengan keluarga. Situasi ini mengharuskan seorang wanita yang bekerja mampu menempatkan diri untuk menyelesaikan tanggungjawabnya berdasarkan skala prioritas. Apabila tidak maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

#### **4.4.3 Pengaruh Konflik Keluarga-Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Mataram**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang mengemukakan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-kerja maka akan mengurangi kinerja perawat wanita RSUD Mataram. Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (ayah), isteri (ibu) dan anak-anak mereka (Munandar, 1985).

Konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah mempengaruhi kinerja seseorang. Frone, Russell dan Cooper (1992) menyebutkan indikator-indikator konflik keluarga- pekerjaan adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, jurangnya keterlibatan sebagai isteri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan. Seorang wanita yang bekerja akan mudah mengalami konflik keluarga-kerja. Hal ini disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wanita yang tidak mampu mengatasi berbagai

konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

#### **4.4.4 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Mataram**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram ( $p < 0,05$ ). Besarnya pengaruh konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Mataram dalam penelitian ini adalah sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

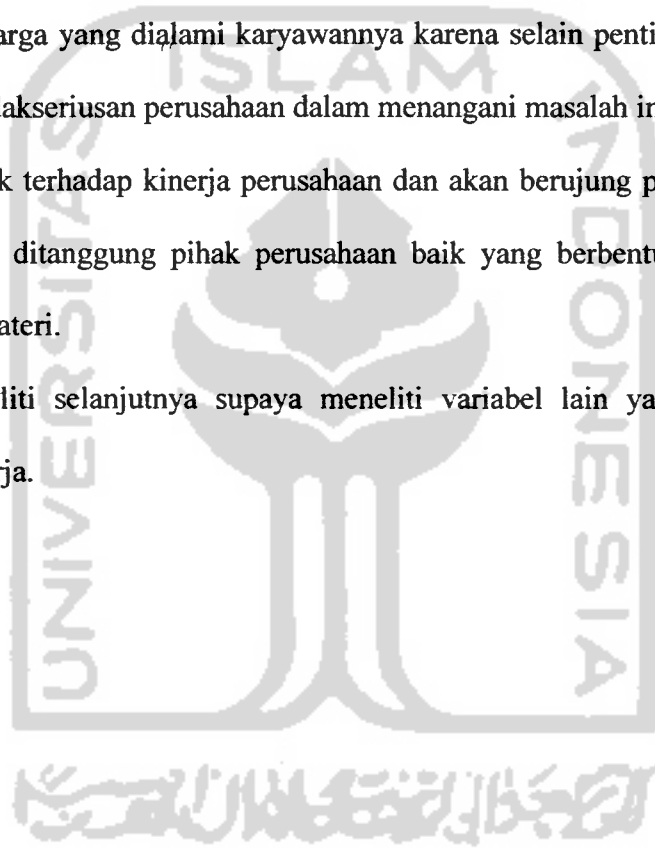
Analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Umum (RSU) Mataram.
2. Konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSU Mataram.
3. Konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Umum (RSU) Mataram. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa kinerja perawat wanita RSU Mataram dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak RSUD Mataram hendaknya perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat seperti waktu kerja yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif, kebijakan ijin keluarga, dan *job sharing*.
2. Pihak RSUD Mataram hendaknya juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik keluarga-pekerjaan dan pekerjaan-keluarga yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.
3. Peneliti selanjutnya supaya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albari, Isti Rahayu, dan Suharto (2002). *Analisis (penilaian) Kinerja Pengurus Fakultas Ekonomi UII Sebagai Dasar Meningkatkan Kualitas Kerja*. Laporan penelitian. Yogyakarta: Pusat Pengembangan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Aryee, S., Fields, D., dan Luk, V. (1999). *A Cross-Cultural Test of a Model of The Work-Family Interface*. *Journal of management* 25(4): 491-551).
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketujuh, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1994). *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Frone, Michael R., Marcia Russel, dan Cooper, M. Lynne (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface*. *Journal of Applied Psychology*, vol 77, No.1,65-78.
- Frone, M.R. dan Cooper, L.M. (1994). *Relationship between job and family Satisfaction:causal or noncausal covarioation*. *Journal of management*. 20(3): 565-579).
- Frone, M.R. (2000). *Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey*. *Journal of Applied Psychology*. 85(6): 888-895).
- Gibson, Ivancevich, Donelly (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kedelapan, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J.H. dan Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict Between Work And Family Roles*. *Academy of Management review*. 10(1): 76-88)
- Handoko, Hani T. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Heidjrachman, R dan Suad Husnan (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ihromi, Omas (1990). *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Yang Berperan Ganda*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Judge, T.A., Boudreau, J.W., dan Bretz, D.R.Jr. (1994). *Job and Life Attitudes of Male Executives*. *Journal of Applied Psychology*, 77(5) : 623-628.
- Kuswanti, Herlina Dyah (2003). *Peran Dukungan Suami dan Dukungan Organisasional dalam Memoderasi hubungan antara Tuntutan Waktu dan Peran Kerja dengan Konflik Peran Ganda*. Thesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Magister Saint dan Doktor Universitas Gadjah Mada.
- Nawawi, Hadari (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Rini, Jacinta F. (2002). "*Wanita Bekerja*". Diambil dari [http : www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com).
- Robbin, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenlahindo.
- Setyaningtyas, Diah Kusumawardhani (2006). *Konflik Pekerjaan-Keluarga: Perbandingan Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Tekanan Keluarga, dan Kepuasan Hidup Berdasarkan Gender*. Thesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program pasca sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Simamora, Hanry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwondo, N. (1981). *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indah.
- Tjiptono, Fandy (1997). *Prinsip-prinsip Total Quality Service ( TQS )*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Triaryati, Nyoman (2003). *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work family Issue terhadap Absen dan Turn over*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No.1, 85-96.
- Wardhani, G.R. (2002). *Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Pria yang Memiliki Istri Bekerja*. Thesis (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.







# LAMPIRAN

## KUESIONER

Kepada :

Yth. Perawat wanita Rumah Sakit

di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia bermaksud mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA WANITA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT UMUM MATARAM”. Untuk itu kiranya ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan yang tersedia sebagai sumber informasi yang akan saya gunakan dalam penelitian.

Informasi yang Anda sampaikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan dalam kaitannya dalam penelitian ini. Atas kerjasama, dukungan, dan perhatian Anda, saya ucapkan terima kasih.

Mahasiswa peneliti,

Atika Damayanti

Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian kami. Mohon agar data yang Anda isikan bermanfaat, isilah dengan jujur dan sungguh-sungguh.

**A. Identitas responden**

Nama :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

Jumlah anak :

Besar penghasilan :

**B. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah salah satu dari empat pilihan yang tersedia sesuai dengan yang Anda alami dan Anda rasakan dengan memberikan tanda silang (X) pada tempat yang telah tersedia.

- 6) **Sangat Tidak Setuju (STS)**, jika anda merasa sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- 7) **Tidak Setuju (TS)**, jika anda merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- 8) **Ragu- Ragu (R)**, jika anda merasa ragu dengan pernyataan tersebut.
- 9) **Setuju (S)**, jika anda merasa setuju dengan pernyataan tersebut.
- 10) **Sangat Setuju (SS)**, jika anda merasa sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### DAFTAR PERTANYAAN

No.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1.	Keluarga merasa terganggu jika saya membawa pekerjaan kantor untuk diselesaikan di rumah					
2.	Banyaknya tugas yang harus saya selesaikan di tempat kerja menyebabkan kepentingan keluarga terabaikan					
3.	Pekerjaan saya menyita banyak waktu yang sebenarnya ingin saya habiskan dengan keluarga.					
4.	Kelelahan kerja membuat saya tidak mampu mengerjakan tugas rumah tangga.					
5.	Saya kadang merasa terlalu lelah ketika tiba di tempat kerja akibat banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan di rumah.					
6.	Kepentingan pribadi atau keluarga membuat pekerjaan saya terbengkalai.					
7.	Atasan dan rekan kerja saya tidak senang melihat seringnya saya sibuk dengan kepentingan pribadi ketika sedang bekerja.					
8.	Kehidupan pribadi (rumah tangga) banyak menyita waktu yang sebenarnya ingin saya pergunakan untuk pekerjaan.					
9.	Menyelesaikan setiap tugas pekerjaan tepat waktu.					
10.	Saya memiliki keterampilan dan ketelitian kerja yang baik.					
11.	Saya menyelesaikan tiap tugas pekerjaan sesuai dengan target.					
12.	Saya bersedia lembur untuk memenuhi target kerja saya.					
13.	Disiplin dalam mematuhi peraturan dan tata tertib kerja.					

14.	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat masuk ke tempat kerja.					
15.	Menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
16.	Saya berusaha menjaga tiap tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					



## DATA PENELITIAN

Konflik Peran Kerja-Keluarga

No	1	2	3	4	Σ
1	3	4	4	3	14
2	4	4	3	4	15
3	4	2	4	3	13
4	4	5	4	5	18
5	2	3	2	2	9
6	5	4	4	3	16
7	4	4	3	4	15
8	4	4	4	3	15
9	4	5	4	3	16
10	4	4	3	5	16
11	4	4	3	4	15
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	3	3	4	5	15
15	3	3	3	3	12
16	4	3	3	4	14
17	4	3	5	4	16
18	4	4	4	3	15
19	4	4	5	3	16
20	3	4	2	4	13
21	4	3	4	4	15
22	4	5	5	5	19
23	4	3	3	2	12
24	4	3	3	4	14
25	4	3	4	3	14
26	4	4	3	4	15
27	4	4	3	4	15
28	4	4	3	4	15
29	4	3	4	5	16
30	3	4	4	4	15
31	4	4	4	3	15
32	4	4	3	3	14
33	3	3	3	4	13
34	2	2	3	2	9
35	3	2	3	2	10
36	3	3	3	3	12
37	5	4	4	5	18
38	4	4	3	4	15
39	3	2	3	3	11
40	5	4	4	3	16
41	4	3	2	2	11
42	4	3	3	4	14
43	4	5	5	4	18
44	4	4	4	3	15
45	4	4	4	3	15
46	3	4	2	4	13
47	4	3	4	4	15
48	4	4	3	4	15
49	4	4	5	5	18
50	4	5	4	5	18
51	4	4	3	5	16
52	4	4	3	4	15
53	4	3	5	4	16
54	3	2	3	2	10
55	5	4	5	5	19
56	4	3	2	2	11
57	4	3	3	4	14
58	3	2	3	2	10
59	4	4	4	3	15
60	4	4	5	3	16
61	2	4	2	2	10
62	4	3	4	4	15

Konflik Keluarga-Kerja

No	1	2	3	4	Σ
1	3	4	4	5	16
2	4	3	4	4	15
3	3	4	4	3	14
4	5	5	4	4	18
5	3	2	3	3	11
6	4	4	5	4	17
7	3	4	4	4	15
8	4	3	4	4	15
9	3	4	4	4	15
10	4	3	4	4	15
11	5	3	4	4	16
12	4	4	4	3	15
13	4	4	4	5	17
14	5	4	4	5	18
15	3	3	3	5	14
16	4	3	4	3	14
17	4	4	3	4	15
18	4	4	4	3	15
19	4	5	4	3	16
20	3	3	4	4	14
21	4	3	4	3	14
22	4	4	5	4	17
23	2	2	4	3	11
24	3	2	2	4	11
25	4	4	3	3	14
26	4	4	3	3	14
27	4	5	4	4	17
28	3	4	4	3	14
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	3	15
31	4	5	4	4	17
32	2	2	3	4	11
33	3	4	4	3	14
34	3	2	2	3	10
35	4	3	4	4	15
36	3	4	4	4	15
37	4	3	4	4	15
38	5	3	4	4	16
39	4	4	4	3	15
40	5	5	4	5	19
41	2	2	2	3	9
42	4	4	4	3	15
43	4	4	5	5	18
44	5	5	4	5	19
45	5	4	4	5	18
46	4	5	4	5	18
47	4	4	3	4	15
48	4	3	4	4	15
49	3	4	4	4	15
50	4	3	4	4	15
51	5	3	4	4	16
52	4	4	4	3	15
53	4	5	5	5	19
54	4	3	4	3	14
55	4	3	4	4	15
56	3	4	4	4	15
57	4	4	4	5	17
58	2	3	1	3	9
59	4	4	4	3	15
60	4	3	4	4	15
61	5	4	5	5	19
62	5	3	4	4	16

Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
1	2	2	1	3	2	2	1	1	14
2	2	2	2	1	2	3	1	1	14
3	2	2	2	4	2	3	2	1	18
4	1	2	2	3	1	1	2	2	14
5	3	3	3	3	3	3	1	3	22
6	1	3	2	2	1	3	1	1	14
7	2	2	1	1	2	3	1	2	14
8	2	2	3	3	1	3	2	1	17
9	1	2	3	4	1	2	2	2	17
10	1	3	2	2	1	3	2	1	15
11	2	3	2	4	2	2	2	2	19
12	2	2	2	4	2	2	2	1	17
13	1	2	2	2	2	1	1	2	13
14	1	2	1	2	1	3	1	2	13
15	1	3	2	2	1	1	2	2	14
16	2	3	2	2	2	3	2	1	17
17	1	2	3	1	1	2	1	2	13
18	2	2	2	1	1	2	2	2	14
19	1	2	2	2	2	3	1	1	14
20	2	2	2	4	2	3	2	2	19
21	2	1	3	3	2	4	2	3	20
22	3	2	2	2	1	2	1	3	16
23	2	3	3	3	2	3	2	2	20
24	2	4	3	4	1	2	2	2	20
25	3	2	2	3	2	3	2	1	18
26	1	3	3	4	1	1	1	2	16
27	2	2	1	2	2	2	1	3	15
28	2	3	2	2	2	2	2	2	17
29	1	1	1	3	2	2	2	2	14
30	1	2	2	4	2	3	2	3	19
31	2	2	3	2	2	3	1	3	18
32	2	2	3	4	2	2	2	2	19
33	2	3	2	4	2	2	2	2	19
34	4	4	3	2	3	4	2	2	24
35	4	3	4	3	3	4	3	4	28
36	1	1	2	2	1	1	1	1	10
37	2	2	1	1	2	1	1	2	12
38	2	2	3	3	1	3	2	1	17
39	1	2	3	4	1	2	2	2	17
40	1	3	2	2	1	3	2	1	15
41	2	3	2	4	2	2	2	3	20
42	2	2	2	4	2	2	2	1	17
43	1	1	2	2	1	1	1	1	10
44	1	1	2	2	1	2	1	1	11
45	2	2	1	1	2	2	1	2	13
46	2	2	3	3	1	3	2	1	17
47	1	2	3	4	1	2	2	2	17
48	1	1	2	2	1	1	2	1	11
49	1	1	2	2	1	1	1	1	10
50	2	2	1	1	2	1	1	1	11
51	2	2	3	3	1	3	2	1	17
52	1	2	3	4	1	2	2	2	17
53	1	3	2	2	1	3	2	1	15
54	2	3	2	4	3	3	2	3	22
55	1	1	2	2	1	1	1	1	10
56	2	2	1	1	2	1	1	2	12
57	2	2	3	3	1	3	2	1	17
58	3	3	3	3	2	2	3	3	22
59	1	3	2	2	1	3	2	1	15
60	1	1	2	2	1	2	1	1	11
61	1	3	3	4	1	1	1	2	16
62	2	2	1	2	2	2	1	3	15

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
1	31th - 40 th	SMU	10 - 20 th
2	20 th - 30 th	AKPER / sederajat	> 10 th
3	31th - 40 th	SPK	> 10 th
4	31th - 40 th	S1	10 - 20 th
5	41 th - 50 th	SPK	> 10 th
6	20 th - 30 th	S1	10 - 20 th
7	31th - 40 th	SMU	> 10 th
8	31th - 40 th	AKPER / sederajat	> 10 th
9	31th - 40 th	SPK	> 10 th
10	41 th - 50 th	S1	> 10 th
11	20 th - 30 th	SMU	> 10 th
12	41 th - 50 th	SMU	> 10 th
13	31th - 40 th	AKPER / sederajat	10 - 20 th
14	31th - 40 th	SPK	10 - 20 th
15	20 th - 30 th	S1	> 10 th
16	20 th - 30 th	SMU	21 < th
17	31th - 40 th	SPK	> 10 th
18	41 th - 50 th	AKPER / sederajat	10 - 20 th
19	20 th - 30 th	SMU	> 10 th
20	20 th - 30 th	SPK	> 10 th
21	41 th - 50 th	AKPER / sederajat	10 - 20 th
22	31th - 40 th	SMU	> 10 th
23	20 th - 30 th	AKPER / sederajat	10 - 20 th
24	20 th - 30 th	S1	> 10 th
25	31th - 40 th	SMU	10 - 20 th
26	41 th - 50 th	SPK	> 10 th
27	20 th - 30 th	AKPER / sederajat	> 10 th
28	31th - 40 th	SMU	10 - 20 th
29	20 th - 30 th	SMU	> 10 th
30	20 th - 30 th	SPK	> 10 th
31	31th - 40 th	S1	10 - 20 th
32	31th - 40 th	SMU	> 10 th
33	20 th - 30 th	AKPER / sederajat	21 < th
34	20 th - 30 th	SPK	10 - 20 th
35	20 th - 30 th	SMU	10 - 20 th
36	31th - 40 th	SPK	> 10 th
37	41 th - 50 th	SPK	> 10 th
38	31th - 40 th	SMU	> 10 th
39	41 th - 50 th	AKPER / sederajat	> 10 th
40	31th - 40 th	SPK	10 - 20 th
41	31th - 40 th	SMU	> 10 th
42	41 th - 50 th	S1	> 10 th
43	41 th - 50 th	SPK	10 - 20 th
44	31th - 40 th	SMU	> 10 th
45	31th - 40 th	S1	> 10 th
46	31th - 40 th	SPK	> 10 th
47	31th - 40 th	S1	10 - 20 th
48	31th - 40 th	SPK	> 10 th
49	41 th - 50 th	S1	> 10 th
50	31th - 40 th	SMU	> 10 th
51	41 th - 50 th	SPK	10 - 20 th
52	31th - 40 th	AKPER / sederajat	> 10 th
53	31th - 40 th	SPK	> 10 th
54	41 th - 50 th	S1	> 10 th
55	31th - 40 th	AKPER / sederajat	> 10 th
56	41 th - 50 th	SPK	10 - 20 th
57	41 th - 50 th	S1	21 < th
58	31th - 40 th	S1	10 - 20 th
59	41 th - 50 th	AKPER / sederajat	> 10 th
60	41 th - 50 th	SPK	> 10 th
61	31th - 40 th	S1	> 10 th
62	31th - 40 th	SPK	10 - 20 th

## Descriptive

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 th - 30 th	15	24.2	24.2	24.2
	31th - 40 th	30	48.4	48.4	72.6
	41 th - 50 th	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	16	25.8	25.8	25.8
	SPK	20	32.3	32.3	58.1
	AKPER / sederajat	12	19.4	19.4	77.4
	S1	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 th	39	62.9	62.9	62.9
	10 - 20 th	20	32.3	32.3	95.2
	21 < th	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



## Descriptive

### Konflik kerja keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	39	62.9	62.9	62.9
	Sedang	21	33.9	33.9	96.8
	Rendah	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

### Konflik keluarga kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	45	72.6	72.6	72.6
	Sedang	15	24.2	24.2	96.8
	Rendah	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

### Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	14	22.6	22.6	22.6
	Rendah	48	77.4	77.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

## Konflik Kerja-Keluarga (X1)

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	10.6935	3.790	.564	.633
Butir_2	10.8871	3.544	.492	.658
Butir_3	10.9355	3.438	.462	.677
Butir_4	10.8871	3.020	.526	.642

## Konflik Keluarga-Kerja (X2)

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	11.3065	2.970	.553	.629
Butir_2	11.4839	2.942	.505	.661
Butir_3	11.2903	3.127	.574	.621
Butir_4	11.2581	3.473	.407	.713

## Kinerja (Y)

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	14.2903	10.144	.535	.695
Butir_2	13.7903	10.464	.465	.708
Butir_3	13.8065	10.618	.435	.714
Butir_4	13.3548	9.905	.344	.744
Butir_5	14.4194	11.067	.424	.717
Butir_6	13.7419	10.096	.439	.713
Butir_7	14.3710	10.827	.566	.699
Butir_8	14.2258	10.604	.390	.722

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.448	.33702

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.861	2	2.931	25.802	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.701	59	.114		
	Total	12.563	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Part
1	(Constant)	4.242	.324		13.088	.000		
	X1	-.383	.084	-.499	-4.575	.000	-.512	-.435
	X2	-.227	.088	-.282	-2.580	.012	-.318	-.245

a. Dependent Variable: Y

## KATEGORISASI

## Konflik Peran Kerja-Keluarga

skor max	5 x 4	=	20
skor min	1 x 4	=	4
Mi	24 / 2	=	12
Sdi	16 / 6	=	2.6667

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 14.67$
Sedang	: $9.33 \leq X < 14.67$
Rendah	: $X < 9.33$

## Konflik Keluarga-Kerja

skor max	5 x 4	=	20
skor min	1 x 4	=	4
Mi	24 / 2	=	12
Sdi	16 / 6	=	2.6667

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 14.67$
Sedang	: $9.33 \leq X < 14.67$
Rendah	: $X < 9.33$

## Kinerja

skor max	5 x 8	=	40
skor min	1 x 8	=	8
Mi	48 / 2	=	24
Sdi	32 / 6	=	5.3333

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 29.33$
Sedang	: $18.67 \leq X < 29.33$
Rendah	: $X < 18.67$



**PEMERINTAH PROPINSI NUSA TENGGARA BARAT**  
**RUMAH SAKIT UMUM MATARAM**

Jalan Pejanggik Nomor 6 Telepon ( 0370 ) 623876 Mataram

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. H. Rumindah**

Jabatan : Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD Mataram

Menerangkan bahwa :

Nama : **Atika Damayanti**

NIM : 01 311 142

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit

Telah melakukan penelitian sehubungan dengan pengambilan data untuk keperluan penyelesaian tugas akhir di RSUD Mataram pada tanggal 10 September 2007 sampai dengan 29 September 2007.

Mataram, 29 September 2007



**Drs. H. RUMINDAH**  
NIP. 130 388 280

V <sub>1</sub> - d <sub>k</sub>		V <sub>1</sub> - d <sub>k</sub> pambang																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500
36	4.11	3.28	2.80	2.63	2.48	2.36	2.29	2.21	2.15	2.10	2.04	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.58	1.56
	7.39	5.75	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.67	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90
38	4.10	3.25	2.85	2.67	2.48	2.35	2.28	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.98	1.92	1.85	1.80	1.78	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.71	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.64	2.58	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.06	2.00	1.97	1.90	1.86
40	4.08	3.23	2.84	2.65	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.58	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.64	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	1.99	1.94	1.89	1.82	1.76	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.51	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.28	3.80	3.49	3.28	3.10	2.98	2.86	2.77	2.70	2.61	2.54	2.46	2.35	2.25	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.63	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.68	1.63	1.58	1.58	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.25	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.62	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.78	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.61	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.52	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.60	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.71	1.68	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.40	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.38	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.78	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.59	2.39	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.15	3.68	3.37	3.15	2.98	2.83	2.75	2.68	2.60	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.07	1.98	1.90	1.86	1.82	1.78	1.71	1.68
60	4.00	3.15	2.76	2.57	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.91	1.86	1.81	1.75	1.70	1.63	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.56	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.74	1.68	1.60	1.57	1.54	1.49	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.04	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.92	2.79	2.70	2.61	2.54	2.47	2.37	2.30	2.18	2.08	2.00	1.90	1.84	1.78	1.71	1.68	1.63	1.60
70	3.98	3.13	2.74	2.55	2.35	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.84	1.79	1.72	1.67	1.62	1.58	1.54	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.68	1.63	1.58	1.53
80	3.98	3.44	2.72	2.48	2.30	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.54	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.98	4.88	4.04	3.56	3.25	3.04	2.87	2.74	2.61	2.55	2.48	2.41	2.32	2.24	2.14	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.94	3.08	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.65	2.56	2.51	2.43	2.36	2.28	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.48	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.38	1.31	1.27	1.25
	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.48	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.54	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.44	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.94	1.82	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.28	1.22	1.19
	6.78	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.44	2.34	2.26	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.46	1.39	1.33	1.28
400	3.80	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.18	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.21	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19



**TABEL 4**  
**DISTRIBUSI STUDENT'S t**

dk	$\alpha$ Untuk Uji Dua Pihak					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
	$\alpha$ Untuk Uji Satu Pihak					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576