

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek / Subyek Penelitian**

##### **1. Sejarah PKU Muhammadiyah Gamping**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Sleman yang berlokasi di Jl. Wates Km 5.5, Ambarketawang Gamping, Kabupaten Sleman, DIY 55294. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Sleman diresmikan pada tanggal 15 Februari 2009. Berdirinya rumah sakit ini merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Unit I yang berlokasi di Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.20 Yogyakarta. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Sleman adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi dokter dan perawat.

Visi yang dimiliki RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman, yaitu “Menjadi rumah sakit islam rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan dan pendidikan kesehatan yang islami, aman, professional, cepat, nyaman dan bermutu”. Demi mewujudkan visi yang telah

dirancang, RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman juga menyusun misi diantaranya :

- a. Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan, pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan perundang-undangan.
- b. Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara professional dan sesuai tuntunan islam.
- c. Mewujudkan dakwah islam, *amar ma'ruf nahi munkar* melalui pelayanan kesehatan dengan senantiasa menjadi tali silaturahmi sebagai bagian dakwah Muhammadiyah.

RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman menyediakan berbagai macam jenis pelayanan. Salah satu pelayanan yang ditawarkan adalah ruang rawat inap. Ruang rawat inap yang ditawarkan ada berbagai macam kelas sesuai dengan kebutuhan dan biaya yang dimiliki oleh pasien. Jenis ruang rawat inap yang ditawarkan yaitu ruang perawatan kelas VIP, ruang perawatan kelas I, ruang perawatan kelas II, dan ruang perawatan kelas III. Fasilitas perawatan yang diterima berbeda-beda sesuai dengan kelas yang dipilih tetapi mendapatkan pelayanan kesehatan yang sama. Ruang rawat inap yang terdapat di RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman yaitu bangsal Naim, Firdaus, KBY & Bangsal Anak, Wardah, Zaitun, AR Royan, AL Kautsar,

## **2. Subyek Penelitian**

Subyek pada penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah / berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling yaitu sampel yang digunakan mempunyai kriteria tertentu yakni perawat yang sudah berkeluarga / menikah. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 105 responden. Penyebaran kuesioner di berikan kepada supervisor tiap bangsal di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang nantinya akan diberikan kepada perawat wanita yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dari 105 kuesioner yang disebar hanya 80 kuesioner yang kembali kepada peneliti, sehingga presentase respon sebesar 80%.

Dapat diketahui juga mengenai data responden dilihat dari umur, lama bekerja, jabatan, pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1****Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	19-24 Tahun	10	12%
2.	25-30 Tahun	47	59%
3.	>30 Tahun	23	29%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 2)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping berjumlah 80 responden. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden berusia 19-24 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 12%. Responden berusia 25-30 tahun berjumlah 47 orang dengan persentase 59%, dan responden berusia >30 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 29%. Maka, dapat disimpulkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata-rata berusia 25-30 tahun.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2****Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (100%)
1.	D1	1	1%
2.	D3	54	68%
3.	S1	25	31%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.2 dapat dilihat dari 80 responden dengan frekuensi berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu : Responden dengan tingkat pendidikan D1 berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Responden tingkat pendidikan D3 berjumlah 54 orang dengan persentase 68%, dan responden yang tingkat pendidikannya S1 berjumlah 25 orang dengan persentase 31%. Maka, hal ini dapat disimpulkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah / berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping jika dilihat pada tingkatan pendidikannya lebih dominan pada pendidikan D3 keperawatan.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

## Karakteristik Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (100%)
1.	Supervisor	5	6%
2.	Koordinator Shift	12	15%
3.	Perawat Primer	3	4%
4.	Perawat Pelaksana	60	75%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.3 dari 80 responden dapat dilihat dari tingkat jabatannya yaitu sebagai berikut : Responden yang menduduki jabatan sebagai supervisor berjumlah 5 orang dengan persentase 6%, responden dengan jabatan koordinator shift berjumlah 12 orang dengan persentase 15%, sedangkan responden dengan jabatan perawat primer berjumlah 3 orang dengan persentase 4% dan responden dengan jabatan perawat pelaksana berjumlah 60 orang dengan persentase 75%. Dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan karakteristik jabatan perawat wanita mayotitas menduduki jabatan sebagai perawat pelaksana.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-10 Tahun	52	65%
2.	11-20 Tahun	21	26%
3.	>20Tahun	7	9%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.4 dari 80 responden jika dilihat tingkat lama bekerja diperoleh tingkatannya sebagai berikut : Responden yang bekerja selama 1-10 tahun berjumlah 52 orang dengan persentase 65%, responden yang bekerja selama kurun waktu antara 11-20 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 26%, dan responden yang bekerja selama >20 tahun hanya berjumlah 7 orang dengan persentase 9%. Dapat disimpulkan bahwa perawat wanita mayoritas baru bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping selama kurun waktu antara 1-10 tahun.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Uji Validitas**

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur.



Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS 23, dengan melihat nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka indikator dinyatakan valid.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen uji validitas dengan menggunakan SPSS 23, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	WFC1	,000	Valid
	WFC2	,000	Valid
	WFC3	,000	Valid
	WFC4	,000	Valid
	WFC5	,000	Valid
	WFC6	,000	Valid
	WFC7	,000	Valid
	WFC8	,000	Valid
	WFC9	,000	Valid
	WFC10	,000	Valid
	WFC11	,000	Valid
	WFC12	,000	Valid
Stres Kerja	SK1	,000	Valid
	SK2	,000	Valid
	SK3	,000	Valid
	SK4	,000	Valid
	SK5	,000	Valid
	SK6	,000	Valid
	SK7	,000	Valid
	SK8	,000	Valid
	SK9	,000	Valid
	SK10	,000	Valid
	SK11	,000	Valid
	SK12	,000	Valid
	SK13	,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

	SK14	,000	Valid
	SK15	,000	Valid
	SK16	,000	Valid
	SK17	,000	Valid
	SK18	,000	Valid
	SK19	,000	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	,000	Valid
	KO2	,000	Valid
	KO3	,000	Valid
	KO4	,000	Valid
	KO5	,000	Valid
	KO6	,000	Valid
	KO7	,000	Valid
	KO8	,000	Valid
	KO9	,000	Valid
	KO10	,000	Valid
	KO11	,000	Valid
	KO12	,000	Valid
	KO13	,000	Valid
	KO14	,000	Valid
	KO15	,000	Valid
	KO16	,000	Valid
	KO17	,000	Valid
	KO18	,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	,000	Valid
	KK2	,000	Valid
	KK3	,000	Valid
	KK4	,000	Valid
	KK5	,000	Valid
	KK6	,000	Valid
	KK7	,000	Valid
	KK8	,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 3)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai sig. (2 tailed) bernilai 0,000 untuk semua item pernyataan, sehingga  $0,000 < 0,05$  dan masing-masing item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauhmana kuesioner benar-benar dapat di pakai sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pernyataan yang sudah diujikan pada uji validitas dan telah dinyatakan valid. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument reliabilitas dengan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,970	Reliabel
Stress Kerja	0,850	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,905	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 4)

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul berdasarkan karakteristik tertentu. Statistik deskriptif terdiri dari minimum, maksimum, mean, standar deviasi.

Hasil yang diperoleh pada pengujian statistik deskriptif untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

Statistik Deskriptif Variabel Work Family Conflict

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	80	1	5	3,06	,891
WFC2	80	1	5	2,95	,899
WFC3	80	1	4	2,71	,860
WFC4	80	1	4	2,76	,783
WFC5	80	1	4	2,76	,783
WFC6	80	1	5	2,74	,896
WFC7	80	1	4	2,65	,873
WFC8	80	1	4	2,73	,871
WFC9	80	1	5	2,95	,899
WFC10	80	1	4	2,71	,860
WFC11	80	1	4	2,76	,783
WFC12	80	1	4	2,76	,783
Valid N (listwise)	80	12	57	33,55	10,182

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa data statistic deskriptif diatas dari sampel yang terkumpul pada variabel *work family conflict* memiliki nilai terendah 12 dan nilai tertinggi 57 dengan nilai rata-rata 33,55 dengan total keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan *work family conflict*, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami work family conflict serta tingkat sebarannya (standard deviation) sebesar 10,182.

**Tabel 4.8**

## Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	80	1	5	3,00	,900
SK2	80	1	5	2,90	,908
SK3	80	1	4	2,70	,906
SK4	80	1	4	2,81	,828
SK5	80	1	4	2,79	,774
SK6	80	1	5	2,74	,882
SK7	80	1	4	2,73	,886
SK8	80	1	4	2,69	,880
SK9	80	1	5	2,90	,894
SK10	80	1	5	2,85	,843
SK11	80	1	4	2,61	,787
SK12	80	1	4	2,70	,719
SK13	80	1	4	2,71	,715
SK14	80	1	5	2,64	,875
SK15	80	1	4	2,56	,809
SK16	80	1	4	2,66	,856
SK17	80	1	5	2,95	,899
SK18	80	1	4	2,71	,860
SK19	80	1	4	2,76	,783
Valid N (listwise)	80	19	83	52,41	16,005

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa data statistic deskriptif diatas dari sampel yang terkumpul pada variabel stres kerja memiliki nilai terendah 19 dan nilai tertinggi 83 dengan nilai rata-rata 52,41 dengan total keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

mengalami stres kerja serta tingkat sebarannya (standard deviation) sebesar 16,005.

**Tabel 4.9**

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	80	1	5	3,71	,599
KO2	80	1	5	3,79	,610
KO3	80	2	5	3,93	,546
KO4	80	1	5	3,91	,556
KO5	80	2	5	3,98	,573
KO6	80	1	5	3,84	,561
KO7	80	1	5	3,66	,615
KO8	80	1	5	3,63	,663
KO9	80	1	5	3,85	,677
KO10	80	1	5	3,79	,589
KO11	80	1	5	4,00	,636
KO12	80	3	5	4,06	,603
KO13	80	3	5	4,20	,560
KO14	80	2	5	4,11	,551
KO15	80	3	5	4,11	,636
KO16	80	3	5	4,14	,590
KO17	80	3	5	4,06	,643
KO18	80	3	5	4,03	,573
Valid N (listwise)	80	33	90	70,79	10,782

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data statistic deskriptif diatas dari sampel yang terkumpul pada variabel stres kerja memiliki nilai terendah 33 dan nilai tertinggi 90 dengan nilai rata-rata 70,79 dengan total keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “sangat setuju” dengan komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden sangat setuju dengan adanya variabel komitmen organisasi serta tingkat sebarannya (standard deviation) sebesar 10,782.

**Tabel 4.10**

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	80	3	5	4,13	,513
KK2	80	3	5	4,21	,520
KK3	80	3	5	4,13	,513
KK4	80	3	5	4,28	,527
KK5	80	3	5	4,08	,444
KK6	80	3	5	4,13	,487
KK7	80	3	5	4,01	,490
KK8	80	3	5	4,03	,420
Valid N (listwise)	80	24	40	32,98	3,914

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data statistic deskriptif diatas dari sampel yang terkumpul pada variabel stres kerja memiliki nilai terendah 24 dan nilai tertinggi 40 dengan nilai rata-rata 32,98 dengan total keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “sangat setuju” dengan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas sangat setuju dengan adanya variabel kinerja karyawan serta tingkat sebarannya (standard deviation) sebesar 3,914.

### C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis regresi linier berganda. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien. Adapun uji asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah variabel independen dengan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric *kolmogrov smirnov* dengan melihat *Asymp. Sig. (2 tailed)*, data dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)*  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut ini :



**Tabel 4.11**

## Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std. Deviation	1,89613047
$s^{a,b}$		
Most	Absolute	,097
Extreme	Positive	,097
Difference	Negative	-,082
s		
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 6)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,059 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan analisis statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi apabila terdapat korelasi antara variabel-variabel bebas satu sama lainnya dalam model regresi. Standar yang digunakan dalam uji multikolinearitas yaitu nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance  $> 0,10$ . Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>WFC</i>	0,810	1,234
	Stres Kerja	0,821	1,218
u	Komitmen Organisasi	0,983	1,018

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
<i>WFC</i>	0,725	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,203	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,349	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas  $>0,05$ . Dengan demikian semua variabel dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji work family conflict, stress kerja dan komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam regresi linier berganda diuji secara uji simultan (f) dan uji parsial (t). Berikut hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	15.420			
<i>WFC</i>	-0,065	-2,399	0,019	Signifikan
Stres Kerja	-0,001	-0,018	0,986	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi	0,223	6,786	0,000	Signifikan
F hitung	19.602			
Sig F	0.000			
R Square	0,436			

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (Lampiran 7)

##### a. Uji Regresi Simultan (uji f)

Berdasarkan regresi simultan, diketahui bahwa variabel *work family conflict*, stress kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 19.602 dan nilai probabilitas

(p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

**b. Uji Regresi Parsial (uji t)**

*1) Work Family Conflict*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,399 koefisien regresi (beta) -0,065 dengan probabilitas (p) = 0,019. Berdasarkan hasil analisis dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin buruk kinerja yang dilakukan.

*2) Stress Kerja*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,018 koefisien regresi (beta) -0,001 dengan probabilitas (p) = 0,986. Berdasarkan hasil analisis dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 penelitian ini tidak terdukung.

### 3) Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,786 koefisien regresi (beta) 0,223 dengan probabilitas (p) =0,000. Berdasarkan hasil analisis dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

#### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besar pengaruh *work family conflict*, stress kerja dan komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,436. Artinya 43,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work family conflict*, stress kerja dan komitmen organisasi.

## E. Pembahasan (Interpretasi)

### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh para perawat wanita maka akan mempengaruhi tingkat kinerja yang semakin menurun. Hal ini berarti hipotesis *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan terbukti.

. Konflik peran seperti ini seringkali dialami oleh perawat wanita di RS PKU Muhammadiyah Gamping karena mereka harus meninggalkan anaknya yang masih balita dirumah karena harus bekerja. Tidak semua orang bisa menjalankan dua peran dan dua tanggung jawab, baik dilingkungan pekerjaan sebagai karyawan dan dilingkungan keluarga sebagai ibu dan istri yang harus mengurus anak dan mengurus rumah tangga.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Retnaningrum dan Musadieg (2016), hakim, Sugiyanto dan Irawati (2015) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. *Work family conflict* yang dialami oleh seorang karyawan selain berdampak pada diri sendiri dan kehidupan sosialnya juga akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang optimal di tempat mereka bekerja.

## 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini tidak terdukung. Dengan demikian, stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dari hasil pengujian hipotesis ini yaitu banyak perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping yang mengalami stres kerja, tetapi mereka masih dapat mengatasi

permasalahan tersebut, sehingga stres kerja yang dialami oleh perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak mempengaruhi dan mengganggu pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan. Hal ini dikarenakan kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan tidak mengalami stres kerja karena para guru mampu mengendalikan stres dalam bekerja sehingga mereka mampu mencapai kinerja yang tinggi.

Namun, hasil penelitian ini tidak sependapat dengan hasil penelitian Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya ketegangan yang tidak menyenangkan ditempat kerja, adanya beban kerja yang berlebihan, adanya tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, konflik antar pribadi dengan karyawan lain yang menyebabkan adanya pikiran negatif terhadap pekerjaannya.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Jadi, hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Komitmen yang dimiliki oleh perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping sangatlah tinggi. Meskipun mereka mengalami konflik peran ganda maupun stres kerja, mereka tetap dapat profesional dalam bekerja karena mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermawati dan Sulistyawati (2014), Sri Trisnaningsih (2007), Baihaqi (2010), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut maka hasil kinerja akan meningkat dan semakin memajukan perusahaan atau organisasi tersebut.