

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah berdiri RS PKU Muhammadiyah Temanggung**

Berdiri tahun 1989 oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Parakan di atas tanah wakaf ukuran 500 m persegi dari keluarga H. Toekiyo pada tahun 1982. Muhammadiyah sebagai sebuah gerakan Islam didirikan pada tanggal 18 November 1912 Miladiyah oleh K.H.A. Dahlan. Di dalamnya terdapat majelis-majelis (bagan-bagiannya) yang disusun mengikuti perkembangan zaman serta hasil-hasil syura yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau Mu'tamar. Semuanya dilaksanakan untuk menunaikan kewajiban mengamalkan perintah Allah SWT dan mengikuti sunnah Rasul- Nya.

Salah satu majelis yang dimiliki PDM Temanggung di dalamnya adalah Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU), sebagai bentuk kewajiban untuk mencari pengobatan apabila sakit dengan membentuk rumah sakit-rumah sakit modern lengkap dengan peralatan dan seluruh sarana pendukungnya. Meski demikian, bentuk-bentuk usaha pengobatan ini tidak boleh dilepaskan dari usaha berdo'a karena sesungguhnya Allah SWT saja yang dapat menyembuhkan sakit sebagaimana firmanNya dalam As-Syu'araa 80 : " Dan apabila aku sakit. Dialah yang menyembuhkan aku."

RS PKU Muhammadiyah Temanggung adalah amal usaha milik Pimpinan Daerah Muhammadiyah Temanggung di bidang kesehatan, dan kedudukan Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU) adalah kepanjangan tangan Pimpinan Daerah Muhammadiyah sebagai pemilik RS PKU Muhammadiyah Temanggung, dalam melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan RS PKU Muhammadiyah Temanggung.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

Terwujudnya Rumah Sakit yang terpercaya dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan yang islami, dengan pelayanan komprehensif, unggul dan terpilih.

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan penyelenggaraan, manajemen dan pelayanan RumahSakit yang islami dengan berprinsip syariah.
- 2) Meningkatkan kompetensi sumberdaya insani
- 3) Meningkatkan jejaring antar amal usaha kesehatan di lingkungan Muhammadiyah dan pelayanan kesehatan lainnya.
- 4) Mewujudkan pelayanan yang komprehensif.
- 5) Meningkatkan dan menjaga kepuasan pelanggan.

## **3. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung yang telah menikah, dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan survei kuesioner yang

kemudian didistribusikan kepada responden secara langsung di RS PKU Muhammadiyah Temanggung, penyebaran kuesioner dilakukan selama satu minggu pada hari senin sampai dengan senin tanggal 4 – 11 Desember 2017 yang dilakukan di shift pagi, shift sore dan shift malam yang berjumlah 70 responden..

## **B. Analisis Deskriptif**

### **1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data penelitian hasil pengisian kuesioner responden. Analisis dilakukan dengan membuat kategori dengan berdasarkan kelas interval skor rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

1,0 – <1,8 = Sangat Rendah

1,8 – <2,6 = Rendah

2,6 – <3,4 = Cukup

3,4 – <4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

*a. Work Family Conflict*

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan *work family conflict* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**

Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Work Family Conflict*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	2.90	1	5	0.965
2	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	2.87	1	4	0.779
3	Waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	2.83	1	5	0.884
4	Masalah keluarga menyita waktu dan pekerjaan saya	2.77	1	5	0.887
5	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu	2.76	1	5	0.842
6	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya	2.91	1	5	0.775
7	Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan	2.79	1	5	0.797
8	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya	2.77	1	5	0.765
9	Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja	3.01	1	5	0.843
<b>Grand Mean</b>		<b>2.85</b>	<b>Kategori Cukup</b>		

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pertanyaan mengenai *work family*

*conflict* yaitu sebanyak 9 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39.

#### **b. Ambiguitas Peran**

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan ambiguitas peran adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**

Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Ambiguitas Peran

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Std. Deviation</b>
1	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam perusahaan.	2.54	1	5	0.943
2	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan organisasi dari saya.	2.59	1	4	0.909
3	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang yang saya miliki saat ini (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam	2.63	1	5	0.904

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
	penugasan).				
4	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam perusahaan.	2.49	1	5	0.928
5	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas.	2.49	1	5	0.830
6	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan	2.76	1	5	0.806
<b>Grand Mean</b>		<b>2.58</b>	<b>Kategori Rendah</b>		

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pertanyaan mengenai ambiguitas peran yaitu sebanyak 6 pertanyaan berada pada kategori rendah karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 1,8 – 2,59.

### c. Stres Kerja

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan stres kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**

Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan	3.03	1	5	0.780
2	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.29	1	5	0.801
3	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja	3.06	2	5	0.611
4	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	2.93	1	5	0.688
5	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima	3.11	1	5	0.692
6	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya	3.13	1	5	0.760
7	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan	2.91	1	5	0.737

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
	kesehatan mental saya				
8	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya	2.80	1	5	0.694
9	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	2.87	1	4	0.700
10	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	2.96	1	5	0.788
11	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan	2.99	1	5	0.732
12	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya	3.10	2	5	0.801
13	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya	3.24	1	5	0.770
14	Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya	3.04	1	5	0.751
<b>Grand Mean</b>		<b>3.03</b>	<b>Kategori Cukup</b>		

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pertanyaan mengenai stres kerja yaitu sebanyak 14 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39.



#### d. Kinerja Karyawan

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**

Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik sesuai yang dibutuhkan.	3.93	2	5	0.644
2	Saya memiliki Skill yang dibutuhkan.	3.94	2	5	0.720
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3.81	1	5	0.822
4	Saya selalu datang tepat waktu	4.01	1	5	0.893
5	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh	4.06	1	5	0.832
6	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	3.86	1	5	0.748
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	3.94	1	5	0.796
8	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	3.94	2	5	0.679
9	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	3.87	1	5	0.741
<b>Grand Mean</b>		<b>3.93</b>	<b>Kategori Tinggi</b>		

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 70 responden atas pertanyaan mengenai kinerja karyawanyaitu sebanyak 14 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 – 4,19.

### C. Uji Kualitas Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel kecil sebanyak 38 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4. 5**

Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
<i>Work family conflict</i>	X1.1	0.616	0,000	Valid
	X1.2	0.572	0,000	Valid
	X1.3	0.361	0,026	Valid
	X1.4	0.615	0,000	Valid
	X1.5	0.432	0,007	Valid
	X1.6	0.681	0,000	Valid
	X1.7	0.490	0,002	Valid
	X1.8	0.418	0,009	Valid
	X1.9	0.684	0,000	Valid
Ambiguitas Peran	X2.1	0.810	0,000	Valid
	X2.2	0.633	0,000	Valid
	X2.3	0.701	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
	X2.4	0.664	0,000	Valid
	X2.5	0.706	0,000	Valid
	X2.6	0.521	0,001	Valid
Stres Kerja	Z1	0.555	0,000	Valid
	Z2	0.481	0,002	Valid
	Z3	0.573	0,000	Valid
	Z4	0.190	0,252	Tidak Valid
	Z5	0.493	0,002	Valid
	Z6	0.610	0,000	Valid
	Z7	0.349	0,032	Valid
	Z8	0.828	0,000	Valid
	Z9	0.616	0,000	Valid
	Z10	0.694	0,000	Valid
	Z11	0.761	0,000	Valid
	Z12	0.793	0,000	Valid
	Z13	0.390	0,016	Valid
	Z14	0.538	0,000	Valid
	Z15	0.853	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.705	0,000	Valid
	Y.2	0.706	0,000	Valid
	Y.3	0.771	0,000	Valid
	Y.4	0.687	0,000	Valid
	Y.5	0.726	0,000	Valid
	Y.6	0.220	0,185	Tidak Valid
	Y.7	0.702	0,000	Valid
	Y.8	0.743	0,000	Valid
	Y.9	0.697	0,000	Valid
	Y10	0.572	0,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 38 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *work family conflict* dan Ambiguitas Peran, adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , namun pada pertanyaan mengenai Stres Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan nomor 4 pada Stres Kerja dan pertanyaan nomor 6 pada Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan

bahwa 38 pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel sebanyak 38 responden kembali untuk menguji reliabilitas. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4. 6**

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.692	Reliabel
Ambiguitas Peran	0.753	Reliabel
Stres Kerja	0.872	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.875	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji reliabilitas dari 38 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *work family conflict*, ambiguitas peran, stres kerjadan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

## D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4. 7**

Uji Multikolineartias

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0.778	1.285	Tidak terjadi multikolinieritas
Ambiguitas Peran	0.778	1.285	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 8**

## Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Batas	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.114	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Ambiguitas peran	0.686	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

**3. Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 9**

## Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Batas	Keterangan
Residual	0.054	> 0.05	Data berdistribusi normal

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,557 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## E. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Tahap 1

Untuk menguji pengaruh *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap stres kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya *work family conflict* dan ambiguitas peran secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**

Hasil Uji Hipotesis Tahap 1

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.583	5.890	0.000	Signifikan
Ambiguitas Peran	0.199	2.011	0.048	Signifikan
F hitung	32.070			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.474			

Sumber : Data primer 2017

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

Berdasarkan regresi simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,070 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F

dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$ , *work family conflict* dan ambiguitas peran secara simultan mampu memprediksi perubahan stres kerja.

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

1) *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.890 koefisien regresi (beta) 0.583 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Ini menunjukkan semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi padaperawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung maka akan tinggi pula tingkat stres kerja yang terjadi.

2) Ambiguitas Peran

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,011 koefisien regresi (beta) 0,199 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,048. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Ini menunjukkan semakin tinggi ambiguitas peranyang terjadi padaperawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung maka akan tinggi pula tingkat stres kerja.



### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh *work family conflict* dan ambiguitas peran secara simultan terhadap stres kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,474. Artinya, 47,4% Stres Kerja dipengaruhi oleh *work family conflict* dan ambiguitas peran.

## 2. Analisis Tahap 2

Untuk menguji pengaruh *work family conflict*, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya *work family conflict*, ambiguitas peran dan stres kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
Hasil Uji Hipotesis Tahap 2

<b>Variabel</b>	<b>Beta</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig t</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	-0.279	-2.154	0.035	Signifikan
Ambiguitas Peran	-0.231	-2.132	0.037	Signifikan
Stres Kerja	-0.274	-2.111	0.039	Signifikan
F hitung	16.679			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.405			

Sumber : Data primer 2017

**a. Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,679 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05, *work family conflict*, ambiguitas peran dan stres kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

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

1) *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.154 koefisien regresi (beta) -0.279 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,035. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi pada perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

## 2) Ambiguitas Peran

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.132 koefisien regresi (beta) -0.231 dengan probabilitas (p) = 0,037. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi ambiguitas peran pada perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

## 3) Stres Kerja

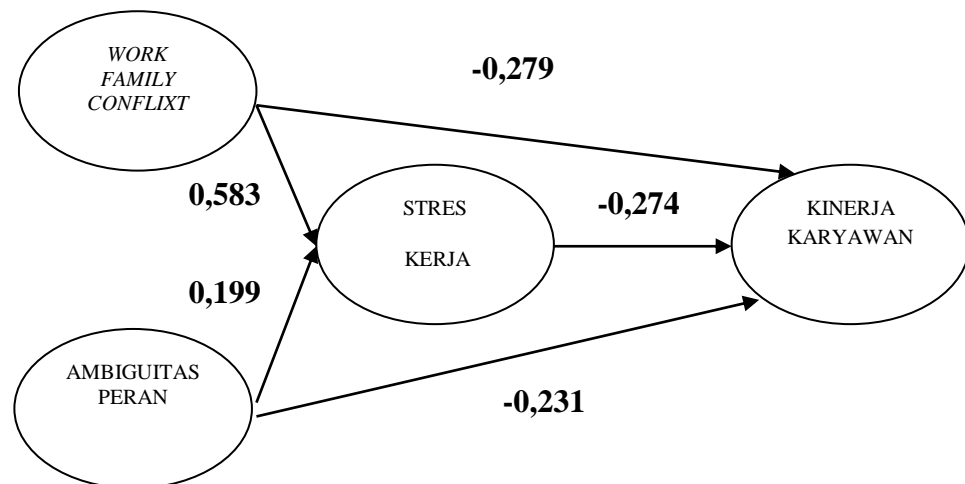
Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.111 koefisien regresi (beta) -0.274 dengan probabilitas (p) = 0,039. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Temanggung akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh *work family conflict*, ambiguitas peran dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,405. Artinya, 40,5% kinerja

karyawan dipengaruhi oleh *work family conflict*, ambiguitas peran dan stres kerja.

#### F. Analisis Jalur



**Gambar 4. 1**

Analisis Jalur

#### 1. Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah stres kerja mampu memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien stres kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar -0.279
- b. Koefisien regresi *work family conflict* terhadap stres kerja sebesar 0,583
- c. Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,274
- d. Hasil perkalian pengaruh tidak langsung:  $0,583 \times -0,274 = -0,1597$

Dari hasil interpretasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh langsung dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,279 sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0,1597, dapat diartikan bahwa stres kerja mampu memediasi antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung.

## **2. Pengaruh Tidak Langsung Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah stres kerja mampu memediasi ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien stres kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan sebesar -0.231
- b. Koefisien regresi ambiguitas peran terhadap stres kerja sebesar 0,199
- c. Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,274
- d. Hasil perkalian pengaruh tidak langsung:  $0,199 \times -0,274 = -0,0545$

Dari hasil interpretasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh langsung dari ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan sebesar -0,231 sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0,0545 dapat diartikan bahwa stres kerja mampu memediasiantara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5.890 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan

perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar (Raharjo, 2009).

*Work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah variable yang mempengaruhi munculnya stres kerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya konflik adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas dan kurangnya kebersamaan keluarga. Ketidakseimbangan pemenuhan ketiga hal tersebut dalam memicu konflik dan akhirnya memacu stres kerja pada karyawan (Yavas, 2008). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Bazana dan Dodd (2013), penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka sangat berpotensi akan timbulnya stres kerja yang tinggi pula pada karyawan. Hasil penelitian Sutanto dan Mogi (2016) juga menunjukkan pengaruh positif signifikan dari *work family conflict* terhadap stres kerja.

## 2. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,011 dengan probabilitas 0,048 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Seseorang yang mengalami ambiguitas peran sangat cenderung mengalami stres kerja juga merasa tidak aman dan tidak tentu yang mengakibatkan pekerjaan terhalang. Ketidakjelasan tentang proses pekerjaan atau harapan dari perusahaan dari pekerjaan yang dilakukannya serta tanggung jawab yang tidak jelas dapat mengakibatkan kondisi stres (Febrianty, 2012).

Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugastugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stres dan yang cenderung menimbulkan konflik. Menurut Schermerhorn et al. (2011), stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran, hubungan antar pribadi yang buruk, atau cepat lambatnya kemajuan karir. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ram *et al.*, (2011) dan Satrini dkk (2017) ambiguitas peran mempengaruhi stres kerja secara positif dan signifikan.



### 3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.154 dengan probabilitas 0,035 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

*Work family conflict* yaitu suatu kondisi dimana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras. Konflik ini ditandai dengan kurangnya keselarasan antara pekerja dan tanggung jawab keluarga mereka dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Nasruddin, 2008).

*Work family conflict* mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa pegawai yang mengalami *work family conflict* akan terganggu dalam pekerjaannya karena konsentrasi yang terpecah dengan keluarga, belum lagi kualitas yang menurun dari pekerjaannya yang di akibatkan oleh adanya *work family conflict*. Absensi kerja juga akan terpengaruhi dengan waktu yang tersita karena peran yang harus dipenuhi dalam keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Suharnomo (2015) disebutkan adanya pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini

kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pada penelitian lain yang dilakukan Retnaningrum dan Musadieg (2016) juga mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. *Work family conflict* yang terjadi akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang diakibatkan dari tekanan-tekanan yang ada dan hanya akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

#### **4. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.132 dengan probabilitas 0,037 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

Ambiguitas peran adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya. Ini adalah perasaan ketidakpastian karyawan tentang harapan anggota yang berbeda di dalamnya atau sekelompok peran yang harus dijalankannya (Onyemah, 2008).

Ambiguitas peran dapat muncul disebabkan kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan kepada individu mengenai pekerjaannya. Ambiguitas peran juga disebabkan karena meningkatnya tuntutan

pekerjaan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya (Nurqamar, 2014). Ketika pegawai mengalami ambiguitas peran disanalah mereka tidak mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan secara efektif maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan tingkat kinerja yang dialami pegawai tersebut akan menurun (Ivancevich, 2007).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Celik (2013) dan Chatarina (2001) menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan adanya pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan, kurangnya informasi tentang tujuan, harapan, arahan dan kejelasan tugas kepada karyawan akan menurunkan kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan Hutasuhut dan Reskino (2016) juga menyatakan pengaruh negatif dan signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan.

## **5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar -2.111 dengan probabilitas 0,039 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurangnya pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun (Melinda, 2007).

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah (Siagian, 2009).

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi

terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Handoko, 2011).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) membuktikan adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang akan mengakibatkan rasa tidak nyaman yang pada akhirnya menjadikan stres. Pada penelitian Dewi dan Wibawa (2016) hasil analisis yang diperoleh juga menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Mediasi.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,279 sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0,1597, dapat diartikan bahwa stres kerja mampu memediasiantara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

Seorang karyawan yang mengalami konflik dalam keluarganya akan mengalami stres kerja yang akan mengakibatkan kurangnya konsentrasi yang seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun.

Karyawan yang dituntut untuk melaksanakan dua peran sekaligus akan mengalami tekanan yang timbul sebagai faktor pembangkit stres. Tekanan-tekanan yang terjadi akan mengakibatkan seorang pegawai merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian Ahmad Dan Skitmore (2003) tingkat *work family conflict* akan berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan secara garis lurus. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurqamar (2014) menyatakan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

## **7. Pengaruh Ambiguitas Peranterhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Mediasi.**

Dari hasil interpretasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh langsung dari ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan sebesar -0,231 sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0,0545 dapat diartikan bahwa stres kerja mampu memediasiantara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai

koefisien pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima.

Seorang karyawan yang mengalami keaburan peran atau ambiguitas peran yang diakibatkan oleh kurangnya informasi tentang pekerjaannya akan mengalami stres kerja karena tuntutan dari dirinya sendiri yang harus menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan yang tidak disertai dengan informasi yang jelas dari pekerjaannya akan mengakibatkan hasil kerja atau kinerjanya tidak akan efektif dan dapat dikatakan terjadi penurunan kinerja.

Penelitian ini mempunyai hasil yang tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Yasa (2017) dan Nurqamar dkk (2014). Penelitian terdahulu yang dilakukan Yasa (2017) dan Nurqamar dkk (2014) menyatakan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan.