

PENGARUH KOMPENSASI, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT YANG SUDAH MENIKAH DI RSUD KABUPATEN BULELENG

Ni Ketut Dina Apriliani¹; Ni Wayan Novi Budiasni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : dinaapriliani32@gmail.com (Koresponding)

Submit: 23 Mei 2024

Review: 25 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to determine the effect of compensation, work family conflict and workload on the performance of married nurses in the Buleleng district hospital. The data collection technique used in this research was a questionnaire format using a Likert meter scale, and 71 married nurse respondents were selected. The data analysis technique used in this research is a multiple linear regression model known as SPSS statistics. The variables used in this research are compensation, work family conflict and workload on performance. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect, with the result (9.262) being greater than the t-table (1.660). Work Family conflict has a negative effect (-2.189) and the tcount is greater than the t-table (1.660). Workload has a positive influence, with the result (2.287) having a t-count greater than the t-table (1.660).

Keywords: *Compensation, Work Family Conflict, Workload, Performance of Nurses*

Saat ini, pentingnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dalam sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peran besar dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya dominan yang mencapai 55-65%, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Peran utama perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan. Sehingga setiap upaya pelayanan keperawatan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Kabupaten Buleleng merupakan rumah sakit pemerintah yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati Buleleng No. 60, tahun 2008. RSUD Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok membantu tugas-tugas Bupati dalam bidang pelayanan kesehatan yang meliputi upaya penyembuhan,

pemulihan, pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng merupakan rumah sakit rujukan di Bali Utara yang menyediakan berbagai pelayanan, baik pelayanan kesehatan maupun pelayanan administrasi. Penilaian kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng merupakan proses kontrol kinerja pegawai yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi.

Tabel 1. Penilaian perawat Rumah Sakit Umum Kabupaten Buleleng tahun 2021-2023

Kategori Kinerja	Tahun			Catatan Nilai:
	2021	2022	2023	
Sangat Baik	51	48	32	<60 Sangat tidak baik
Baik (dipertahankan)	69	86	55	60 – 70 Tidak Baik
Cukup Baik (Ditingkatkan)	200	271	318	70 – 80 Cukup baik
Jumlah	320	405	405	80 – 90 Baik Baik
				>90 Sangat Baik

Sumber: RSUD Kabupaten Buleleng, 2024
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat fenomena terkait kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng

masih terdapat banyak perawat yang mendapatkan penilaian Cukup baik (ditingkatkan), dan selama tahun 2021 hingga tahun 2023 terus mengalami peningkatan.

Untuk menjamin tercapainya tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2013).

Peneliti terdahulu mengatakan bahwa Kompensasi dapat memengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Suryo Dwianto Dkk (2019) yang mengatakan “Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga kinerjanya” Ini sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para perawat tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun perawat..

Work family conflict atau konflik kerja ganda biasanya dialami oleh pekerja yang sudah menikah dimana disamping melakukan pekerjaan mereka dikantor, mereka juga berperan dalam keluarga dirumah. Menurut Frone, Russel & Cooper (dalam Sulistiowati, 2012: 198) mendefinisikan *Work Family conflict* terjadi di karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayadne (2022), Ariati dan Wulandari (2022) menyatakan berpengaruh negatif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Munandar, 2011) Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya perawat terhadap pekerjaannya hingga akhirnya sehingga berubah menjadi kelelahan kerja. Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) RSUD Kabupaten Buleleng perawat bertugas menanganin 4 sampai 5 Pasien, tetapi karena setiap harinya terlalu banyak pasien datang jadi dalam satu waktu perawat bisa menangani lebih dari 5 pasien, hal ini menyebabkan bertambahnya beban kerja terhadap perawat. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja perawat yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jl. Ngurah Rai No 30, Singaraja Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat PNS Perempuan yang sudah mempunyai anak sebanyak 71 orang. Dan sample dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat perempuan PNS yang sudah mempunyai anak di RSUD Buleleng yang jumlah populasi sebanyak 71 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner.

HASIL

Table 4.2

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	71	1.50	5.00	3.9155	.78187
WORK FAMILY CONFLICT	71	1.50	5.00	4.0183	.85746
BEBAN KERJA	71	1.60	4.80	3.7465	.69854
KINERJA PEGAWAI	71	1.00	5.00	4.2676	.72265
Valid N (listwise)	71				

Kompensasi (X1) terdiri dari 4 pernyataan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Nilai

rata - ratanya mencapai 3,91 dengan standar deviasi sebesar 0,781. Rata-rata nilai mendekati nilai maksimal, menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan yang terkait dengan kompensasi dalam instrumen kuesioner.

Work Family Conflict (X2) terdiri dari 6 pernyataan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Nilai rata - ratanya mencapai 4.01 dengan standar deviasi sebesar 0.857. Rata-rata nilai mendekati nilai maksimal, menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan yang terkait dengan pengembangan karir dalam instrumen kuesioner.

Beban Kerja (X3) terdiri dari 5 pernyataan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Nilai rata - ratanya mencapai 3.74 dengan standar deviasi sebesar 0.698. Rata-rata nilai mendekati nilai maksimal, menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan yang terkait dengan Lingkungan Kerja dalam instrumen kuesioner.

Kinerja Perawat (Y) terdiri dari 6 pernyataan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Nilai rata - ratanya mencapai 4,26 dengan standar deviasi sebesar 0,722. Rata-rata nilai mendekati nilai maksimal, menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan yang terkait dengan Kinerja Perawat dalam instrumen kuesioner.

Tabel 5.1

		Correlations			
		KP1	KP2	KP3	KP4
KP1	Pearson Correlation	1	.475**	.486**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71
KP2	Pearson Correlation	.475**	1	.787**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71
KP3	Pearson Correlation	.486**	.787**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71
KP4	Pearson Correlation	.692**	.435**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71

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

Berdasarkan Tabel 5.1, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompensasi memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total

Correlation) > rtabel sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel work family conflict sebagai berikut:

Tabel 5.2

		Correlations					
		FC1	FC2	FC3	FC4	FC5	FC6
FC1	Pearson Correlation	1	.502**	.567**	.620**	.559**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
FC2	Pearson Correlation	.502**	1	.596**	.618**	.791**	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001
	N	71	71	71	71	71	71
FC3	Pearson Correlation	.567**	.596**	1	.857**	.685**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
FC4	Pearson Correlation	.620**	.618**	.857**	1	.708**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
FC5	Pearson Correlation	.559**	.791**	.685**	.708**	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71
FC6	Pearson Correlation	.607**	.378**	.404**	.447**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

Berdasarkan Tabel 5.2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel work family conflict memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel beban kerja sebagai berikut:

Tabel 5.3

		Correlations				
		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5
BK1	Pearson Correlation	1	.542**	.479**	.265*	.411**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000
	N	71	71	71	71	71
BK2	Pearson Correlation	.542**	1	.657**	.292*	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.007
	N	71	71	71	71	71
BK3	Pearson Correlation	.479**	.657**	1	.237*	.350**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.047	.003
	N	71	71	71	71	71
BK4	Pearson Correlation	.265*	.292*	.237*	1	.135
	Sig. (2-tailed)	.026	.013	.047		.261
	N	71	71	71	71	71
BK5	Pearson Correlation	.411**	.316**	.350**	.135	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003	.261	
	N	71	71	71	71	71

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

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

Berdasarkan Tabel 5.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja perawat sebagai berikut :

Tabel 5.4

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	Pearson Correlation	1	.634**	.674**	.496**	.582**	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK2	Pearson Correlation	.634**	1	.634**	.617**	.486**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK3	Pearson Correlation	.674**	.634**	1	.568**	.637**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK4	Pearson Correlation	.496**	.617**	.568**	1	.670**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK5	Pearson Correlation	.582**	.486**	.637**	.670**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK6	Pearson Correlation	.473**	.470**	.613**	.590**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

Berdasarkan Tabel 5.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja perawat memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 5.5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

Berdasarkan Tabel 5.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja perawat memiliki status reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel work family conflict sebagai berikut:

Tabel 5.6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

Berdasarkan Tabel 5.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel work family conflict memiliki status reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Berdasarkan hasil perhitungan uji variabel reliabilitas beban kerja conflict sebagai berikut:

Tabel 5.7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Berdasarkan Tabel 5.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja memiliki status reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel kinerja perawat sebagai berikut:

Tabel 5.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Berdasarkan Tabel 5.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja memiliki status reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6

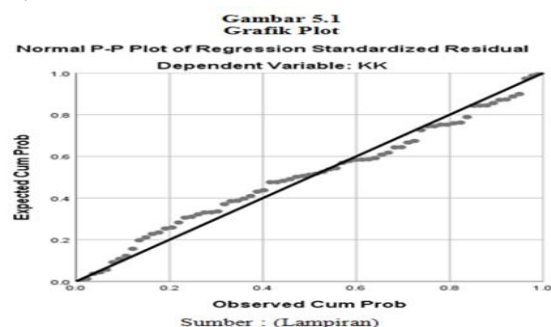
Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal, serangkaian nilai dengan mean, dan standard deviasi yang sama. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. (Siregar, 2013, dalam Tommy Kurniawan Njoto,2016).

Tabel 5.3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44001884
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.064
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : (Lampiran)

Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 77 data awal menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov (K-S) sebesar 0,200 dan tidak signifikan pada 0,05. Karena nilai (K-S) 0,200>0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal. Penentuan suatu variabel berdistribusi normal atau tidak juga dapat dilihat melalui *normal probability plot* yang penyebaran di titik variabelnya seharusnya berada tidak jauh disekitar garis Y=X dan Histogram yang membentuk kurva normal (*normal curve*). Adapun grafik plot Penelitian ini terlihat pada gambar dibawah ini.



Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis Y=X atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Tabel 5.4
Uji Multikoloneritas
Tolerance dan VIF

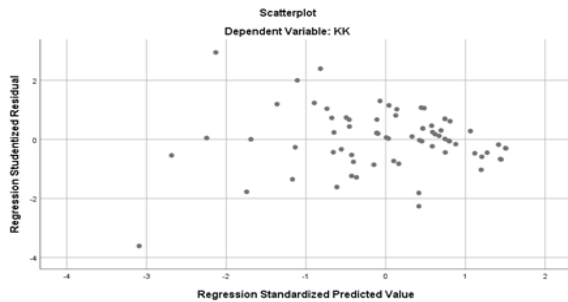
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KP	.830	1.204
	FC	.452	2.214
	BK	.400	2.501

a. Dependent Variable: KK

Sumber : (Lampiran)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa *tolerance value* > 0,05 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikoloneritas dan dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan selama periode pengamatan.

Gambar 5.3
Diagram Scatter Plot



Sumber : (Lampiran)

Dengan melihat grafik *Scatter*, terlihat titik-titik secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Tabel 5.7
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.495	.338		4.431	.000
	KP	.699	.075	.756	9.262	.000
	FC	-.111	.093	-.132	-2.189	.239
	BK	.132	.103	.151	2.287	.203

a. Dependent Variable: KK

Sumber : (Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

$$Y = 1.495 + .699X_1 - .111 X_2 + .132X_3 + 410$$

- Konstanta 1.495 artinya jika variabel X_1 X_2 dan X_3 , bernilai 0 maka Kinerja Karyawan nilainya = 1.495
- Nilai koefisien untuk variabel X_1 sebesar 0,431 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X_1

(Kompensasi) satu satuan maka variabel Kinerja Perawat akan naik sebesar 0,699 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

- Nilai koefisien untuk variabel X_2 sebesar 0,111 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X_2 (*Work Family Conflict*) satu satuan maka variabel Kinerja Perawat akan turun sebesar 0.111 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien untuk variabel X_3 sebesar 0,132 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X_3 (*Beban Kerja*) satu satuan maka variabel Kinerja Perawat akan naik sebesar 0,132 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,629

Tabel 5.8
Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.613	.44976

a. Predictors: (Constant), BK, KP, FC

b. Dependent Variable: KK

Sumber : (Lampiran)

atau 62,9%. Artinya bahwa variable Kompensasi, *Work Family Conflict* dan beban kerja dapat menjelaskan 62,9 % variabel Kinerja Karyawan. Sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Tabel 5.9

Pedoman Interpretasi Koefisien determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4 %	Pengaruh rendah sekali
5% - 16 %	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49 %	Pengaruh cukup berarti
50% - 79%	Pengaruh tinggi atau kuat
< 80 %	Pengaruh Tinggi sekali

Sumber > : Supranto, 2001

Tabel 5.10
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.003	3	7.668	37.905	.000 ^b
	Residual	13.553	67	.202		
	Total	36.555	70			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BK, KP, FC

Sumber : (Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 37,905

dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel

Tabel 5.11
Uji Hipotesis
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.495	.338		4.431	.000
	KP	.699	.075	.756	9.262	.000
	FC	-.111	.093	-.132	-2.189	.239
	BK	.132	.103	.151	2.287	.203

Kompensasi, *Work Family Conflict* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja Karyawan hal ini dapat dikatakan bahwa regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil statistik uji t untuk variabel KP (Kompensasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 9.262 dan t tabel 1.660 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9.262 > 1.660$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti”
- 2) Hasil statistik uji t untuk variabel FC (*Work Family Conflict*) diperoleh nilai t hitung sebesar -2.189 dan t tabel 1.660 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 2.39; karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-2.189 > 1.660$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2.39 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat” terbukti”
- 3) Hasil statistik uji t untuk variabel BK (Beban Kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.287 dan t tabel 1.660 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 2,03; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.287 > 1.660$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2.03 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat” terbukti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian koefisien regresi Kompensasi adalah sebesar 0,699 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X1 (Kompensasi) satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,699 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. Maka semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Perawat

Selain itu pula pada pengujian koefisien detreminasi menyatakan bahwa R Square sebesar 0,629 atau 62,9 %. Artinya bahwa variabel Kompensasi, *Work Family Conflict* dan Beban Kerja dapat menjelaskan 62,9% variabel Kinerja Perawat. Sisanya 36,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari angka 62,9 % menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat. Pengujian secara simultan pada penelitian ini adalah F hitung sebesar 37,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, *Work Family Conflict* dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja perawat. Berdasarkan Uji T penelitian ini variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 9.262 dan t tabel 1.660 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9.262 > 1.660$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng. Kompensasi yang dimaksud merupakan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial yang diberikan kepada perawat dan berdasarkan hasil penelitian sudah mendapat tanggapan positif dengan harapan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat. Program terkait dengan kompensasi mencerminkan upaya manajemen rumah sakit untuk

mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong perawat untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif. Tujuan pemberian kompensasi kepada perawat antara lain: menjamin sumber nafkah perawat beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para perawat, mempererat hubungan antar perawat, mencegah perawat meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga perawat yang potensial, mempermudah manajemen rumah sakit mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundangundangan yang berlaku. Seluruh unsur yang melekat pada tujuan pemberian kompensasi apabila berhasil dikelola secara tepat akan memberikan dampak pada kinerja perawat.

Beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit antara lain, perawat akan mendapatkan tunjangan – tunjangan dan jaminan-jaminan sosial bagi perawat antara lain yang diberlakukan dalam organisasi rumah sakit yaitu Tunjangan jabatan dan Kesehatan (pegawai opname, istri melahirkan). Selain itu pihak manajemen RSUD Kabupaten Buleleng juga memberikan kompensasi bagi perawat yang mendapat tugas lembur untuk menjaga pasien. Kinerja karyawan akan mengalami perubahan akibat kompensasi yang diterimanya. Apabila jumlah kompensasi tersebut mendekati harapan karyawan, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil olahan data penelitian koefisien regresi kompensasi sebesar 0,391. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Zakib (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Di Rumah Sakit Umum Majene dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan pengujian koefisien regresi *Work Family Conflict* adalah sebesar

0,699 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X2 (*Work Family Conflict*) satu satuan maka variabel Kinerja Perawat akan turun sebesar 0,111 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. Maka semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah pula Kinerja Perawat

Selain itu pula pada pengujian koefisien detreminasi menyatakan bahwa R Square sebesar 0,629 atau 62,9 %. Artinya bahwa variabel Kompensasi, *Work Family Conflict* dan Beban Kerja dapat menjelaskan 62,9% variabel Kinerja Perawat. Sisanya 36,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari angka 62,9 % menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat. Pengujian secara simultan pada penelitian ini adalah F hitung sebesar 37,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, *Work Family Conflict* dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja perawat. Berdasarkan Uji T penelitian ini variabel *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja perawat hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -2.189 dan t tabel 1.666 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($-2.189 < 1.666$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2,39 > 0,05$).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja perawat. Perawat yang sudah menikah mengalami konflik peran yang dirasakan karena kurangnya waktu seorang perawat untuk keluarganya suami maupun anak, karena permintaan pekerjaan yang ada. RSUD Kabupaten Buleleng mewajibkan para perawat untuk bekerja secara shift. Diterapkannya sistem shift tersebut membuat seorang perawat harus berada di tempat kerja dan harus membagi waktunya untuk pekerjaan dan keluarga sehingga tidak dapat sepenuhnya menjalankan tanggung jawab pada pekerjaan pada rumah tangganya.

Menurut Ruderman et al. (2002) proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

Meskipun seorang perawat merasa bahwa waktu untuk keluarganya kurang karena harus bekerja tetapi perawat telah dapat meminimalisir konflik peran yang terjadi dan mampu bekerja secara profesional dengan tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan berusaha bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang baik bagi pasiennya dan bagi rumah sakit dalam mencapai visi misinya karena mereka sadar bahwa memberikan kinerja yang baik adalah tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi tersebut. Profesionalitas perawat yang telah dicapai tentunya tidak lepas dari dukungan yang diberikan oleh pimpinan rumah sakit bagi perawatnya untuk dapat meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimah (2013) tentang "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian koefisien regresi beban kerja adalah sebesar 0,132 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan

variabel X3 (Beban Kerja) satu satuan maka variabel Kinerja Perawat akan naik sebesar 0,132 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. Maka semakin baik Beban Kerja maka akan semakin besar pula Kinerja Perawat

Selain itu pula pada pengujian koefisien determinasi menyatakan bahwa R Square sebesar 0,369 atau 36,9 %. Artinya bahwa variabel Kompensasi, *Work Family Conflict* dan Beban Kerja dapat menjelaskan 36,9 % variabel Kinerja perawat. Sisanya 63,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari angka 36,9 % menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat. Pengujian secara simultan pada penelitian ini adalah F hitung sebesar 37,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, dan *Work Family Conflict* dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja Perawat. Berdasarkan Uji T penelitian ini variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.287 dan t tabel 1.666 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.287 > 1.666$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2,03 < 0,05$).

Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya beban kerja maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hal dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja perawat wanita. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan perawat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Banyaknya kegiatan yang harus dijalankan oleh seorang perawat menimbulkan kondisi kerja yang sibuk, beban kerja yang tinggi serta pekerjaan yang cenderung monoton tiap harinya, untuk dapat menyelesaikan kegiatan-kegiatan

keperawatan tersebut seorang perawat membutuhkan usaha fisik dan mental. Usaha mental dan fisik yang dibutuhkan dalam menangani beban kerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng tergolong cukup baik. Setiap beban kerja yang diterima perawat harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sony Sanjaya Wicaksana (2016) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam yogyakarta pdhi. hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Kompensasi, *Work Family Conflict* dan beban kerja erhadap Kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan hasil nilai t hitung sebesar 9.262 dan t tabel 1.660 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena t hitung $>t$ tabel ($9.262 >1.660$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 <0,05$). Hal ini berarti perawat di RSUD Kabupaten Buleleng merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah memuaskan
- 2) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat dengan hasil nilai t hitung sebesar -2.189 dan t tabel 1.666 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena t hitung $>t$ tabel ($-2.189 <1.666$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2,39 >0,05$). Hal ini berarti *Work Family Conflict* yang dirasakan perawat di RSUD Kabupaten Buleleng dapat menurunkan kinerjanya tetapi perawat tetap memberikan profesionalitas kerjanya.
- 3) Beban Kerja berpengaruh positif

terhadap Kinerja Perawat dengan hasil t hitung sebesar 2.287 dan t tabel 1.666 ($df=71$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena t hitung $>t$ tabel ($2.287 >1.666$), signifikansi lebih besar dari 0,05 ($2,03 <0,05$). Hal ini berarti beban kerja yang diberikan kepada perawat di RSUD Kabupaten Buleleng sudah disesuaikan dengan skill dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap perawat

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, F. (2008). Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan. *Jurnal Akademika* No. 27.
- Anggoro, M. Linggar. 2002. Teori dan Profesi Kehumasan. Jakarta : PT Bumi. Aksara.
- Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Reseach*, 1(3), 9-16.
- Ariana, I Wayan Jendra dan Riana, I Gede. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659 ISSN : 2302-8912.
- Arnold, Hugh J., dan Daniel C. Feldman. 1986. *Individual in Organizations*. New York: McGraw Hill, Series in Management.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moch. 2005. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.

- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier*. Artikel. Jakarta.
- Christine, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, N O. 2, September 2010: 121-132.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, coping & consequences of stress at work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foley, S., and Loi, R. Yu. 2005. Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource management*. 16 (11): 2133–2146.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-78.
- Greenhaus, J., and Beutell. 1985. A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. In J. M. Ivancevich and D. C. Ganster (Eds.), *Job Stress: From Theory to Suggestion*. New York: Haworth Press.
- Gregson, T., Wendell, J., and Aono, J. 1994. Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: Are the scales measuring separate constructs for accountants. *Behavioral Research in Accounting*. 6: 144-159.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R.L. Tatham & W. C. Black 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall Internasional. Inc., New Jersey.
- Halimah, Siti. (2013). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hans, Arvind., Soofi Asra Mubeen., Sultan Khan., Abdulla Said Mohammed Al Saadi. 2014. A Study on Work Stress and Job Satisfaction among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman – Muscat. *Journal Of Sociological Research*, 5 (1).
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.