



## Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Kejemuhan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Batin Mangunang Kota Agung

Adhari<sup>1\*</sup>, Yuningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>[adhari164@gmail.com](mailto:adhari164@gmail.com), <sup>2</sup>[yuningsih432@gmail.com](mailto:yuningsih432@gmail.com)

(\* : coresponding author)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Batin Mangunang Kotaagung. Sampel penelitian ini sebanyak 126 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengambilan sampelnya menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Analisis masing-masing variabel menggunakan alat uji instrumen diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, dan uji t parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kejemuhan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik peran dapat mendorong peningkatan kinerja dalam beberapa kondisi, kejemuhan kerja tetap menjadi faktor yang melemahkan, sementara lingkungan kerja yang baik menjadi pendukung utama untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan temuan penelitian ini diharapkan perawat untuk mengatur waktu dengan jadwal terstruktur, meningkatkan keterampilan manajemen stres melalui teknik relaksasi dan mindfulness, serta proaktif melaporkan kebutuhan alat kerja yang kurang memadai. RSUD Batin Mangunang Kotaagung diharapkan memberikan jadwal kerja fleksibel, menyediakan program konseling atau pelatihan manajemen stres, mengevaluasi beban kerja dan kualitas alat secara berkala, serta memastikan pengadaan alat sesuai standar. Langkah ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan kesejahteraan emosional perawat, serta mendukung efisiensi dan pencapaian standar kerja.

**Kata Kunci:** Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kejemuhan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

**Abstract** – This study aims to examine the influence of work-family conflict, job burnout, and work environment on the performance of nurses at RSUD Batin Mangunang Kotaagung. The study involved 126 respondents as the sample. This is a quantitative study, and the sample was selected using probability sampling with the simple random sampling technique. The analysis of each variable employed various testing tools, including validity tests, reliability tests, normality tests, multiple linear regression analysis, and partial t-tests. The results of the study revealed that work-family conflict and work environment positively and significantly influence performance, whereas job burnout negatively and significantly affects performance. These findings indicate that while role conflicts may, in some conditions, drive performance improvement, job burnout remains a weakening factor, and a good work environment serves as a key supporter of enhanced performance. Based on these findings, nurses are encouraged to manage their time using structured schedules, improve stress management skills through relaxation techniques and mindfulness, and proactively report insufficient or substandard work tools. RSUD Batin Mangunang Kotaagung is expected to provide flexible work schedules, offer counseling or stress management training programs, regularly evaluate workloads and the quality of tools, and ensure the procurement of tools that meet quality standards. These measures aim to create a conducive work environment, enhance the emotional well-being of nurses, and support efficiency and the achievement of work standards.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Job Burnout, Work Environment and Performance

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tujuan organisasi (Koopmans *et al.*, 2014). Menurut Bishop (1987), pengakuan terhadap kinerja dapat meningkatkan produktivitas. Amstrong & Baron (1998) menegaskan bahwa kinerja berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi. Koopmans *et al.* (2014) menyebutkan indikator kinerja mencakup kinerja tugas, kontekstual, dan kontraproduktif. Namun, kinerja juga dipengaruhi oleh konflik peran, kejemuhan, dan lingkungan kerja (Hasim & Abadiyah, 2022).

*Work-family conflict* timbul akibat peran ganda yang bertentangan (Greenhaus & Buetell, 1985; Frone *et al.*, 1997; Sulistiowati, 2012). Pada perawat, konflik ini dipicu oleh jam kerja *shift*



## Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,

## Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)

Volume 3, No. 04, Juni Tahun 2025

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 281-293

dan kesulitan membagi peran rumah dan kantor (Rahmawati, 2014). Hasil penelitian terkait masih beragam (Rahma, 2019; Hayati & Armida, 2020; Agustina & Sudibya, 2018).

Burnout juga berdampak pada kinerja, ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional (Papalia *et al.*, 2009; Leatz & Stolar, 1993). Hayati & Fitria (2018) menunjukkan burnout berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja.

Lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong produktivitas dan kolaborasi (Rahmawati, 2014; Kohun, 2002; Leblebici, 2012; Sedarmayanti, 2001, 2009; Nitisemo, 2009). Lingkungan kerja terbagi atas aspek fisik dan non fisik yang sama-sama penting diperhatikan.

Perawat memiliki peran penting dalam pemberian layanan kesehatan karena bertugas 24 jam mendampingi pasien (Rahmawati, 2014). Profesionalisme perawat tercermin dari kinerjanya, yang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD Batin Mangunang Kotaagung, yang mengalami perubahan nama melalui Perbup No. 51/2017 sebagai penghormatan terhadap pahlawan lokal, Batin Mangunang. Perubahan nama ini sesuai ketentuan Permenkes No. 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit.

Sekitar 60% tenaga kesehatan di RSUD Batin Mangunang adalah perawat, mayoritas wanita yang menghadapi peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Beban kerja berlebih menyebabkan mereka mengorbankan waktu libur dan keluarga, yang dapat menimbulkan konflik rumah tangga dan berdampak pada konsentrasi kerja. Perawat dituntut bekerja dengan teliti dan profesional sesuai standar rumah sakit dalam memberikan layanan keperawatan.

Ketidakseimbangan peran dan beban kerja yang tinggi berisiko menimbulkan kejemuhan, yang berdampak pada menurunnya kinerja seperti absensi, malas bekerja, dan konflik di tempat kerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis juga memperburuk lingkungan kerja. Oleh karena itu, motivasi dan dukungan dari rekan maupun atasan sangat diperlukan.

Penelitian sebelumnya hanya mengkaji satu atau dua faktor saja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji secara bersamaan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Batin Mangunang Kotaagung.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian terdahulu, maka dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kejemuhan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Batin Mangunang Kota Agung"**.

## 2. METODE

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Batin Mangunang Kotaagung

### 2.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari perawat yang bekerja di RSUD Batin Mangunang Kotaagung, sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsipkan di RSUD Batin Mangunang Kotaagung dan data yang dikumpulkan dari pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, seperti data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, pegawai rumah sakit, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja pada RSUD Batin Mangunang Kotaagung yaitu sebanyak 184 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini memfokuskan pada seluruh perawat RSUD Batin Mangunang Kotaagung yang berjumlah 184 orang



yang di dalam nya termasuk pekerja tetap, pekerja kontrak, dan *outsourcing* yang direkrut oleh RSUD Batin Mangunang Kotaagung.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sample menggunakan rumus slovin dengan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

**Dimana:**

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 184 / (1 + (184 \times 0,05^2))$$

$$n = 184 / (1 + (184 \times 0,0025))$$

$$n = 184 / (1 + (0,46))$$

$$n = 243 / (1,46)$$

$$\mathbf{n = 126 \ sampel}$$

## 2.4 Definisi Operasional

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Konflik pekerjaan-keluarga (X1)</b>	Konflik pekerjaan- keluarga ( <i>work-family conflict</i> ) merupakan bentuk konflik antar peran yang memunculkan tekanan peran dari pekerjaan dan ranah keluarga yang sama-sama mengalami ketidaksesuaian dalam kadar tertentu. (Greenhaus, J. H. et al. (2003))	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konflik berdasarkan waktu</li><li>• Konflik berdasarkan tekanan Pertumbuhan Pribadi</li><li>• Konflik berdasarkan perilaku</li></ul>	Skala likert adalah respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variable tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan
<b>Kejemuhan kerja(X2)</b>	Kejemuhan kerja merupakan suatu reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan  (Maslach & Leiter (2008))	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kelelahan Emosional</li><li>• Depersonalisasi</li><li>• Penurunan prestasi individu</li></ul>	pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).
<b>Lingkungan kerja (X3)</b>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, menyangkut kehidupan sosial, fisik, dan psikologi dalam suatu organisasi dimana dapat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hubungan rekan kerja setingkat.</li><li>• Hubungan atasan dengan karyawan</li><li>• Kenyamanan</li></ul>	



Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. (Siagian (2014))	• Keamanan	
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2011))	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Kerja sama • Tanggung jawab	

## 2.5 Metode Pengumpulan Data

### a. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari item positif dan negatif. Pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert*, yaitu menggunakan pembobotan yang diberikan pada setiap jawaban responden. Pembobotan yang diberikan yaitu pembobotan terhadap item pernyataan positif dan negatif (*reverse scoring*).

### b. Wawancara

Wawancara adalah teknik menganalisis data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden atau narasumber. Menurut Kriyantono (2018) wawancara adalah percakapan antara periset seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan, yaitu seseorang yang di asumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek.

### c. Studi kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

### d. Observasi

Riyanto (2010:96) "observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung

## 2.6 Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Teknik uji validitas dengan bantuan *software SPSS* versi 26. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Sekaran (2006) berpendapat bahwa apabila Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), anti image, dan factor loading  $\geq 0.5$  maka dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dalam penelitian ini adalah uji statistic *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$ . Pada penelitian ini teknik uji realibilitas dibantu dengan *software SPSS* versi 26.



c. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas terhadap sampel menggunakan *kolmogrov smirnov test*, yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (a) sebesar 5%. Jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka dinyatakan memenuhi asumsi normalitas secara simultan.

## 2.7 Analisis Data

a. Deskripsi data kualitatif

Analisis data pada penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan lebih banyak hasil yang bersifat uraian dari hasil akhir jawaban kuesioner. Kriteria penilaian telah dijabarkan pada sub bab instrumen penelitian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut.

b. Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda, penulis menggunakan bantuan program *software SPSS 26*. Persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  : Kinerja

$\alpha$  : Intersep/konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

$\beta_3$  : Koefisien regresi  $X_3$

$X_1$  : Konflik pekerjaan-keluarga

$X_2$  : Kejemuhan kerja

$X_3$  : Lingkungan kerja

$e$  : Eror

## 2.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2016). Uji t (Pengujian Secara Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	12	9,52



<b>2.</b>	Perempuan	114	90,48
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 126 responden, mayoritas adalah perempuan, yaitu sebanyak 114 responden atau 90,48%. Sementara itu, jumlah responden laki-laki hanya 12 orang, yang setara dengan 9,52%. Data ini mengindikasikan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini jauh lebih dominan dibandingkan laki-laki. Persentase keseluruhan jumlah responden adalah 100%, sesuai dengan total yang tertera pada tabel.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	>20 tahun	6	4,76
2.	20-30 tahun	39	30,95
3.	31-40 tahun	51	40,48
4.	41-50 tahun	30	23,81
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari total 126 responden, kelompok usia terbesar adalah 31-40 tahun dengan jumlah 51 responden atau 40,48%. Kelompok usia 20-30 tahun berada di urutan kedua dengan 39 responden atau 30,95%. Selanjutnya, kelompok usia 41-50 tahun mencatatkan 30 responden atau 23,81%. Sementara itu, kelompok usia di bawah 20 tahun merupakan yang terkecil, hanya 6 responden atau 4,76%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif antara 20 hingga 40 tahun.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	D3	60	47,62
2.	S1	66	52,38
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari total 126 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 66 responden atau 52,38%. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 60 orang, yang setara dengan 47,62%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), dengan sedikit perbedaan jumlah dibandingkan responden yang berlatar belakang diploma (D3). Total persentase keseluruhan responden dalam tabel ini adalah 100%.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Lajang	44	34,92
2.	Menikah	82	65,08
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*



**Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,  
Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)**  
**Volume 3, No. 04, Juni Tahun 2025**  
**ISSN 2985-4202 (media online)**  
**Hal 281-293**

Tabel 5 menggambarkan distribusi responden berdasarkan status pernikahan. Dari total 126 responden, sebagian besar adalah individu yang sudah menikah, yaitu sebanyak 82 orang atau 65,08%. Sebaliknya, responden dengan status lajang berjumlah 44 orang, setara dengan 34,92%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang telah menikah mendominasi kelompok partisipan dalam penelitian ini. Total persentase keseluruhan responden mencapai 100%.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	<1 tahun	5	3,97
2.	1-10 tahun	60	47,62
3.	11-19 tahun	55	43,65
4.	20-28 tahun	6	4,76
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 6 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari total 126 responden, kelompok dengan masa kerja 1-10 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 60 responden atau 47,62%. Kelompok dengan masa kerja 11-19 tahun berada di urutan kedua dengan 55 responden atau 43,65%. Selanjutnya, kelompok dengan masa kerja 20-28 tahun tercatat sebanyak 6 responden atau 4,76%. Sementara itu, kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah yang terkecil, hanya 5 responden atau 3,97%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 19 tahun.

**f. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

No.	Jumlah Tanggungan	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-2 Orang	69	54,76
2.	3-4 Orang	57	45,24
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 7 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan. Dari total 126 responden, mayoritas memiliki tanggungan sebanyak 1-2 orang, yaitu 69 responden atau 54,76%. Sementara itu, sebanyak 57 responden atau 45,24% memiliki tanggungan sebanyak 3-4 orang. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tanggungan yang relatif sedikit, yaitu 1-2 orang.

**g. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Per Minggu**

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Per Minggu**

No.	Jumlah Jam Kerja Per Minggu	Jumlah Responden	Persentase
1.	<36 jam	29	23,02
2.	36-48 jam	10	7,94
3.	60-72 jam	69	54,76
4.	>72 jam	18	14,29
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*



Tabel 8 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jumlah jam kerja per minggu. Dari tabel tersebut, mayoritas responden (54,76%) bekerja dalam rentang 60–72 jam per minggu, dengan jumlah sebanyak 69 orang. Sebanyak 29 responden (23,02%) bekerja kurang dari 36 jam per minggu, sementara 10 responden (7,94%) bekerja dalam rentang 36–48 jam per minggu. Selain itu, ada 18 responden (14,29%) yang bekerja lebih dari atau sama dengan 72 jam per minggu. Secara keseluruhan, total jumlah responden yang terlibat adalah 126 orang dengan distribusi persentase yang mencapai 100%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki durasi kerja mingguan mayoritas responden dalam rentang 60–72 jam per minggu, dengan persentase sebesar 54,76%.

#### **h. Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Penghasilan Per Bulan**

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Penghasilan Per Bulan**

No.	Rata-rata Penghasilan Per Bulan	Jumlah Responden	Persentase
1.	<3.000.000	77	61,11
2.	3.000.000-5.000.000	49	38,89
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100</b>

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*

Tabel 9 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan rata-rata penghasilan per bulan. Dari total 126 responden, sebanyak 77 responden atau 61,11% memiliki rata-rata penghasilan kurang dari Rp3.000.000 per bulan. Sementara itu, sebanyak 49 responden atau 38,89% memiliki rata-rata penghasilan di kisaran Rp3.000.000 hingga Rp5.000.000 per bulan. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan di bawah Rp3.000.000 per bulan.

### **3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) menunjukkan nilai KMO-MSA sebesar 0,838, dengan seluruh item X1.1–X1.14 memiliki nilai Anti Image dan loading factor di atas 0,5. Hal serupa juga terlihat pada variabel Kejemuhan Kerja (X2), dengan nilai KMO-MSA 0,729 dan seluruh item X2.1–X2.4 memenuhi kriteria validitas. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai KMO-MSA sebesar 0,719 dan semua item X3.1–X3.8 juga memiliki nilai Anti Image dan loading factor > 0,5. Sementara itu, variabel Kinerja (Y) mencatat nilai KMO-MSA 0,76, dengan item Y.1–Y.8 juga memenuhi seluruh kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item pada keempat variabel memiliki kontribusi signifikan terhadap faktor yang diukur dan dapat digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan (>0,60 reliabel)
1	Konflik Pekerjaan Keluarga (X1)	0,935	Reliabel
2	Kejemuhan Kerja (X2)	0,771	Reliabel
3	Lingkungan Kerja(X3)	0,896	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,906	Reliabel

*Sumber : Lampiran data diolah, 2025*



c. Hasil Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37708322
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.053
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.567 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.554
	Upper Bound	.580

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 92208573.

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

Tabel 11 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap residual yang tidak terstandarisasi. Berdasarkan tabel, nilai rata-rata (*mean*) residual adalah 0, dengan standar deviasi sebesar 2,377. Nilai ekstrem terbesar untuk perbedaan absolut adalah 0,069, sementara nilai ekstrem positif dan negatif masing-masing juga sebesar 0,069.

Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov (*Test Statistic*) tercatat sebesar 0,069 dengan nilai signifikansi asimtotik (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Selain itu, nilai signifikansi *Monte Carlo* (*Monte Carlo Sig. 2-tailed*) menunjukkan rentang antara 0,567 hingga 0,580 pada tingkat kepercayaan 99%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (baik untuk *Asymp. Sig.* maupun *Monte Carlo Sig.*), yang berarti distribusi residual memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, data residual dalam penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

### 3.3 Hasil Analisis Data

#### a. Hasil Analisis Data Kuantitatif

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	



1	(Constant)	38.648	2.496		15.483	.000
Konflik	Pekerjaan-Keluarga	.076	.037	.139	2.044	.043
Kejemuhan Kerja		-.906	.085	-.658	-	.000
Lingkungan Kerja		.127	.057	.151	2.221	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

Tabel 12 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berikut adalah interpretasi berdasarkan koefisien regresi:

- Konstanta (Constant) memiliki nilai koefisien sebesar 38.648. Ini berarti, jika tidak ada perubahan pada variabel independen, maka nilai rata-rata variabel Kinerja adalah 38.648.
- Konflik pekerjaan-keluarga memiliki koefisien regresi sebesar 0.076 dengan nilai signifikansi 0.043 ( $< 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu unit pada variabel konflik pekerjaan-keluarga akan meningkatkan kinerja sebesar 0.076 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Kejemuhan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0.906 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa kejemuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan menurunkan kinerja sebesar 0.906 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.127 dengan nilai signifikansi 0.028 ( $< 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan meningkatkan kinerja sebesar 0.127 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan tabel 12, persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 38.648 + 0.076(X1) - 0.906(X2) + 0.127(X3)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif yang signifikan, artinya peningkatan konflik pekerjaan-keluarga dapat meningkatkan kinerja. Kejemuhan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kejemuhan kerja akan menurunkan kinerja. Sedangkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Sehingga, ketiga variabel independen, yaitu konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja, terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Konflik pekerjaan-keluarga dan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja, sedangkan kejemuhan kerja memberikan dampak negatif. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja sebaiknya fokus pada mengurangi kejemuhan kerja dan memperbaiki lingkungan kerja, dengan tetap mengelola konflik pekerjaan-keluarga secara efektif.

b. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 12 bahwa hasil evaluasi apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai  $\text{Sig. (}p\text{-value)}$  dari tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  serta t hitung dan t tabel (1,979) dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1):



Nilai  $Sig.$  = 0,043 < 0,05, maka pada tingkat kepercayaan 95%,  $H_0$  ditolak. Hasil nilai t hitung 2,044, yang lebih besar dari t tabel (1,979), maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- Kejemuhan Kerja (X2):

Nilai  $Sig.$  = 0,000 < 0,05, maka pada tingkat kepercayaan 95%,  $H_0$  ditolak. Hasil nilai t hitung -10,633 (nilai negatif hanya menunjukkan arah hubungan, bukan signifikansi), yang jauh lebih besar dari t tabel (1,979), maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya, kejemuhan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- Lingkungan Kerja (X3):

Nilai  $Sig.$  = 0,028 < 0,05, maka pada tingkat kepercayaan 95%,  $H_0$  ditolak. Hasil nilai t hitung 2,221, yang lebih besar dari t tabel (1,979), maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) pengujian nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, semua variabel independen (konflik pekerjaan-keluarga, kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

### 3.4 Pembahasan

#### a. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun perawat menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka mampu mengelola konflik tersebut untuk tetap memberikan kinerja yang baik. Fenomena ini dapat terjadi jika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik, dukungan sosial yang memadai, atau motivasi kerja yang tinggi untuk mengatasi tekanan. Konflik pekerjaan-keluarga yang terkelola dengan baik dapat mendorong individu untuk lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, hasil ini juga menggarisbawahi pentingnya sistem pendukung, seperti manajemen waktu yang efektif dan kebijakan tempat kerja yang fleksibel, guna memastikan konflik yang muncul tidak berkembang menjadi tekanan yang berlebihan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa hipotesis pertama tidak dapat didukung dan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Agustina & Sudibya (2018) serta Rahmawati (2014), yang menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, meskipun perawat wanita yang telah menikah sering menghadapi peran ganda yang dapat mempersulit pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, konflik tersebut tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka.

Kemungkinan, terdapat faktor lain yang berperan sebagai mitigasi, seperti dukungan emosional dan praktis dari pasangan atau keluarga, strategi manajemen waktu yang efektif, serta kebijakan rumah sakit yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, pengalaman profesional dan tingkat resiliensi individu juga dapat menjadi alasan mengapa dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja tidak sepenuhnya signifikan. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa meskipun konflik pekerjaan-keluarga dapat meningkatkan stres, dampaknya pada kinerja tidak selalu negatif atau langsung. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi lebih jauh peran faktor-faktor pendukung tersebut serta mengevaluasi bagaimana intervensi tertentu dapat membantu perawat mengelola konflik pekerjaan-keluarga secara lebih efektif.

#### b. Pengaruh Kejemuhan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejemuhan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kejemuhan kerja yang dialami, semakin menurun kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Kejemuhan kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja,



serta kurangnya kesempatan untuk beristirahat atau menyegarkan diri. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengelola tingkat kejemuhan kerja melalui pengaturan beban kerja yang adil, penyediaan program pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja perawat dapat tetap optimal meskipun menghadapi tantangan pekerjaan yang tinggi.

Penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa kejemuhan kerja atau burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hayati dan Fitria (2018), yang menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memengaruhi kinerja. Demikian pula, penelitian oleh Nur Ahmad Haitsam al Badri (2018) menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara burnout dan kinerja. Kejemuhan kerja yang dialami karyawan dapat berdampak buruk pada produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja. Dalam beberapa kasus, hal ini bahkan dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang pada gilirannya mengakibatkan gangguan pada operasional organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan. *Burnout* sering kali muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya dukungan dari manajemen, atau ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi dalam bentuk peningkatan tingkat absensi, *turnover*, dan berkurangnya efisiensi tim kerja.

#### c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang responsif, dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja perawat. Dengan lingkungan yang kondusif, perawat dapat fokus pada tugasnya dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya kondisi lingkungan untuk mendukung performa individu dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil ini berbeda dengan temuan Nianggolan dan Deliana (2015) yang mengungkapkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja paramedis, tetapi mendukung penelitian Budi, Aji Tri (2015), yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti fasilitas yang lengkap, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan pegawai, terbukti mampu meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Dalam konteks ini, perusahaan atau institusi kesehatan perlu terus memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan dukungan yang memadai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal utama terkait penelitian ini. Kesimpulan yang diuraikan mencakup tiga aspek utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, tingkat kejemuhan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rangkuman kesimpulan dari penelitian ini:



- a. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis satu, maka dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, makin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada perawat maka kinerja akan menjadi semakin tinggi.
- b. Hasil penelitian mendukung hipotesis dua, maka dinyatakan bahwa kejemuhan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja, makin tinggi kejemuhan kerja yang terjadi pada perawat maka kinerja akan menjadi semakin turun.
- c. Hasil penelitian mendukung hipotesis tiga, maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, makin tinggi atau baik lingkungan kerja yang terjadi pada perawat maka kinerja akan menjadi semakin tinggi.

## REFERENCES

- Agustina, R., & Sudibya, IGA (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. 7(3), 775-808.
- Akhmad. Haitsam. Al Badri. Nur, (2018). *Hubungan Burnout dengan Kinerja Di Kalangan Pustakwan Universitas Indonesia*. Fis.IIP.83.17
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management - The New Realities*. Intitute of Personnel and Development.
- Bishop, J. M. (1987). *The Recognition and Reward of Employee Performance*. *Journal of Labor Economics*, Vol. 5(No. 4).
- Budi, Aji Tri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara Jakarta*. Journal Administrasi Bisnis. Universitas Pamulang, Tanggerang Selatan.
- Frone, M.R., Russell, M. andCooper, M.L.(1997), “*Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70 No. 4, pp. 325-335.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasim, Alwi & Abadiyah, Rifdah. (2022). Work Family Conflict, Work Environment, and Workload: Impact on Employee Work Stress. Academia Open, Vol7. DOI:10.21070/acopen.7.2022.3074
- Hayati. Isra & Fitria. Suci. (2018). Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan BMT El-Munawar Medan
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410–418.
- Kohun. (2002). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations. *International Journal of Enterptise Computing and Business System International Systems*, 1(1).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. de, & Beek, A. J. van der. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56(No. 3).
- Kriyantono, Rachmat.(2018). Riset Komunikasi. Jakarta:Kencana Prenada Media Group).
- Leatz, C.A., & Stolar, M. W., (1993). When Work. Gets To Be Much. World Executive Digest. Vol 14 No.11.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1).
- Nianggolan, Deliana N. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Paramedics Rumah Sakit Indra Husada Sumatera Utara*. Journal Administrasi Bisnis. Universitas Riau.
- Nitisemo, Alex. S. 2009. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Papalia, Old, dan Feldman. (2009). Human development, perkembangan manusia. edisi 10, buku 2. Jakarta : Salemba Humanika.
- Rahmawati, Nella Pima. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara*. Journal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Sanusi, Anwar.(2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta.Salemba Empat
- Sekaran, Uma. ( 2006). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*.Salemba Empat.Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2014). “Manajemen Sumber Daya Manusia” Cetakan ke20. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.