

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
WANITA PADA RUMAH SAKIT PERMATA HATI DURI**

Icha Yustina Manurung¹⁾, Taufiqurrahman²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : ichayustina1998@gmail.com

*The Effect Of Work Family Conflict, Quality Of Work Life And Work Stress On The
Performance Of Female Nurses at The Permata Hati Hospital Duri*

ABSTRACT

This research was conducted at Permata Hati Hospital Duri which is located on Jenderal Sudirman Street No. 37, Duri City, Riau. The purpose of this research is to find out how the effect of work family conflict, quality of work life and work stress on the performance of female nurses at the Permata Hati Hospital Duri. The population in this research were married female nurses, totaling 60 people. The sampling technique chosen was saturated sampling or census so that the entire population was sample. Data processing was carried out using the SEM method with the SmartPLS version 3 application. The results of this study indicate that: 1) Work family conflict has a negative and significant effect on the performance of female nurses at Permata Hati Duri Hospital, 2) Quality of work life has a positive and significant effect on the performance of female nurses at Permata Hati Duri Hospital, 3) Work stress has a negative and significant effect on the performance of female nurses at Permata Hati Duri hospital.

Keywords: Work Family Conflict, Quality of Work Life, Work Stress, Nurses Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi yang baik biasanya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut. Semua instansi khususnya rumah sakit pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya guna pencapaian tujuan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan

kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Permenkes RI Nomor 56, 2014).

Perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit dan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas

pelayanan rumah sakit juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk dapat melihat hasil penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Duri, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Permata Hati Duri Periode Tahun 2017-2021

No	Tahun	Gambaran Kinerja	Frekuensi	Presentase
1	2017	Cukup	16	23
		Baik	48	70
		Sangat Baik	5	7
		Total	69	100
2	2018	Cukup	13	20
		Baik	49	74
		Sangat Baik	4	6
		Total	66	100
3	2019	Cukup	13	18
		Baik	53	74
		Sangat Baik	6	8
		Total	72	100
4	2020	Cukup	14	21
		Baik	50	73
		Sangat Baik	4	6
		Total	68	100
5	2021	Cukup	19	31
		Baik	43	69
		Sangat baik	0	0
		Total	62	100

Sumber : Data Bagian Keperawatan RS Permata Hati Duri

Pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa persentase hasil kinerja perawat yang ada selama tahun 2017 – 2021 presentase yang berkategori baik hanya 69% - 74%, hal ini masih cukup jauh dari kategori oleh Departemen Kesehatan yang mengisyaratkan kategori baik untuk rumah sakit berpresentase minimal 75%. Menurut Bagian Keperawatan

Rumah Sakit Permata Hati Duri, menurunnya kinerja perawat disebabkan karena sebagian perawat belum melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

Menurut Armstrong (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor *work-family conflict*, kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Salah satu konflik peran yang dialami oleh perawat adalah konflik peran ganda (*work-family conflict*). *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Menurut Nabila *et al.* (2019), *work-family conflict* seringkali muncul disebabkan dari pekerjaan yang mempunyai jam kerja tidak fleksibel, tingginya beban kerja, stres pada pekerjaan yang dirasakan, konflik diri dengan tim di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari kepala organisasi juga dapat mengusik pikiran maupun mental seorang karyawan ketika bekerja.

Schermerhorn (2011) mengemukakan bahwa kinerja yang tinggi (efektivitas dan efisiensi) dapat dicapai dengan rasa kepuasan pribadi oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Lau dan May (1998) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang kondusif di tempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kualitas

kehidupan kerja karyawan dengan mengupayakan agar karyawan memperoleh gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, penghargaan, keamanan kerja, keterbukaan serta keadilan dan kepercayaan.

Hans *et.al.* (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Stres kerja yang dialami oleh perawat yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2005) seseorang yang mengalami stres kerja dapat diindikasikan dari beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan, tanggung jawab. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap maupun rawat jalan sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien sering mengeluh akan penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut atau mengeluh, rekan kerja yang tidak sejalan. Hal ini yang membuat perawat mengalami stres. Ada beberapa situasi yang menyebabkan stres kerja mulai dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, paparan penyakit menular, ketidakjelasan peran, dan kondisi pasien yang sulit dan sakit parah (*National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, 2008).

Tabel 2. Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien dari Tahun 2018-2021 pada Rumah Sakit Permata Hati Duri

No	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien
1	2018	115	5.512
2	2019	128	7.475
3	2020	124	7.241
4	2021	108	5.441

Sumber: Data Rumah Sakit Permata Hati Duri

Hal yang sering menyebabkan stres terhadap perawat yaitu kondisi pekerjaan. Seperti ditemukannya ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien, sehingga perawat merasakan kelelahan yang semakin lama hal tersebut dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang dialami perawat dalam bekerja. Pada Tabel 2 terlihat bahwa tidak seimbang jumlah perawat dengan jumlah pasien. Setiap tahunnya jumlah pasien bertambah banyak tetapi tidak diimbangi dengan sedikitnya bertambah jumlah perawat. Hal ini mengakibatkan perawat stres dalam menjalankan pekerjaannya. Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict, Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam bekerja maupun keluarga, dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di

antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi optimal. (Susanto, 2010). Menurut Netemeyer (1996) menyebutkan beberapa indikator *work-family conflict* yaitu tekanan pekerjaan (*work demand*) dan tekanan keluarga (*family demand*).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang kondusif di tempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan mengupayakan agar karyawan memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. (Law & May, 1998). Menurut Lau dan May (1998) menyebutkan beberapa indikator kualitas kehidupan kerja yaitu penyelesaian konflik, kesempatan untuk mengembangkan diri, kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan, keamanan kerja, kepercayaan dan keramahan, gaji dan kesejahteraan.

Stres Kerja

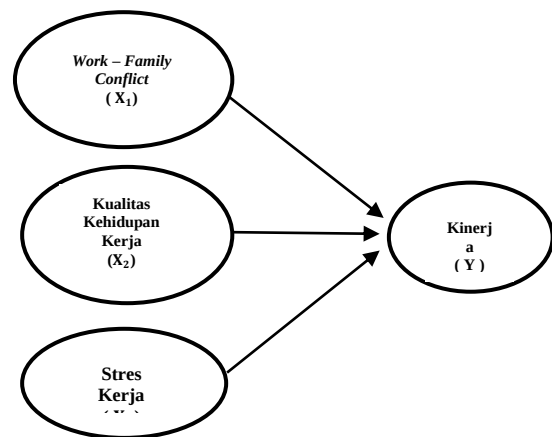
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2013:157). Menurut Hurrell, dkk (1998), Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yakni hubungan dalam pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, tuntutan tugas dan tuntutan dari luar pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Rumah sakit Permata Hati Duri, kinerja dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu kompetensi, performance dan keramahan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Hati Duri
- H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Hati Duri
- H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Hati Duri

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Hati Duri, beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 37 Duri, Riau.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah pada rumah sakit Permata Hati Duri. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode

sensus dimana keseluruhan populasi yang ada digunakan dalam penelitian yaitu sejumlah 60 perawat wanita yang sudah menikah

Metode Analisis Data

Peneliti ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis PLS biasanya terdiri dari dua sub model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji dilakukan untuk melihat validitas skor yang dinilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan metode sebagai berikut:

a. Uji Validitas Konvergen

Hasil dari uji validitas konvergen pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai baik yaitu semua di atas 0.50. Hasil ini memberikan makna bahwa indikator seluruh variabel telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b. Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibandingkan nilai *loading factor* variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah

memiliki *discriminant validity* yang baik dan memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

c. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan hasil uji validitas rata-rata varian atau *Average Variance Extracted (AVE)* dapat diketahui bahwa nilai AVE memiliki nilai lebih besar 0,5 ($AVE > 0,5$). Nilai ini menunjukkan bahwa satu variabel laten telah mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Dengan demikian konstruk penelitian ini memiliki nilai validasi konvergen yang baik.

d. Fornell-Larcker

Berdasarkan hasil uji validitas *Fornell-Larcker* yang dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten (Fornell dan Larcker, 1981) dapat diketahui bahwa nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik, dan diharapkan mampu memberikan ketepatan dan kecermatan serta tidak bias pada hasil penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari semua konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,7 ($>0,7$) dan nilai *Cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6 ($>0,6$) yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria (*reliable*) atau memiliki konsisten dalam instrumen penelitian

3. Uji Struktural Model (*Inner Model*)

Hasil dari uji model struktural pada penelitian ini diperoleh nilai R Square kinerja perawat sebesar 0,444. Artinya sebesar 44,4% variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh *work family conflict*, kualitas kehidupan kerja dan stres kerja.

4. Uji Hipotesis

a. *Work Family Conflict* → Kinerja Perawat

Diperoleh nilai t-statistics hitung 3,543 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (3,543) lebih besar dari t-table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar (-0,262) yang berarti bahwa setiap kenaikan *work family conflict* sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat akan menurun sebesar 0,262.

b. Kualitas Kehidupan Kerja → Kinerja Perawat

Diperoleh nilai t-statistics hitung 4,488 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (4,488) lebih besar dari t-table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,386, yang berarti bahwa setiap kenaikan kualitas kehidupan kerja sebesar 1 satuan, maka

kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,386.

c. Stres Kerja → Kinerja Perawat

Diperoleh nilai t-statistics hitung 2,154 dan P value 0,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (2,154) lebih besar dari t-table (1,96) atau P value (0,032) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar (-0,225), yang berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat akan menurun sebesar 0,225.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah pada rumah sakit Permata Hati Duri, artinya dengan semakin tingginya *work-family conflict* yang dirasakan oleh perawat wanita maka akan menurunkan kinerja perawat wanita, sebaliknya jika semakin rendahnya *work family conflict* maka akan meningkatkan kinerja perawat.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah pada rumah sakit Permata Hati Duri. Artinya semakin tingginya kualitas

kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja perawat, sebaliknya semakin rendahnya kualitas kehidupan kerja perawat maka akan menurunkan kinerja perawat tersebut.

3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah pada rumah sakit Permata Hati Duri. Artinya stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat, sebaliknya stres kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja perawat tersebut.

Saran

Adapun saran yang diperoleh berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dari hasil analisis indikator yang mengindikasikan *work family conflict*, pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengelola masalah *work family conflict* yang dialami perawat, misalnya dengan cara rumah sakit mendirikan tempat penitipan anak dengan biaya yang cukup terjangkau bagi perawat rumah sakit tersebut dan menambahkan karyawan pada *shift* malam.
2. Dari hasil analisis kualitas kehidupan kerja perawat dalam penyelesaian masalah antar rekan kerja dilakukan dengan musyawarah sesuai prosedur yang ada, pihak rumah sakit perlu mengadakan kegiatan diskusi rutin bersama antara perawat dan pihak rumah sakit agar kendala-kendala ataupun masalah yang menghambat kinerja perawat dapat dibicarakan secara musyawarah dan dicarikan solusinya. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
3. Dari hasil analisis yang mengindikasikan stres, perawat merasa tuntutan dalam bekerja belum wajar. Guna mengurangi tingkat stres yang dimiliki perawat dapat dilakukan dengan mengadakan rekreasi bersama atau *family gathering* maupun pertemuan yang dilakukan setiap bulan.
4. Untuk meningkatkan kinerja perawat, pihak rumah sakit sebaiknya memperhatikan apa saja hal yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja perawat dan *work family conflict* sehingga kualitas kehidupan kerja perawat meningkat dengan lebih memotivasi perawat dalam bekerja dan memberikan *reward* bagi para perawat yang bekerja, baik *reward* dapat berupa uang ataupun sertifikat penghargaan.
5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat wanita yang sudah menikah sehingga informasi yang diperoleh dan diketahui akan lebih luas sebagai faktor menurun atau meningkatnya kinerja perawat, hendaknya

perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk mendapatkan informasi yang lebih menyeluruh tentang *work family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (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*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & Lestari, D. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Rsud A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 183–192.
- Aris., Musta'in., Endrat. *Hukum Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. <https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4975>
- Atmaji, L. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. 1–27.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Depkes. (2011). Deklarasi Pelayanan Keperawatan Prima.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–10.
- Faradilla, D. N. (2016). Pengaruh Stress Kerja , Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota SURakarta. *Ums*, 1–19.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)*. Universitas Diponegoro
- Husein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya, Bahan Ajar.

- Indah, Faiqoh., Alifin., & Suratmi. (2010). Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *SURYA*, 3 (8) .
- Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011.
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p167-181>
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- L. Gaol. C. J. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2016). The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.
- Pradifta, N. B. H., & Subudi, M. (2019). Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employees in the Dprd Secretariat of Bali Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), 187–197. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.23>
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta
- Reni Agustina, I. G. A. S. (2018). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA WANITA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PRAYA LOMBOK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Siregar dan Amelia , (2003). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(7), 775–808.
- Republik Indonesia, 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta
- Runtu, Virginia V., et al. 2018. Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim

- Pancaran Kasih Manado." *Jurnal Keperawatan*. Vol.6 No.1.
- Sasmita, Jumiaty. 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Pekanbaru : UR Press Pekanbaru.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Sunaryadi, Budiyo, & Suhermin. (2021). Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah HospitalType D East Java. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1652–1660. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.308>
- Undang Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 377–391.