

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
RSUD IBNU SINA GRESIK**

SKRIPSI



Oleh:

SA'ADATUL KHOIRIYAH
21012010011/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2025**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
RSUD IBNU SINA GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

**SA'ADATUL KHOIRIYAH
21012010011/FEB/EM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORKLOAD*
TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
RSUD IBNU SINA GRESIK**

Disusun Oleh :

SA'ADATUL KHOIRIYAH
21012010011/FEB/EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal: 17 Juli 2025**

Pembimbing 1

Dra. Ec. Mei Retno Adiwati, M.Si.
NIP. 196605161991032001

**Tim Penguji
Ketua**

Dra. Ec. Nuruni Ika Kusuma W, M.M.
NIP. 196310091991032001

Pembimbing 2

Ayundha Evanthe, S.E., M.S.M
NIP. 21219870301350

Anggota

Ira Wikartika, S.E., M.M.
NIPPPK. 197902222021212006

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**

Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sa'adatul Khoiriyah

NPM : 21012010011

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 17 Juli 2025

Yang Membuat pernyataan



Sa'adatul Khoiriyah

NPM. 21012010011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan *Workload* Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Ibnu Sina Gresik”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak, proses ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, M.MT., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CR, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno Adiwati, M.Si. dan Ibu Ayundha Evanthy, S.E., M.S.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis mampu menyusun skripsi dengan baik.

5. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta dukungan kepada penulis.
6. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak dan Ibu terimakasih atas doa dan segala bentuk dukungan, perhatian, dan kasih sayangnya yang tak terhingga dan berperan cukup besar dalam mendidik dan mendampingi penulis selama mengenyam dunia pendidikan, sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.
7. Untuk Barudak Well. Azka, Fitri, dan Alya. Terima kasih untuk tawa-tawa tulus, bahu untuk bersandar, dan malam-malam panjang penuh cerita yang tak akan pernah terlupa. Secara Khusus, untuk Azka Hardianti Aniq. terima kasih selalu ada menemani di setiap fase perjuangan ini. Dari awal hingga akhir skripsi ini, mendengarkan setiap keluhan kesah, dan memberi semangat tanpa henti.
8. Untuk Kos Atas Langit yang telah membersamai penulis selama proses penyusunan skripsi serta senantiasa memberikan dukungan, dan semangat.
9. Untuk sahabat seperjuangan Devi, Lintang, Elly, Savira, Daniar, Adinda, dan Dini. Terima kasih telah membersamai langkah-langkah ini. Untuk diskusi, motivasi, dan kebersamaan yang selalu hadir di saat yang tepat.
10. RSUD Ibnu Sina yang telah memberikan izin, data, serta informasi yang dibutuhkan demi kelancaran penelitian ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

12. Terimakasih untuk diri sendiri. Sa'adatul Khoiriyah, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri. *I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Surabaya, 11 Juli 2025

Sa'adatul Khoiriyah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
2.1 Penelitian Terdahulu	22
2.2 Landasan Teori	26
2.2.1 <i>Work-Family Conflict</i>	26
2.2.2 <i>Workload</i>	32
2.2.3 Stres Kerja	37
2.2.4 Kinerja	43
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	47
2.3.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.3.2 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2.3.3 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	48
2.3.4 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	50
2.4 Kerangka Konseptual.....	50

2.5 Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
3.1 Operasional dan Pengukuran Variabel	52
3.1.1 Definisi Operasional	52
3.1.2 Pengukuran Variabel	57
3.2 Teknik Penentuan Sampel	58
3.2.1 Populasi	58
3.2.2 Sampel	58
3.3 Teknik Pengumpulan Data	59
3.3.1 Sumber Data	59
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	59
3.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	61
3.4.1 Uji Validitas.....	61
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	61
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	62
3.5.1 Teknik Analisis Data	62
3.5.2 Cara Kerja <i>Partial Least Square</i>	62
3.5.3 Model Spesifikasi Partial Least Square	63
3.5.4 Langkah-Langkah Partial Least Square (PLS)	63
3.5.5 Merancang Model Struktural (Inner Model)	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	68
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	68
4.1.2 Visi dan Misi Objek Penelitian.....	69
4.1.3 Lokasi Objek Penelitian	70
4.1.4 Struktur Organisasi	70

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	71
4.2.1 Penyebaran Kuesioner	71
4.2.2 Karakteristik Responden.....	72
4.3 Deskripsi Variabel	75
4.3.1 Deskripsi <i>Work-Family Conflict</i> (X1)	75
4.3.2 Deskripsi <i>Workload</i> (X2)	76
4.3.3 Deskripsi Stres Kerja (Z).....	78
4.3.4 Deskripsi Kinerja Perawat (Y)	80
4.4 Deskripsi Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	82
4.4.1 Model Kerangka PLS	82
4.4.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	83
4.4.3 Pengujian Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	88
4.4.4 Pengujian Hipotesis	89
4.4.5 Model Kerangka PLS	91
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
4.5.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat.....	92
4.5.2 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Perawat	94
4.5.3 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja.....	96
4.5.4 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja ...	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Perawat Tahun 2023.....	4
Tabel 1.2 Pengaduan Layanan Keperawatan Tahun 2022–2024.....	5
Tabel 1.3 Perbandingan Standar Dan Realisasi Jam Kerja Perawat	8
Tabel 1.4 Data Presensi Perawat RSUD Ibnu Sina Gresik	9
Tabel 1.5 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Ruangan di RSUD Ibnu Sina Gresik	14
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Status Pernikahan.....	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Jumlah Anak.....	74
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden terkait <i>Work-Family Conflict</i>	75
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden terkait <i>Workload</i>	76
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden terkait Stres Kerja.....	78
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden terkait Kinerja Perawat	80
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i>	84
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	85
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	86
Tabel 4.13 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	87
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	88
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Diagram Rasio Jenis Kelamin Perawat RSUD Ibnu Sina	7
Gambar 1.3 Rata-Rata Shift Kerja Perawat	13
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 3.1 Langkah-Langkah PLS.....	63
Gambar 3.2 Diagram Jalur Dalam PLS.....	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Ibnu Sina Gresik	70
Gambar 4.2 Diagram Jalur (Outer Model).....	82
Gambar 4. 3 Diagram Jalur (Inner Model).....	91

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA RSUD IBNU SINA GRESIK**

Oleh:

SA'ADATUL KHOIRIYAH
21012010011/FEB/EM

ABSTRAKSI

Dalam praktik keperawatan, terutama bagi perawat yang telah menikah dan memiliki anak, tantangan *work-family conflict* dan *workload* sering kali menjadi faktor yang memengaruhi penurunan kinerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada keseimbangan peran personal dan profesional, tetapi juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* dan *workload* terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat di RSUD Ibnu Sina Gresik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Sampel penelitian terdiri dari 122 perawat yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin ketepatan pengukuran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *work-family conflict* maupun *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, stres kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut, yang berarti semakin tinggi konflik peran dan beban kerja, semakin tinggi pula stres yang dirasakan, dan berdampak pada menurunnya kinerja perawat. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif, menyesuaikan beban kerja, serta menyediakan dukungan emosional dan profesional seperti pelatihan dan konseling. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor organisasi lainnya secara lebih mendalam dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci : Kinerja Perawat; Stres Kerja; *Work-Family Conflict*; *Workload*