

TUGAS AKHIR

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *WORK STRES* DAN PENGARUH *WORK STRES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DARMO DI SURABAYA

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu

Oleh :

NAMA : CLARISSA MUTIARA OCTAVIANI

NPM : 00000027147



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
SURABAYA**

2018



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya,

Nama Mahasiswa : Clarissa Mutiara Octaviani

Nomor Pokok Mahasiswa : 00000027147

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir yang saya buat dengan judul **"PENGARUH KONFLIK KELUARGA PEKERJA TERHADAP STRES KERJA DAN PENGARUH STRES KERJA TERHADAP NIAT KELUAR DARI ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DARMO DI SURABAYA"** adalah:

- 1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku buku serta jurnal acuan yang tertera didalam referensi pada karya tugas akhir saya.
- 2) Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah pakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
- 3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera didalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan diatas, maka karya tugas akhir ini batal.

Surabaya, 14 September 2018

Yang membuat pernyataan


(Clarissa Mutiara Octaviani)



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *WORK STRESS* DAN
PENGARUH *WORK STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DARMO DI
SURABAYA**

Oleh:

Nama : Clarissa Mutiara Octaviani
NPM : 0000027147
Jurusan : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya

Surabaya, 28 September 2018

Menyetujui:

Pembimbing Utama

Dr. Hastuti Naibaho S.E., M.Si

Co- Pembimbing Supervisor

Hananiel M. Gunawan, BA., MBA.,

Ketua Program Studi

Dr. Amelia S.E., RFP-I., M.M.

Executive Director

Dr. Ronald S.T., M.T



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI




LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada hari Jumat, 14 September 2018 telah diselenggarakan ujian komprehensif untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna mencapai Gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi Fakultas Jurusan Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya atas nama:

Nama : Clarissa Mutiara Octaviani
NPM : 00000027147
Jurusan : Manajemen

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul " **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *WORK STRES* DAN PENGARUH *WORK STRES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DARMO DI SURABAYA "**

oleh tim penguji yang terdiri dari:

Dewan Penguji	Status	Tanda tangan
Hananiel M. Gunawan, BA., MBA.	sebagai Ketua	
Dr. Ronald S.T.,MM.	sebagai Penguji pertama	
Dr. Amelia S.E., RFP-I., M.M.	sebagai Penguji Kedua	

ABSTRAK

Work Family Conflict merupakan salah satu konflik yang selalu terjadi di hampir setiap organisasi, jikalau konflik ini tidak diatasi dengan segera oleh perusahaan maka dampaknya akan mengakibatkan organisasi menjadi sulit untuk berkembang. Berikut adalah beberapa dampak dari Work Family Conflict yaitu terjadinya Stres kerja, dan pada dampak dari Stres Kerja adalah karyawan berniat keluar dari organisasi ataupun berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri dan pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Stres Kerja terhadap Niat keluar dari Organisasi dan Kinerja Kerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Darmo di Surabaya. Responden pada penelitian ini berjumlah 100 perawat yang berjenis kelamin pria dan wanita, dengan usia rata rata antara 21 tahun hingga diatas 50 tahun, dan berstatus menikah ataupun lajang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Stress*. (2) *Stress* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. (3) *Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*. Pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan melalui media *Stress* dan analisis jalur lainnya menunjukkan *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan melalui media *Stress*.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Turnover Intention, Employee Performance, Stress.*

ABSTRACT

Work Family Conflict is one of the most frequent conflicts in almost every organization, if this conflict is not addressed immediately by the company then its impact will result in the organization becoming difficult to develop. Here are some of the impacts of Work Family Conflict that is the occurrence of work stress, and on the impact of Work Stress is the employees intend to get out of the organization or impact on the performance of the employee itself and on this occasion the researcher conducted a study to determine the effect of Work Family Conflict against Job Stress and Job Stress on the Meaning of Organization and Employee Performance at Darmo Hospital Nurse in Surabaya. Respondents in this study amounted to 100 nurses of male and female sex, with an average age between 21 years to over 50 years, and either married or single. The results of this study show that: (1) Work Family Conflict have positive and significant effect on Stress. (2) Stress has positive but not significant effect on Turnover Intention. (3) Stress has a positive and significant effect on Employee performance. Testing of path analysis showed that Work Family Conflict had positive and significant effect on Turnover Intention through Stress and other path analysis showed Work Family Conflict had positive and significant effect on Employee Performance through Stress media.

Keywords: Work Family Conflict, Turnover Intention, Employee Performance, Stress.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT karena rahmat dan berkah-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas akhir persyaratan akademik guna mengejar studi yaitu Strata Satu Sarjana Ekonomi di Universitas Harapan Surabaya ini.

Penulis meyakini bahwa pengungkapan, penyajian maupun penggunaan kata dan bahasa pada penelitian ini dirasa masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan penelitian tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin sekali memberikan ucapan terima kasih yang begitu besar kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya penelitian ini hingga akhir. Ucapan terima kasih ini ditunjukkan kepada:

1. Bapak Dr. Ronald S.T.,MM.MM., selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya dan selaku dosen penguji pertama yang turut memberi masukan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Ibu Amelia S.E., RFP-I., M.M., selaku ketua jurusan manajemen Universitas Pelita Harapan Surabaya dan selaku dosen penguji kedua yang turut memberi masukan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Dr. Hastuti Naibaho S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing pertama yang telah mencurahkan begitu besar perhatian, tenaga, serta memberikan dorongan yang begitu besar kepada saya dari awal hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Hananiel Menoverdi Gunawan, BA., MBA., selaku dosen pembimbing kedua yang telah sangat banyak membantu peneliti dalam mencari solusi untuk penelitian ini serta memberikan dukungan yang sangat besar kepada peneliti.
5. Allah SWT karena dengan rahmat dan berkatnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, saya benar-benar bersyukur atas apa yang ia berikan kepada saya hingga sampai saat ini.
6. Keluarga peneliti yaitu mama, papa, Kevin dan Vito tercinta yang selalu memberikan dukungan waktu, tenaga, perhatian, semangat dan doa bagi peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga hasil dari dukungan keluarga peneliti dapat dibalas kemudian hari lebih besar dari yang mereka berikan sampai saat ini. *They are my number one support system in my life*

7. Muhammad Hisyam Rifqi tersayang yang selalu ada mendukung peneliti dalam segala sesuatu baik doa, waktu, tenaga, batin dan selalu memberikan penyemangat bagi peneliti selama mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih banyak atas dukunganmu.
8. Elvira Chistina Halim yang selalu setia menemani peneliti dan selalu sabar mengajari peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas segala sesuatu yang kamu berikan kepada peneliti, semoga dilain kesempatan akan peneliti balas lebih besar dari pada ini.
9. Sahabat T&T yang selalu mendukung dan memberikan arahan agar peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu. pengalam berharga telah dilalui bersama tiga tahun ini, jangan lelah mencapai mimpi dan cita cita kita semua.
10. Bella Martha yang selalu setia menemani peneliti dan memberikan arahan dalam penelitian ini. Terima kasih banyak atas bantuanmu.
11. Manajemen angkatan 2015 yang sudah bersama selama tiga tahun dan banyak membantu memberikan semangat dalam penyelesaian penelitian ini.
12. Manajemen HRM angkatan 2015 yang sudah berjuang bersama menyelesaikan penelitian dengan tema sumber daya manusia, walaupun kita pertama dan terakhir di HRM tetapi ini bukan akhir dari perjuangan kita.

Surabaya, 14 September 2018

Clarissa Mutiara Octaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN DAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2 Batasan Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ..	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1. Pengertian Employee Performance.....	11
2.1.2 Pengertian Turnover Intention	13
2.1.3 Pengertian Stress.....	16
2.1.4 Pengertian Work Family Conflict.....	19

2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Pengembangan Hipotesis	25
2.3.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stress.....	25
2.3.2 Pengaruh Stress terhadap Turnover Intention.....	25
2.3.3 Pengaruh Stress terhadap Employee Performance	26
2.3.4 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention.....	27
2.3.5 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Employee Performance	27
2.4 Model Penelitian	29
2.5 Bagan Alur Berpikir.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel.....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
3.4.1 Definisi Operasional	34
3.4.2 Pengukuran Variabel.....	37
3.5 Metode Analisis Data.....	37
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
a. Normalitas	39
b. Heteroskedastisitas.....	39
c. Linieritas	39

d. Multikolinieritas.....	40
3.5.4 Metode Analisis Hipotesis	40
3.5.4.1 Analisis Regresi Liner Sederhana (Untuk menguji Hipotesis)	40
3.5.4.3 Koefisien Korelasi (r)	42
3.5.4.4 Koefisien Determinasi (R ²)	42
3.5.4.5 Pengujian Hipotesis	42
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Darmo	45
4.2 Analisis Data.....	48
4.2.1 Statistik Deskriptif	48
4.2.1.1 Karakteristik Responden.....	48
4.2.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.2.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status	51
4.2.1.5 Tanggapan Responden	52
4.2.1.6 Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Work Family Conflict.....	52
4.2.1.7 Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Stress.....	55
4.2.1.8 Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Turnover Intention	56
4.2.1.9 Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Employee Performance.....	57
4.2.2 Uji Validitas	60
4.2.3 Uji Realibilitas	61
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik Regresi.....	61
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	61

4.2.4.2 Uji Asumsi Klasik Regresi Heterokedastisitas	65
4.2.4.3 Uji Multikolinearitas	68
4.2.4.4 Uji Linearitas	69
4.3 Metode Analisis Statistika	69
4.3.1 Analisis Regresi	69
4.3.1.1 Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress	69
4.3.1.2 Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Stress terhadap Turnover Intention.....	70
4.3.1.3 Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Stress terhadap Employee Performance	71
4.3.1.4 Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention.....	72
4.3.1.5 Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Work Family Conflict terhadap Employee Performance	73
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi	75
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (Adj R2).....	76
4.4 Metode Pengujian Hipotesis	77
4.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji - T) WFC*STR.....	77
4.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji - T) STR*TRI.....	77
4.4.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji - T) STR*EMP	78
4.4.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji - T) WFC*TRI.....	78
4.4.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji - T) WFC*EMP	79
4.5 Pembahasan.....	80
4.5.1 Analisis Variabel Work Family Conflict	80
4.5.2 Analisis Variabel Stress	82
4.5.4 Analisis Variabel Employee performance	85

4.6 Analisis Pengujian Hipotesis	86
4.6.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stress.....	86
4.6.2 Pengaruh Stress terhadap Turnover Intention.....	88
4.6.3 Pengaruh Stress terhadap Employee Performance	90
4.6.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention.....	91
4.6.5 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Employee Performance	92
BAB V KESIMPULAN	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Implikasi	90
5.2.1 Implikasi Teoritis	90
5.2.2 Implikasi Praktis	91
5.3 Rekomendasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	29
Gambar 2.2 Bagan Alur Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Darmo Surabaya	46
Gambar 4.2 Diagram Pie Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.3 Diagram Pie Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.4 Diagram Pie Responden Berdasarkan Status	50
Gambar 4.5 P-plot Uji Normalitas WFC*STR.....	61
Gambar 4.6 P-plot Uji Normalitas WFC,STR*TRI.....	62
Gambar 4.7 P-plot Uji Normalitas WFC,STR*EMP.....	63
Gambar 4.9 Scatterplot Uji Heterokedastisitas WFC*STR.....	65
Gambar 4.10 Scatterplot Uji Heterokedastisitas WFC,STR*TRI	65
Gambar 4.11 Scatterplot Uji Heterokedastisitas WFC,STR*EMP.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Likert Scale Point	34
Tabel 3.2 Penjelasan Definisi dan Indikator	35
Tabel 3.3 Rules of Thumb Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Status.....	51
Tabel 4.4 Mean Rating Index	52
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Work Family Conflict	53
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Stress	55
Tabel 4.7	56
Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention	56
Tabel 4.8	58
Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Employee Performance ...	58
Tabel 4.9	60
Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.10	61
Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.11	62
Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.12	65
Hasil Uji Heterokedatisitas	65
Tabel 4.13	68
Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.14	69
Hasil Uji Linearitas	69

Tabel 4.15	70
Hasil Uji Regresi Sederhana WFC*STR	70
Tabel 4.16	71
Hasil Uji Regresi Sederhana STR*TRI	71
Tabel 4.17	72
Hasil Uji Regresi Sederhana STR*EMP	72
Tabel 4.18	73
Hasil Uji Regresi Sederhana WFC*TRI	73
Tabel 4.19	74
Hasil Uji Regresi Sederhana WFC*EMP	74
Tabel 4.18	75
Hasil Analisis Koefisien Korelasi	75
Tabel 4.19	76
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (Adj R2)	76
Tabel 4.20	77
Hasil Uji T WFC*STR	77
Tabel 4.21	77
Hasil Uji T STR*TRI	77
Tabel 4.22	78
Hasil Uji T STR*EMP	78
Tabel 4.23	78
Hasil Uji T WFC*TRI	78
Tabel 4.23	79
Hasil Uji T WFC*EMP	79
Tabel 4.23	80
Nilai Mean dan r hitung Variabel Work Family Conflict	80
Tabel 4.24	82

Tabel 4.24	83
Nilai Mean dan r hitung Variabel Turnover Intention	83
Tabel 4.26	85
Nilai Mean dan r hitung Variabel Employee Performance.....	85
Tabel 4.27	86
Hasil Analisis Pengujian Hipotesis 1	86
Tabel 4.28	88
Hasil Analisis Pengujian Hipotesis 2	88
Tabel 4.29	90
Hasil Analisis Pengujian Hipotesis 3	90
Tabel 4.30	91
Hasil Analisis Pengujian Hipotesis 4	91
Tabel 4.31	92
Tabel 4.31	92
Hasil Analisis Pengujian Hipotesis 5	92
Tabel 5.1	90
Tabel Implikasi Teoritis	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN B : TABULASI DATA KUESIONER

LAMPIRAN C : STATISTIK DESKRIPTIF

LAMPIRAN D : ANALISIS KUALITAS DATA

LAMPIRAN E : UJI MODEL PENELITIAN

LAMPIRAN F : ANALISIS HIPOTESIS