

Pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* Terhadap Performa Kinerja
Diantara Para Perawat dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi
(Studi pada Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta)

YENNI MARIA SRIDARTA
STIE ST. PIGNATELLI SURAKARTA
yenni.maria5@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of work to family conflict and family to work conflict on job performance for nurses with social support as moderation variable. This research was done to 76 nurses of outpatient in Hospital of Panti Waluyo Surakarta. The participants were those who have worked for one year and got married. The regression analysis found that work to family conflict and family to work conflict had negative and significant influence on nurses job performance, while social support had positive and significant influence on nurses job performance. The hierarchical regression analysis indicated that social support is able to moderate work to family conflict and family to work conflict on nurses job performance.

Keywords : Work to family conflict, family to work conflict, Job performance, Social Support.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Perawat adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati (<http://www.perawat.co.id>) Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, sedangkan beban hidup dan tekanan dalam keluarga dapat mengakibatkan stress/tekanan mental pada perawat. Survei yang dilakukan PPNI tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Sedangkan di Makasar, menurut data yang dihimpun PPNI tahun 2009 menunjukkan 51 % perawat mengalami stres saat menjalankan tugas (<http://www.inna-ppni.or.id>).

Work family conflict terdiri dari dua arah yaitu WIF dan FIW (Martins et al., 2002). Work-to family conflict atau “Work interfering with family” conflict (WFC/WIF) terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya. Family-to-work conflict atau “Family interfering with work” conflict (FWC/FIW) terjadi ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya.

Terdapat berbagai macam dampak work-family conflict, diantaranya adalah kepuasan dalam bekerja (job satisfaction), keinginan pindah tempat kerja (intent to leave), dan kinerja (job performance) (Amelia., 2010). Ketiga variabel dependen tersebut termasuk

work-related outcomes yaitu dampak work-family conflict yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Performa kinerja merupakan suatu tingkatan produktivitas karyawan yang dibandingkan dengan karyawan lain, berkaitan dengan perilaku (cara bekerja) dan hasil yang diterima karyawan tersebut. Seseorang yang memiliki peran dalam keluarga dan pekerjaan, akan memiliki kinerja yang terbatas dalam melakukan perannya di dalam keluarga maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu, semakin besar kemungkinan munculnya work-family conflict.

Kinerja (job performance) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja perawat dampaknya bisa langsung dirasakan oleh pasien, jika kinerja perawat tidak baik maka kualitas pelayanan akan menurun. Para pekerja yang memiliki peran ganda dalam keluarga dan pekerjaan akan memiliki kinerja yang terbatas dalam melakukan perannya di dalam keluarga maupun di dalam pekerjaannya tersebut.

Melihat dampak dari work family conflict dan family work conflict yang berakibat terhadap performa kinerja yang menurun maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada di sekitar individu yaitu dukungan sosial (social support). Dukungan sosial adalah sebagai suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar dengan memberikan bantuan berupa empati melalui proses komunikasi, kontak sosial yang akhirnya akan mendapatkan kesenangan, dan perhatian dari orang lain. Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang dapat bersumber dari keluarga (family), teman (friends), dan orang penting (significant others). (Suseno & Sugiyanto, 2010). Dukungan sosial yang didapatkan seseorang dapat berguna sebagai pelindung (buffering effect) terhadap efek negatif yang ditimbulkan dari stres, sehingga dukungan sosial memegang peranan penting dalam memelihara kondisi psikologis seseorang agar tidak mengalami tekanan. (Fardila, Rahmi, & Putra.,2014)

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah work family conflict berpengaruh terhadap performa kinerja?
2. Apakah Family to Work Conflict berpengaruh terhadap performa kinerja?

3. Apakah Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict secara simultan berpengaruh terhadap performa kinerja?
4. Apakah Dukungan sosial memoderasi Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict secara simultan terhadap performa kinerja?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work-Family Conflict dan Family work conflict

Work-family conflict terdiri dari dua arah yaitu WIF dan FIW. Work Family Conflict adalah situasi di mana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani urusan pekerjaan dibandingkan tanggungjawab pada keluarga; sementara Family Work Conflict adalah situasi di mana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani tanggungjawab pada keluarga dibandingkan urusan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Christine (2010) ada beberapa masalah yang menjadi penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Christine, masalah keluarga yang biasanya terjadi dan paling besar adalah terjadi pada sebuah keluarga yang sudah menikah dan mempunyai anak dengan umur 0-6 tahun. Anak pada umur balita merupakan saat mereka melakukan perkembangan otak dan tingkah laku, sehingga mereka akan lebih agresif untuk bergerak, dan dalam kondisi inilah dalam keluarga dituntut untuk bisa membimbing anaknya dengan baik, selain itu juga harus mengatur pekerjaan rumah tangga juga pekerjaan mereka. Disinilah individu dengan berbagai macam kesibukan yang dipunyai harus dituntut untuk mengatur keluarga mereka dengan baik.

B. Kinerja

Menurut Babin dan Boles dalam Elerina Maria D. T. (2008), mengartikan kinerja sebagai suatu tingkatan produktivitas karyawan secara individu yang dibandingkan dengan sesama karyawan atas beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku (cara bekerja) dan hasil yang diterima. Kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Tingkat prestasi seseorang tersebut dapat dilihat dari tingkat kesuksesan yang dapat dicapai dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai oleh seseorang tidak dapat disamakan dengan orang lain. Kesuksesan yang dicapai seseorang adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang

optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

C. Dukungan Sosial /Social Support

Dukungan sosial sebagai suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar dengan memberikan bantuan berupa empati melalui proses komunikasi, kontak sosial yang akhirnya akan mendapatkan kesenangan, dan perhatian dari orang lain. (Suseno & Sugiyanto., 2010) Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi oleh seseorang. Dimensi dukungan sosial dibedakan menjadi 3 sumber (Ratnasari, 2017):

1. Keluarga (Family):

Dukungan ini mengacu pada sejauh mana dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat berpengaruh positif pada kondisi seseorang. Dukungan ini dapat berasal dari orang tua, pasangan, maupun anak. Dukungan keluarga dapat berupa bantuan yang diberikan keluarga dalam menentukan keputusan maupun dalam memenuhi kebutuhan emosional.

2. Teman (Friends)

Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan teman, berupa bantuan dalam menyelesaikan aktivitas yang dilakukan sehari-hari.

3. Orang Penting (Significant Others)

Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan orang penting yang sangat berpengaruh dalam hidup seseorang. Orang penting dapat diartikan sebagai orang yang dianggap penting diluar keluarga dan teman.

D. Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict Pengaruhnya Dengan Performa Kinerja Diantara Para Perawat dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi.

Aminah Ahmad (2008) menemukan bahwa adanya hubungan antara work-family conflict dan kinerja. Berdasarkan artikel tersebut ditemukan adanya hubungan negatif, baik work-tofamily conflict dan family-to-work conflict dengan kinerja. Work-to-family conflict and family to-work conflict dapat menimbulkan rendahnya kinerja seseorang.

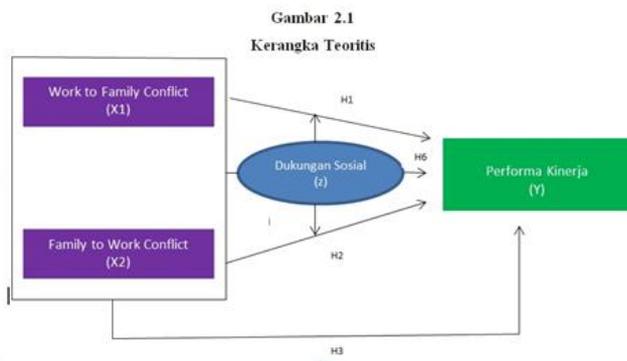
Depresi, ketegangan yang timbul dari tempat kerja akan berdampak pada mood-nya selama berada di dalam rumah, maka hal tersebut menimbulkan konflik dalam dirinya sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerjanya saat berada di dalam kantor (work-to-family conflict). Oleh karena itu hipotesisnya adalah

H1: Work to Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa kinerja.

H2: Family to Work Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa kinerja

H3: Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa kinerja

H4: Dukungan sosial memoderasi Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict secara simultan terhadap performa kinerja



METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan metode kuantitatif dan penelitian analistik dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini termasuk dalam penelitian cross sectional yaitu penelitian yang dilakukan pada satu waktu dan satu kali. Populasi adalah perawat rawat jalan yang bekerja di rumah sakit Panti Waluyo Surakarta, diketahui jumlah populasi sebesar 80 perawat. Dengan populasi sebesar 80 dan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% maka didapatkan sampel minimal sebanyak 76. Responden yang ditentukan dalam penelitian ini adalah perawat rawat jalan yang berstatus pegawai tetap, telah menikah dan telah bekerja minimal 1 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Jawaban responden yang diperoleh akan menjadi data yang digunakan untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan dukungan sosial. Kuesioner ini terdiri dari 4 bagian yaitu :

1. Bagian pertama berisi data responden yang terdiri dari daftar pertanyaan mengenai jenis kelamin, umur, status perkawinan dan lama bekerja.
2. Bagian kedua berisi pertanyaan untuk mengukur work to family conflict. Terdapat masing masing 5 item pertanyaan yang dapat mengukur work to family conflict yang diambil dari Boles, et al., (2001). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 5 skala.
3. Bagian ketiga berisi pertanyaan untuk mengukur family to work conflict. Terdapat masing masing 5 item pertanyaan yang dapat mengukur Family to work conflict yang diambil dari Boles, et al., (2001). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 5 skala.
4. Bagian keempat berisi pertanyaan untuk mengukur performa kinerja. Terdapat 7 item pertanyaan yang dapat mengukur kinerja karyawan yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991).
5. Bagian kelima berisi pertanyaan dukungan sosial yang terdiri dari 12 item pertanyaan yang dikemukakan oleh Kim (1996). Skor pertanyaan berdasarkan 5 poin skala likert.

Metode Pengujian Instrumen

1. Uji validitas
2. Uji realibilitas

Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif
2. Metode Analisis Regresi
3. Analisis Regresi Hirarkial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	5 orang	7%
• Perempuan	71 orang	93%
Umur		
• <25 tahun	10 orang	13%
• 25-34 tahun	20 orang	26%
• 35-40 tahun	30 orang	39%
• >40 tahun	16 orang	21%
Lama Bekerja		
• 1-5 tahun	17 orang	22%
	33 orang	44%

<ul style="list-style-type: none"> • 6-10 tahun • > 10 tahun 	26 orang	34%
---	----------	-----

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 2

Descriptive Statistics wfc

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Wfc	76	1.63	4.63	2.7429	.79791
Valid N (listwise)	76				

Dilihat dari tabel diatas perawat rawat jalan di panti waluyo tidak mengalami work family conflict karena mean rendah yaitu 2,7. Untuk nilai tertinggi sebesar 4,63 sedangkan terendah 1,63. Untuk standar deviasi sebesar 0,797.

Tabel 3

Descriptive Statistics fwc

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fwc	76	1.43	4.53	2.4319	.68671
Valid N (listwise)	76				

Dilihat dari tabel diatas perawat rawat jalan di panti waluyo tidak mengalami family work conflict karena mean rendah yaitu 2,4. Untuk nilai tertinggi sebesar 4,53 sedangkan terendah 1,43. Untuk standar deviasi sebesar 0,68671.

Tabel 4

Descriptive Statistics PK

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK	76	1.95	4.00	3.3708	.54908
Valid N (listwise)	76				

Dilihat dari tabel diatas para perawat mengalami tingkat performa kerja yang tinggi dimana mean 3,37. Untuk nilai tertinggi kepuasan kerja sebesar 4,00 sedangkan terendah 1,95. Untuk standar deviasi kepuasan kerja sebesar 0,54.

Tabel 5

Descriptive Statistics DS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ds	76	2.64	4.45	3.5815	.51467
Valid N (listwise)	76				

Dilihat dari tabel diatas para perawat mengalami dukungan sosial yang tinggi dimana mean 3,58. Untuk nilai tertinggi dukungan sosial sebesar 4,45 sedangkan terendah 2,64. Untuk standar deviasi kepuasan kerja sebesar 0,51.

Tabel 6
Tabulasi silang

Variabel	Tingkat wfc		Tingkat fwc		Tingkat pk		Tingkat ds	
	Rendah	tinggi	Rendah	tinggi	rendah	tinggi	rendah	Tinggi
Jenis kelamin								
• Laki-laki persen	4 80%	1 20%	3 60%	2 40%	2 40%	3 60%	2 40%	3 60%
• Perempuan Persen	37 52,1%	34 47,8%	40 56,3%	31 43,7%	33 46,5%	38 53,5%	25 35,2%	46 64,8%
Usia								
• <25 thn persen	6 60%	4 40%	6 60%	4 40%	3 30%	7 70%	1 10%	9 90%
• 25-34 thn persen	2 10%	18 90%	1 5%	19 95%	13 65%	7 35%	12 60%	8 40%
• 35-40 thn persen	23 76,7%	7 23,3%	20 66,7%	10 33,3%	12 40%	18 60%	5 16,7%	25 83,3
• >40 thn Persen	10 62,5%	6 37,5%	9 56,3%	7 43,7%	3 18,8%	13 81,2%	1 6,3%	15 93,7%
Lama bekerja								
• 1-5 thn persen	6 35,3%	11 64,7%	5 29,4%	12 70,6%	13 76,5%	4 23,5%	9 52,9%	8 47,1%
• 6-10 thn persen	18 54,5%	15 45,5%	20 60,6%	13 39,4%	8 24,2%	25 75,8%	8 24,2%	25 75,8%
• > 10 thn Persen	20 76,9%	6 23,1%	18 69,2%	8 30,8%	9 34,6%	17 65,4%	7 26,9%	19 73,1%

Dilihat dari tabel silang diatas keseluruhan wfc dan fwc yang dialami oleh perawat rawat jalan adalah rendah. Wfc dan fwc yang tinggi yaitu paling banyak dialami oleh perempuan. Usia yang paling banyak mengalami wfc dan fwc adalah umur 25-34 tahun sebanyak 90% dan 95%. Untuk lama bekerja yang paling tinggi ada pada 1-5 tahun sedangkan yang paling rendah yang bekerja lebih dari 10 tahun. Untuk kepuasan kerja dapat dilihat bahwa perempuan paling banyak mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dialami oleh perawat pada usia lebih dari 40 tahun dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Dukungan sosial yang tinggi lebih banyak dialami oleh perempuan. Tingkat dukungan sosial yang tinggi berada pada usia lebih dari 40 tahun dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7

Pengaruh wfc terhadap performa kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.625	.197	23.527	.000
	wfc	-.458	.069	-.659	.000

Sumber data diolah

Tabel 8

Pengaruh FWC Terhadap performa kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.728	.187	22.424	.000
	fwc	-.554	.076	-.753	.000

Sumber data diolah

Tabel 9

Pengaruh wfc dan fwc Terhadap performa kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.728	.187	24.523	.000
	Wfc.fwc	-.254	.176	-.623	.001

Sumber data diolah

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa koefisien beta (b) variabel wfc adalah negatif .659 menunjukkan bahwa wfc memiliki pengaruh negatif terhadap performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi wfc maka performa kinerja akan semakin menurun begitupun sebaliknya. H1 diterima yaitu wfc berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk fwc adalah negatif .753 menunjukkan bahwa fwc memiliki pengaruh negatif terhadap performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fwc maka performa kinerja akan semakin menurun begitupun sebaliknya. H2 diterima yaitu fwc berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa kerja. WFC dan FWC hasilnya adalah negatif .623 menunjukkan bahwa wfc dan fwc secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa kinerja maka H3 diterima.

Tabel 10

Dukungan sosial memoderasi pengaruh wfc dan fwc terhadap performa kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.705	.382		1.847	.070
1 Pk.Ds	.742	.105	.678	7.033	.000

Sumber data diolah

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta (b) variabel dukungan sosial 0,678 menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap performa kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka performa kerja akan semakin meningkat pula. Dari cara diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi antara pengaruh wfc dan fwc terhadap performa kinerja. Dengan demikian H4 diterima.

PENUTUP

Hasil analisis memberikan bukti yang nyata bahwa, work family conflict dan family work conflict memberikan dampak yang negatif terhadap performa kinerja pada perawat rawat jalan di Rumah Sakit Panti waluyo surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work family conflict dan family work conflict yang dirasakan oleh karyawan, maka performa kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya.

Dukungan sosial secara signifikan mampu meningkatkan performa kinerja perawat rawat jalan di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi dukungan sosial akan berkontribusi pada peningkatan performa kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa, karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dari keluarga, organisasi, atasan, rekan kerja dan teman, akan membuat performa kinerja juga semakin meningkat.

Tabel 11

Mean Dukungan Sosial

	Mean	Std. Deviation
Pasangan	3.8500	.71877
Teman	3.2333	.70028
Atasan	3.8083	.63807
rekan kerja	3.7111	.47389

Tabel diatas menggambarkan masing-masing mean variabel dukungan sosial yaitu dukungan dari pasangan, teman, atasan dan rekan kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa paling banyak dukungan sosial terdapat pada dukungan dari pasangan yaitu sebesar 3,85.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian memiliki banyak keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain adalah sampel penelitian yang relatif sedikit (76 orang responden) dan hanya dilakukan pada satu perusahaan (Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta). Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh perawat di lokasi lainnya maupun untuk profesi atau jabatan yang berlainan.

Penelitian ini dalam mengumpulkan informasi menggunakan kuesioner yang meminta responden menjawab item-item yang terkait dengan variabel dependen dan independen secara bersamaan maka menyebabkan responden cenderung mengisi kuesioner secara konsisten, sehingga hasil penelitian tidak menggambarkan kondisi yang riil. Tidak lengkapnya demografi responden yaitu tentang jumlah anak yang dimiliki oleh responden. Hal ini membuat penelitian tidak begitu spesifik, akan lebih baik jika jumlah anak juga diikutsertakan dalam demografi responden. Variabel yang memoderasi yaitu dukungan sosial tidak dibedakan secara spesifik. Hasil penelitian tidak menggambarkan secara detail variabel dukungan sosial yang mana yang paling bisa memoderasi pengaruh wfc-fwc terhadap performa kinerja.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas maka penulis menyarankan pada penelitian mendatang :

1. Memperbanyak variabel yang sekiranya mampu memprediksi performa kinerja pada karyawan,
2. Variabel dukungan sosial sebagai variabel moderasi sebaiknya lebih spesifik lagi misalnya dukungan dari organisasi/atasan, keluarga /pasangan hidup, rekan kerja maupun teman. Jadi hasil akhir bisa dilihat dukungan mana yang paling bisa memoderasi pengaruh wfc-fwc terhadap performa kinerja.

3. Tempat penelitian sebaiknya tidak hanya salah satu rumah sakit saja, tetapi dua jenis rumah sakit yang berbeda misalnya swasta dan negeri, agar hasilnya dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. <http://www.perawat.co.id>
2. <http://www.inna-ppni.or.id>
3. Amelia Anisah, 2010. Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja ,Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219
4. Aminah Ahmad (2007). *Work-family conflict, life-cycle stage, social support, and coping strategies among women employees. The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(1), 70-79.
5. Christine, W.S., Octorina, M., dan Mula, I. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12. No2.
6. Cinamon, RC, Yisrael Rich & Mina Westman. 2002. *Occupation Type and The Work-Family Conflict: The Case of Teachers*.
7. Fardila, N., Rahmi, T., & Putra, Y. (2014). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Rap Unp*, 5(2), 157-168
8. Ratnasari, Z. (2017). Dukungan sosial dan work life balance pada karyawati dengan sistem shift. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
9. Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
10. Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
11. Suseno & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109..