

## Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Perawat

Afrida Nur Maliana<sup>1</sup>, Endah Nur Fitriyani<sup>2</sup>

<sup>\*1</sup>Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lingkar Salatiga No.Km.2, Pulutan, Kec. Sidorejo 50716

[nurmalianaafrika@gmail.com](mailto:nurmalianaafrika@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lingkar Salatiga No.Km.2, Pulutan, Kec. Sidorejo 50716

[endah.nur.fitriyani@gmail.com](mailto:endah.nur.fitriyani@gmail.com)

\*Corresponding Author

Diterima: 7 April 2025

Direvisi: 27 Mei 2025

Diterbitkan: 2 Juni 2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Perawat dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada RS PKU Aisyiyah Boyolali. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena konflik peran ganda, stres kerja, serta pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja, khususnya pada profesi perawat yang memiliki peran krusial dalam pelayanan kesehatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi perawat sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda serta analisis Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, sementara etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan. Selain itu, dukungan sosial terbukti mampu memoderasi pengaruh Work Family Conflict dan stress kerja terhadap kinerja, namun tidak memoderasi pengaruh etika kerja islam secara signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam serta secara praktis sebagai bahan evaluasi kebijakan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan dukungan sosial.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Work Family Conflict; Stress Kerja; Etika Kerja Islam; Kinerja

---

## The Moderating Role of Social Support on the Effects of Work-Family Conflict, Job Stress, and Islamic Work Ethics on Nurses' Performance

### Abstract

This study aims to analyze the influence of Work-Family Conflict, Job Stress, and Islamic Work Ethics on Nurse Performance, with social support as a moderating variable at PKU Aisyiyah Boyolali Hospital. The background of this research is based on the phenomenon of dual-role conflict, job stress, and the importance of applying Islamic values in the workplace, particularly in the nursing profession, which plays a crucial role in healthcare services. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving the entire population of 100 nurses. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS version 25.0. The results show that Work-Family Conflict has a significant negative effect on nurse performance, Job Stress has a significant positive effect, and Islamic Work Ethics also have a significant positive effect. Furthermore, social support is proven to moderate the effects of Work-Family Conflict and Job Stress on performance, but does not significantly moderate the effect of Islamic Work Ethics. This research contributes theoretically to the development of human resource management based on Islamic values and practically serves as a policy evaluation reference for hospitals in improving nurse performance through the reinforcement of social support.

Keywords: Social Support; Work-Family Conflict; Job Stress; Islamic Work Ethics; Performance

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya baik pria maupun Wanita (Kartini, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, dan peningkatan kinerja akan berdampak positif terhadap organisasi, termasuk rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, terutama perawat, yang merupakan tenaga kerja terbanyak dalam layanan kesehatan dan berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam melalui sistem shift kerja. Karakteristik pekerjaan ini menuntut perawat untuk selalu profesional dan menunjukkan kinerja optimal, karena keberhasilan karyawan, khususnya perawat, sangat memengaruhi keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan. Perawat profesional tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan perawatan berkualitas sesuai kebutuhan pasien, tetapi juga berperan sebagai pendidik, komunikator, dan manajer dalam mendukung layanan kesehatan yang maksimal (Karomah, 2020).

*Work Family Conflict* terjadi ketika seorang perawat mengalami benturan peran di mana di satu sisi ia harus menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja, sementara di sisi lain ia juga perlu memberikan perhatian penuh kepada keluarganya. Akibatnya, timbul kesulitan dalam melakukan pemisahan kapan pekerjaan menghambat kehidupan keluarga dan kapan keluarga menghambat pekerjaan yang pada akhirnya dapat berdampak pada performa kerja. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja perawat yang dilakukan oleh Adam et al., (2024), Fitri & Arini, (2021), dan Primawalda et al., (2023) menemukan bahwa *Work Family Conflict* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja, sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami perawat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Awwal et al., (2022), Lufiana et al., (2021), dan Lukman et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Stres adalah keadaan di mana individu merasakan beban atau tekanan, baik secara mental maupun fisik. Merujuk pada penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Astuty et al., (2020), Triatmaja et al., (2022), dan Wiratama et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Polopadang et al., (2019) dan Pricelda & Pramono (2021) penelitian menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan.

Bekerja dalam perspektif Islam dipandang sebagai sebuah tindakan mulia dan menjadi tanggung jawab bagi setiap individu. Seperti yang dikemukakan oleh Akob (2018), Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki moralitas kerja yang kokoh dengan terus mendorong efektivitas dan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja yang di lakukan oleh Ilham (2024) dan Meiriyanti (2021) menunjukkan hasil bahwa etika kerja dalam Islam tidak

memiliki pengaruh terhadap kinerja, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapid (2023) dan Shodik (2023) menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Susilaningrum & Sutarto (2023), Dukungan sosial dapat berbentuk rasa nyaman, kepedulian, serta penghormatan yang diterima seseorang dari individu lain. Menurut Astuty et al (2020), dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh rekan kerja, di mana kehadiran mereka membuat seseorang merasa dihargai dan memiliki nilai, sehingga dapat memberikan manfaat bagi penerimanya. Adanya dukungan sosial dapat mengurangi efek buruk yang ditimbulkan oleh stres pekerjaan, seperti konflik di lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan sosial, hambatan dalam pekerjaan dapat berkurang, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas, mutu, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang disusun secara sistematis untuk mengukur data secara numerik dan menguji hipotesis melalui analisis statistik (Kusumastuti et al., 2024; Rustamana et al., 2024). Data primer diperoleh melalui wawancara dengan staff bagian personalia dan karyawan. Selain itu, dilakukan analisis langsung terhadap aktivitas perawat dalam menjalankan tugasnya, seperti pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, respons terhadap tekanan kerja, serta penerapan nilai-nilai etika kerja Islam di lingkungan rumah sakit. Data ini dilengkapi dengan analisis dokumen pendukung, seperti rata rata nilai kinerja 5 tahun terakhir Dimana menunjukkan adanya fluktuasi berupa kenaikan dan penurunan kinerja.

Lokasi penelitian berada di RS PKU Aisyiyah Boyolali, Jawa Tengah, yang dilaksanakan mulai bulan April 2025 hingga penelitian selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Instrumen diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer (Pratama & Cahyono, 2021).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana nilai 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang sangat kuat dan nilai 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat kuat terhadap pernyataan yang diberikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model memiliki distribusi normal dalam regresi pengganggu atau residual Seperti diketahui, uji t dan f berlandaskan asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ketika sampel yang digunakan sangat kecil, pelanggaran terhadap asumsi ini akan memberikan dampak signifikan pada validitas hasil uji. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pemeriksaan normalitas residual baik secara visual melalui analisis grafik maupun secara statistic (Nurcahya et al., 2023). Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97428056
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.034

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Negative	Unstandardized Residual
Test Statistic		-.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066
a. Test distribution is Normal.		.200 <sup>c,d</sup>
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Hasil uji normalitas seperti terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) dari Unstandardized Residual yaitu sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut distribusinya normal

### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah model regresi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (Nurchaya et al., 2023). Analisis nilai toleransi dan faktor pengaruh variasi (VIF) dilakukan untuk menentukan apakah ada multikolinieritas pada regresi:

- 1) Apabila nilai VIF  $> 10$  dan tolerance  $< 0,1$  kesimpulannya terdapat masalah multikolinieritas pada persamaan regresi.
- 2) Apabila nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  kesimpulannya tidak terdapat masalah multikolinieritas pada persamaan regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.274	2.224		2.821	.006		
X1	.537	.078	.629	6.852	.000	.555	1.802
X2	.198	.101	.176	1.956	.053	.581	1.722
X3	-.078	.072	-.079	-1.076	.285	.870	1.150
Z	.063	.112	.041	.565	.574	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Pada tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa nilai toleransi variabel X1, X2, X3, dan Z lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel X1, X2, X3, dan Z dalam model regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Nurchaya et al., 2023). Di mana kriteria penilaian uji ini yaitu apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 atau  $> 0,05$  artinya regresi tidak mengandung heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.300	1.395		.215	.830
Work Family Conflict	-.073	.049	-.202	-1.496	.138
Stres Kerja	.087	.063	.182	1.378	.171
Etika Kerja Islam	.057	.045	.136	1.258	.212

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Dukungan Sosial	-.032	.070	-.048	-.454	.651

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 3 nilai signifikansi variabel *Work Family Conflict* (X1) diketahui sebesar 0,138, variabel Stres Kerja (X2) = 0,171, variabel Etika Kerja Islam (X3) = 0,212, dan variabel Dukungan Sosial (Z) = 0,651. Karena nilai hasil tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas

## Uji F

Uji F ditujukan guna memperlihatkan seberapa jauh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel. Besarnya rumus F tabel dapat dihitung dengan rumus  $f_{tabel} = (df_1(k); df_2(n-k-1))$  yang menunjukkan nilai 2,70. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.064	3	160.355	39.760	.000 <sup>b</sup>
	Residual	387.176	96	4.033		
	Total	868.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Stres Kerja, Work Family Conflict

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Mengacu pada data tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwasanya nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $39,760 > 2,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

## Uji R<sup>2</sup>

Pada penelitian ini, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur kontribusi pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan Etika Kerja Islam (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Berikut adalah hasil koefisien determinasi (R)<sup>2</sup> dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.540	2.008

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Stres Kerja, Work Family Conflict

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Pada table 5 menunjukkan nilai R sebesar 0.744 yang berarti mendekati angka 1, maka dapat dikatakan antar variabel independent dengan variabel dependen cukup relevan. R Square sebesar 0.554 atau 5,54%, maka dapat diartikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 55,4% dan variabel lain mempengaruhi sebesar 54,0%.

## Uji T

Pengujian ini ditujukan guna memperlihatkan seberapa jauh tingkat signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel. Besarnya  $t$  tabel dihitung dari rumus  $t_{\text{tabel}} = (t_{\alpha; df(n-k-1)})$  menunjukkan nilai 1,984. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.611	2.607		3.687	.000
	Work Family Conflict	-.146	.071	-.373	-2.063	.042
	Stres Kerja	.255	.129	.343	1.982	.050
	Etika Kerja Islam	.399	.075	.510	5.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Dari table 6 diatas peneliti menyimpulkan bahawa :

- 1) Nilai signifikansi pada variabel *Work Family Conflict* (X1) adalah  $0,042 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-2,063 < 1,984$  artinya, variabel ini memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap variabel kinerja.
- 2) Nilai signifikansi pada variabel Stres Kerja (X2) adalah  $0,050 = 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,982 < 1,984$  yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja.
- 3) Nilai signifikansi pada variabel Etika Kerja Islam (X3) adalah  $0,00 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5.307 > 1,984$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel etika kerja islam terhadap kinerja.

## Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan alat pengujian regresi linier berganda yang dimana menggunakan interaksi dua atau lebih perkalian variabel bebas dan terikat dalam persamaan regresinya (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil dari uji Moderated Regression Analysis (MRA):

Tabel 7. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-24.225	18.537		-1.307	.195
	Work Family Conflict	-1.510	.456	-3.862	-3.312	.001
	Stres Kerja	3.333	.919	4.486	3.625	.000
	Etika Kerja Islam	.180	.460	.230	.391	.696
	Dukungan Sosial	2.655	1.502	1.636	1.768	.080
	Work Family Conflict*Dukungan Sosial	.111	.036	3.951	3.053	.003
	Stres Kerja*Dukungan Sosial	-.250	.074	-5.502	-3.396	.001
	Etika kerja Islam*Dukungan Sosial	.022	.038	.498	.562	.575

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2025

$$Y = -24.225 - 1.510X_1 + 3.333X_2 + 0.180X_3 + 0.111X_1 \cdot Z - 0.250X_2 \cdot Z + 0.022 X_3 \cdot Z$$

Hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) pada tabel 7 di atas diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Variabel moderat yang mencerminkan interaksi antara variabel *work family conflict* dengan Dukungan Sosial mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Sosial mampu memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat
- b. Variabel moderat yang mencerminkan interaksi antara variabel Stres Kerja dengan Dukungan Sosial mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.
- c. Variabel moderat yang mencerminkan interaksi antara variabel Etika Kerja Islam dengan kecerdasan intelektual mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,575 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan Tabel 6 dan 7 dapat disimpulkan hasil penelitian antara lain dimulai dari variabel Work Family Conflict dan seterusnya.

#### **Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* dengan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-2,063 < 1,984$ . Hasil pengolahan data tersebut memiliki nilai koefisien yang negatif dan signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika **H1 diterima**, jadi semakin tinggi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict*), maka semakin rendah kinerja individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Pengaruh negatif signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini tidak hanya berlawanan arah, tetapi juga secara statistik berarti konflik yang dirasakan secara nyata berdampak buruk pada hasil kerja, produktivitas, atau efektivitas seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2021), Primawalda et al., (2023), Fitri & Arini, (2021) dan Adam et al., (2024) yang menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa stress kerja dengan nilai signifikan  $0,050 = 0,05$  dan nilai t hitung  $1,982 < 1,984$ . Hasil pengolahan data tersebut memiliki nilai koefisien yang positif signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H2 ditolak**. jadi semakin tinggi tingkat stres, maka semakin tinggi kinerja individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa, dalam konteks tertentu, stres kerja dapat berfungsi sebagai sesuatu yang mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini menolak hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh negatif, stres kerja yang optimal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlawati et al., (2022) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



### **Pengaruh Etika Kerja islam Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,307 > 1,984$ . Hasil pengolahan data tersebut memiliki nilai koefisien yang positif. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H3 diterima**. Jadi, semakin bagus etika kerja islam yang didapat oleh para karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan yang diberikan oleh para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapid (2023), Shodik (2023), Akob (2018) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

### **Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja yang dimoderasi Dukungan Sosial**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* terhadap kinerja dimoderasi Dukungan Sosial memiliki nilai signifikansi  $0.003 < 0.05$ . Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja, sehingga **H4 diterima**. Jadi dengan adanya dukungan sosial yang kuat, dampak negatif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja perawat dapat diminimalkan. Dukungan ini berperan sebagai penyangga yang membantu perawat mengelola tekanan kerja dan tuntutan keluarga, sehingga mereka dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasminingsih et al, (2021) yang menemukan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimoderasi Dukungan Sosial**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa Stress Kerja terhadap kinerja dimoderasi Dukungan Sosial memiliki nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi hubungan antara stress kerja terhadap kinerja, sehingga **H5 diterima**. Dengan kata lain, keberadaan dukungan sosial mampu melemahkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja perawat. Dukungan sosial yang dimaksud meliputi dukungan dari keluarga, seperti pemahaman dan bantuan dalam mengelola tanggung jawab rumah tangga; dukungan dari atasan, berupa pengertian, arahan, dan fleksibilitas kerja; serta dukungan dari teman, dalam bentuk kerja sama, empati, dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi dukungan ini memberikan rasa aman secara emosional dan memperkuat ketahanan mental perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono (2018) yang menemukan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja yang dimoderasi Dukungan Sosial**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis yang ada pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islam terhadap kinerja dimoderasi Dukungan Sosial memiliki nilai signifikansi  $0.575 > 0.05$ . Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak mampu memoderasi hubungan antara etika kerja islam terhadap kinerja, sehingga **H6 ditolak**. Hasil ini menjelaskan bahwa meskipun perawat menjalankan nilai-nilai etika kerja Islam seperti jujur, amanah, disiplin, dan kerja dengan ikhlas, tingkat dukungan sosial yang mereka terima dari keluarga, atasan, atau teman kerja tidak memberikan pengaruh tambahan terhadap kinerja mereka. Artinya, perawat tetap menunjukkan kinerja yang baik karena keyakinan dan nilai kerja yang mereka pegang, bukan karena mereka mendapat



dukungan dari lingkungan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dari dalam diri perawat, yang berasal dari pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam bekerja, menjadi hal utama yang mendorong mereka tetap bekerja dengan baik, meskipun dalam kondisi sosial yang berbeda-beda.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap perawat di RS PKU Aisyiyah Boyolali, dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel *Work Family Conflict*, stres kerja, dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja perawat, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Hasil ini menunjukkan bahwa dinamika psikologis dan nilai-nilai spiritual turut berperan dalam membentuk kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

Secara khusus, *Work Family Conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin menurun kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, stres kerja dalam penelitian ini justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang terkelola dengan baik dapat menjadi pemicu motivasi dan meningkatkan performa kerja. Adapun etika kerja Islam juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana penerapan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan turut mendorong peningkatan kinerja perawat. Dari sisi moderasi, dukungan sosial terbukti mampu memoderasi pengaruh negatif *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap kinerja, namun tidak memoderasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja secara signifikan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam jenis stres kerja yang dialami perawat serta menggali peran variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja sebagai mediator. Selain itu, pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Haryono, & Vickyan. (2024). Analisis Pengaruh Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT . Royal Conocean Internation Adjustment ). *Jurnal Deliberatif*, 147–169.
- Akob. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.
- Astuty, & Devy. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 902–908.
- Awwal, Asiyah, & Rachmadi. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 847–855.
- Candra, Herlambang, & Satoto. (2022). Beban Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Journal of Business, Management and Accounting*, 4, 120–133.
- Fitri, & Arini. (2021). The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 97–109. <https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109>
- Hapid. (2023). *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*

*Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.*

- Ilham. (2024). *Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Tika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Karomah. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Kartini. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.*
- Kusumastuti, Nurhayati, & Hartini. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Lengkap Penulisan untuk Karya Ilmiah.* <https://books.google.co.id/books?id=A8MdEQAAQBAJ&lpg=PA1&ots=yll3TCebqy&dq=menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang terstruktur dengan mengkuantifikasikan data agar dapat digeneralisasikan&lr&hl=id&pg=PA94#v=onepage&q&f=false>
- Meiriyanti. (2021). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Dan Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Pt. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.* <https://repository.radenfatah.ac.id/18805/>
- Nurchaya, Arisanti, & Hanandhika. (2023). Penerapan Uji Asumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481.
- Pahlawati, Norman, Supriyatna, & Hermaliana. (2022). *Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19.* 4, 101–119. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
- Polopadang, Tewal, & Walangitan. (2019). “Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5215–5224.
- Pratama & Cahyono. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis dengan Pendekatan Kuantitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNG\\_AN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNG_AN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Pricelda, & Pramono. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 712–721.
- Primawalda, Amin, Haeruddin, Anwar, & Aslam. (2023). kinerja karyawan : Studi pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air ( PJPA ) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar. *Journal of Management and Digital Business*, 3(3), 134–146.
- Rasminingsih, Wibawa, & Fahrianto. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen*, 10(12), 1388–1408.
- Rustamana, Wahyuningsih, Azka, & Wahyu. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Safitri, & Wildan. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi

Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 429–436.

Sari, Farha, & Sanjaya. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59.

Shodik. (2023). *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang*.

Sriyono. (2018). Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Management Analysis Journal*, 51–61.

Susilaningrum, & Sutarto. (2023). Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di Pt. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.

Triatmaja, Nelwan, & Lengkong. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

Wiratama, Widyani, & Saraswati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 190–199.