



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya yang sama yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali pendapat yang tertulis sebagai acuan dan tercantum dalam daftar pustaka. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap untuk bertanggung jawab jika ternyata ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam skripsi ini.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Yang Menyatakan,



AGUS SAPUTRA
NPM 1512110394

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK – FAMILY CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT WANITA RUANG RAWAT INAP PELAYANAN KELAS III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG.**

Nama Mahasiswa : **AGUS SAPUTRA**

NPM : 1512110394

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Program Studi **MANAJEMEN** Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Disetujui oleh :
Pembimbing



Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.
NIK 11310809

Mengetahui
Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M.
NIK 10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019 Ruangan G.1.6 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK -FAMILY CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT WANITA RUANG RAWAT INAP PELAYANAN KELAS III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **AGUS SAPUTRA**

NPM : 1512110394

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

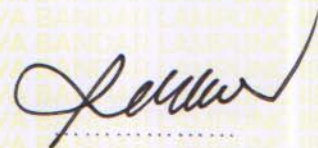
Nama

Status

Tanda tangan

1. **M. Rafiq, S.E., M.Si.**

- Penguji 1



2. **Dra. Linda Septarina, M.M.**

- Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT WANITA RUANG RAWAT INAP PELAYANAN KELAS III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Agus Saputra

Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau perawat adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh perawatnya. Apabila permasalahan kepuasan kerja tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak tujuh puluh empat responden dengan menggunakan *metode non probability sampling* dan menggunakan *teknik purposive sampling*. Hasil analisis menggunakan *Analysis Regresion Linear Berganda* untuk Uji F dan Uji t. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. saran yang diberikan untuk pihak rumah sakit yaitu agar lebih memperhatikan waktu para pekerja terutama saat lembur, selain itu beban kerja yang diberikan kepada seluruh perawat perlu ditinjau ulang terutama bagi perawat yang sudah menikah dan memiliki anak.

Kata Kunci : *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

**THE EFFECT OF *WORK-FAMILY CONFLICT* AND JOB STRESS ON THE
EMPLOYEE SATISFACTION OF FEMALE NURSES IN CLASS III INPATIENT
SERVICES AT REGIONAL GENERAL HOSPITAL
(RSUD) Dr. H. ABDUL MOELOEK
BANDAR LAMPUNG**

By:

Agus Saputra

Satisfaction felt by each individual or nurse is the conclusion based on the comparison of what is received directly from the results of work with the desired or expected to be appropriate or deserving of the nurse. If the problem of job satisfaction is not handled properly, it will cause disruption to the achievement of the organizational goals. The objective of this study was to examine the significant effect of the *work-family* conflict and the work stress on female nurse's job satisfaction in class III inpatient care at the Regional General Hospital (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. The number of sample used was seventy four respondents using the *non probability sampling* methods and using the *purposive sampling* technique. The analysis test results used the Multiple Linear Regression Analysis for F-test and t-test. Therefore, it can be seen that the *work-family* conflict and the *work stress* variables partially or simultaneously had a positive effect on the female nurses' job satisfaction in class III inpatient services at the Regional General Hospital (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. The suggestion given to the hospital is to pay more attention to the time of the workers, especially during overtime. Besides that, the workload given to all nurses needs to be reviewed, especially for nurses who are married and have children.

Keywords: *Work-Family Conflict*, Job Stress and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)	11
2.1.1 Indikator Konflik Peran Ganda	13
2.2 Stres Kerja	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Konsekuensi dan Sumber Potensi dari Stres Kerja	15

2.2.3 Indikator-Indikator Stres Kerja	17
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.2 Bentuk atau Kategori Kepuasan Kerja	18
2.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja	19
2.3.4 Tipe-Tipe Survey Kepuasan Kerja.....	20
2.3.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Sumber Data	26
3.3 Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1 Studi Kepustakaan	27
3.3.2 Studi Lapangan	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel	29
3.5 Variabel Penelitian	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	33
3.8.1 Uji Linieritas	33
3.8.2 Uji Multikolinieritas	34
3.9 Metode Analisis Data.....	34
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.10 Pengujian Hipotesis.....	35

3.10.1 Uji t.....	35
3.10.2 Uji F.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	37
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	43
4.2.1 Hasil Uji Validitas	43
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	45
4.3.1 Uji Linieritas	45
4.3.2 Uji Multikolinieritas	46
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.1 Hasil Uji t.....	49
4.5.2 Hasil Uji F.....	50
4.6 Pembahasan	51
4.6.1 Pengaruh Work Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	51
4.6.2 Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)	51
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia dalam suatu organisasi atau instansi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia merupakan faktor utama agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada didalamnya baik pria maupun wanita, terutama untuk layanan jasa kesehatan di RSUD yang notabene lebih banyak terdapat sumber daya manusia wanitanya. Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang. Fenomena ini menarik untuk dicermati, karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan. Beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja salah satunya adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk self supporting, karena suami yang tidak bekerja, adanya efek inflasi terhadap budget rumah tangga, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Seorang tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Roboth Jane, 2015). Kepuasan kerja sendiri adalah sikap/perilaku dan perasaan individu yang positif terhadap pekerjaannya. Menurut Spector dalam Ni Wayan Eka (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan evaluatif seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau perawat adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh perawatnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek yang terletak di jalan Dr. Rivai, Penengahan, Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung-Lampung. Rumah sakit milik pemerintah Provinsi Lampung merupakan rumah sakit rujukan tertinggi di Provinsi Lampung yang berdiri sejak tahun 1914, dan sejak tahun 2008 ditetapkan sebagai rumah sakit tipe B pendidikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, sebagai pusat pelayanan kesehatan dan rujukan, rumah sakit ini berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat yang mampu menangani konflik serta mampu mengelola stres mereka dalam pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak pada pelayanan yang baik kepada pasien di rumah sakit. Perawat memiliki peran penting untuk menunjang kegiatan operasional sebuah organisasi. RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung memerlukan banyak perawat guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memuaskan konsumen dalam hal pelayanan kesehatan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung yaitu terkait dengan kepuasan kerja, yang mencakup kondisi ditempat kerja itu sendiri yang membuat para perawat merasa kurang nyaman dengan tidak bersihnya ruangan kantor dan kamar pasien membuat perawat sering mengeluh, selain itu adanya konflik sesama

rekan kerja membuat sebagian perawat merasa risih dan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja perawat akan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *work family conflict*. *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda.

Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan jenis tenaga kesehatan terbesar (jumlahnya 50-60%), memiliki shift kerja selama 24 jam dalam pemberian layanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam secara bergantian. Upaya peningkatan produktivitas kerja dalam pemberian pelayanan keperawatan salah satunya dilakukan dengan sistem penjadwalan kerja menggunakan shift. Peneliti mengacu pada penelitian Robert dan Michael (dalam Afrilia 2018) yang menyatakan bahwa sistem kerja *shift* memiliki hubungan yang memicu terjadinya *work-family conflict*. Kondisi kerja perawat pada waktu yang berlawanan tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas baik di dalam bekerja. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran (*work family conflict*) terutama bagi perawat yang sudah berkeluarga, karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Dalam menjalani kehidupannya, beberapa wanita tetap menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan menjalankan pekerjaan domestiknya, seperti mencuci, memasak, menyetrika, memandikan anak dan lain sebagainya. Tetapi, diluar tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga, ia tetap menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di sektor,publik. (www.Kompasiana.com). Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih

besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalaninya itu bisa menimbulkan konflik peran (*work family conflict*)

Tabel 1.1 Tabel *Shift* Kerja Perawat pada RSUDAM 2019

No.	<i>Shift</i> Kerja	Jam Kerja (WIB)
1.	Pagi	07.00-14.00
2.	Siang	14.00-21.00
3.	Malam	21.00-07.00

Sumber: RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan waktu kerja perawat yang terbagi menjadi 3 shift kerja yaitu pagi (7 jam/hari), siang (7 jam/hari), dan malam (10 jam/hari) sehingga total jam kerja (40 jam/minggu). Kondisi kerja perawat pada waktu yang berlawanan tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas baik di dalam jam dinas (karena perawat harus tetap berada pada kondisi siap dan siaga meskipun pada kondisi istirahat) maupun diluar jam dinas (karena perawat melakukan aktivitas lain di lingkungan sosial sebagaimana yang dilakukan manusia sebagai makhluk sosial). Hal ini yang menimbulkan konflik terutama bagi yang sudah berkeluarga, Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi perawat untuk dapat membagi waktu kerjanya dan perhatiannya bagi keluarga. Hal ini memberikan dampak yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi perawat karena terbatasnya waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Menurut Siwi dalam Ahmad hilmy (2014) menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran.

Selain *work family conflict* faktor lain yang membuat perawat wanita merasa tidak puas dengan pekerjaannya yaitu tingginya stres kerja. (Gibson dalam nanda,2018), menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stres

tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar. Kondisi yang sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja perawat secara keseluruhan akan mempengaruhi kepuasan kerja (Azazah,2010). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri perawat, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres). Perawat yang bekerja dibidang pelayanan mempunyai tugas pokok yaitu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien. Berikut data tugas pokok (Job Description) perawat Rumah Sakit Umum Daerah. Dr. H. Abdul Moeloek, Bandar Lampung.

Tabel 1.2 Job Description Perawat RSUDAM

1. Merencanakan, membuat dan mengevaluasi penyuluhan kesehatan
2. Melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik
3. Ikut serta dalam pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat
4. Mencatat data dalam proses keperawatan
5. Mengidentifikasi masalah-masalah penelitian dibidang keperawatan
6. Mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi data
7. Menggunakan catatan pasien untuk memonitor kualitas asuhan keperawatan
8. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan
9. Menerapkan hasil penelitian dalam praktek keperawatan

Sumber: RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, 2019

Dari Job Description diatas setiap poin yang harus dikerjakan menuntut perawat untuk bekerja melayani pasien dengan baik, dengan beban kerja

tersebut yang bisa dikatakan berat karena harus dilakukan setiap hari serta terbentur deadline oleh sebab itu perawat yang bekerja dibidang pelayanan cenderung memiliki stres kerja yang cukup tinggi karena harus melayani pasien dengan baik serta harus dapat melayani pasien dengan berbagai macam keluhan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi perawat terkait dengan beban kerja dan menangani tugas-tugas rumah tangga.

Penelitian I Gede Putro,dkk (2015) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan perawat dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK-FAMILY CONFLICT) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT WANITA RUANG RAWAT INAP PELAYANAN KELAS III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Jl Dr. Rivai No.6, Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2018 sampai selesai.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja perawat wanita.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perusahaan umum (PERUM) masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.3 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.5.4 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai *work-family conflict* dan stres kerja di perusahaan sehingga dapat

mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat wanita dan menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung menjadi rumah sakit terbaik di Lampung.

1.5.5 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita

ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dalam Ahmad Hilmi, 2014). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Penelitian yang dilakukan Higgins dan Duxbury dalam Sandroto, Oktorina, dan Mula (2010), menjelaskan bahwa peran di pekerjaan yang dapat mengganggu peran di keluarga dapat berupa:

1. Pekerjaan dapat mengurangi intensitas bersama keluarga.
2. Fisik dan emosional sudah amat kelelahan setelah bekerja.

3. Harus menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa setiap harinya. Jadwal libur kerja tidak cocok dengan jadwal libur anggota keluarga lainnya.
4. Mempertanyakan perlunya mengurangi pekerjaan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga. Faktor lain yang menyebabkan *work family conflict* menurut Smith dalam Ahmad Hilmi, (2014) antara lain dirangkum sebagai berikut:
 1. Adanya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.
 2. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
 3. Hal yang ingin dilakukan di rumah terhalang karena pekerjaan.
 4. Tekanan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
 5. Kewajiban pekerjaan yang sering mengubah rencana bersama keluarga.
 6. Lamanya jam kerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.
 7. Faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lain.
 8. Tuntutan pekerjaan atau karir yang terlalu berat mengakibatkan kewajiban di rumah menjadi terbengkalai.

Hasil penelitian dari Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000) dalam Ahmad Hilmi, (2014) menjelaskan bahwa bukti penting yang berhubungan dengan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) telah menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dikaitkan dengan berbagai pekerjaan (kepuasan kerja, komitmen), nonpekerjaan (kepuasan Keluarga) dan stres terkait dengan (depresi, kelelahan, stres). Penelitian Oomens, Geurts, dan Scheepers, (2017) telah menjelaskan bahwa *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* secara negatif berhubungan dengan kesehatan mental. Misalnya, jika seorang pekerja sering dituntut untuk kerja lembur, ini membatasi waktu yang tersedia di rumah, yang mungkin bertentangan dengan tuntutan keluarga (*Work Family Conflict*) atau, jika seorang anak sakit maka hal ini dapat menempatkan tekanan pada tuntutan pekerjaan (*Family Work Conflict*).

2.1.1 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Gibson, dkk dalam Rhicardus (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu yaitu,:

- a. Konflik *Time Based Conflict* (masalah waktu) Konflik ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlampaui sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.
- b. Konflik *Strain Based Conflict*. (masalah keluarga) Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit terutama dilingkungan keluarga.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbin, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa stres dengan sendirinya tidak buruk. Walaupun lazimnya stres dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai konteks positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Sebagai contoh, misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atlet atau pemanggung dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kesempatan dan berkinerja pada atau mendekati maksimum mereka. Persoalan mengenai stres kerja merupakan persoalan yang dihadapi oleh para perawat. Demikian juga halnya dengan perawat yang bekerja di dunia kesehatan. Mereka sangat rentan terhadap stres kerja karena pekerjaan yang dihadapi menuntut tanggung jawab yang

besar. Mengutip pengertian stres dari Umar dalam Azazah (2010) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresor. Menurut Cary Cooper dalam Azazah (2010), gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala Fisik yaitu: Nafsu memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Tingkah Laku secara Umum yaitu :Bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, merasa gagal, tidak menarik dan kehilangan semangat. Kesulitan dalam: berkonsentrasi berpikir jernih dan membuat keputusan serta hilangnya: kreativitas dan gairah dalam penampilan minat terhadap orang lain
3. Gejala di Tempat Kerja yaitu : Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energi menurun, Komunikasi tak lancar, Pengambilan keputusan yang jelek, Kreativitas dan inovasi berkurang dan Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Ada korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja. Menurut Higgins, bila perawat tidak memiliki stress maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stress karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal maka tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja dari seseorang perawat diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik seseorang dan sikap serta perilaku

seseorang di tempat kerja. Dari kondisi tersebut akan dapat terlihat kondisi perawat apakah mereka sedang menderita stres kerja atau tidak.

2.2.1 Konsekuensi dan Sumber Potensi dari Stres Kerja

Robbin dalam Azazah (2010) mengidentifikasi ada tiga perangkat faktor yaitu lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para perawatnya dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi tersebut mengerut, orang menjadi semakin mencemaskan keadaan mereka. Ancaman politik dan perubahan politik juga menyebabkan dan meningkatkan stres. Ketidakpastian teknologi juga merupakan faktor yang menyebabkan stres. Hal ini disebabkan karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang perawat menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat, komputer, robot, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan merupakan penyebab dari timbulnya stres kerja. Tuntutan tugas juga merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan sebagai berlebihan. Makin banyak saling ketergantungan

antara tugas seorang dengan orang lain, kehadiran stres makin potensial.

Sebaliknya, otonomi cenderung mengurangi stres. Pekerjaan di tempat dengan suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain yang berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban terjadi bila perawat diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran tidak dapat dipahami dengan jelas dan perawat tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh perawat lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang besar, khususnya di antara para perawat dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang perawat merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

c. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori terakhir kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi perawat. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para perawat dan terbawa ke tempat kerja.

2.2.2 Indikator – Indikator Stres Kerja

Menurut Mowday dalam Slamet (2015) mengemukakan bahwa indikator stress kerja terdiri dari :

1. Beban Kerja
2. Tuntutan/tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Manurut Davis (1985: 96) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah kebaikan atau ketidaksukaan dengan karyawan melihat pekerjaan mereka "(kepuasan yang menyokong atau menyokong yang diperlukan adalah bantuan pegawai dalam pekerjaan). Wexley dan Yuki (1977: 98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya ". Menurut Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah tentang perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan melibatkan orang lain). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan aspek, seperti pembayaran atau pemberian yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan pengawasan. Sementara perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan

merasa puas dalam bekerja sambil menunggu aspek-aspek pekerjaan tidak menyokong, Pegawai akan merasa tidak puas.

2.3.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Wibowo (2014,p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja:

1. Pay Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. Promotion Satisfsaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaanny, termaksud apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. Supervision Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, temaksud apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. Coworker Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksud apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. Satisfaction With the Work it Self

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termaksud apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. Alturism

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. Status

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life*.

2.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemuahan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyngkan dibanding dengan hasil/ masukan lain.

- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.3.4 Tipe-Tipe Survey Kepuasan Kerja

Ada dua jenis survei kepuasan kerja, yaitu survei objektif, dan survei jenis survei deskriptif:

1. Tipe Survei Objektif

Jenis survei tujuan yang paling populer (pilihan ganda). Tanggapi membaca semua pertanyaan yang tersedia, kemudian pilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaannya. Di samping itu pula, ada bentuk pertanyaan yang menggunakan benar atau salah, setuju atau tidak setuju. Keuntungan menggunakan jenis survei objektif, antara lain adalah mudah serta dapat pula dianalisis dengan menggunakan komputer jika dari penilai yang dalam mengadministrasikan dan menganalisisnya dengan metode yang disurvei sangat banyak.

2. Tipe Survei Deskriptif.

Merupakan tipe survei deskriptif lawan. Pada tipe survei deskriptif, responden memberikan jawaban atas pertanyaan yang dapat mereka jawab dengan kata-kata mereka sendiri.

2.3.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada perawat dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada perawat secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

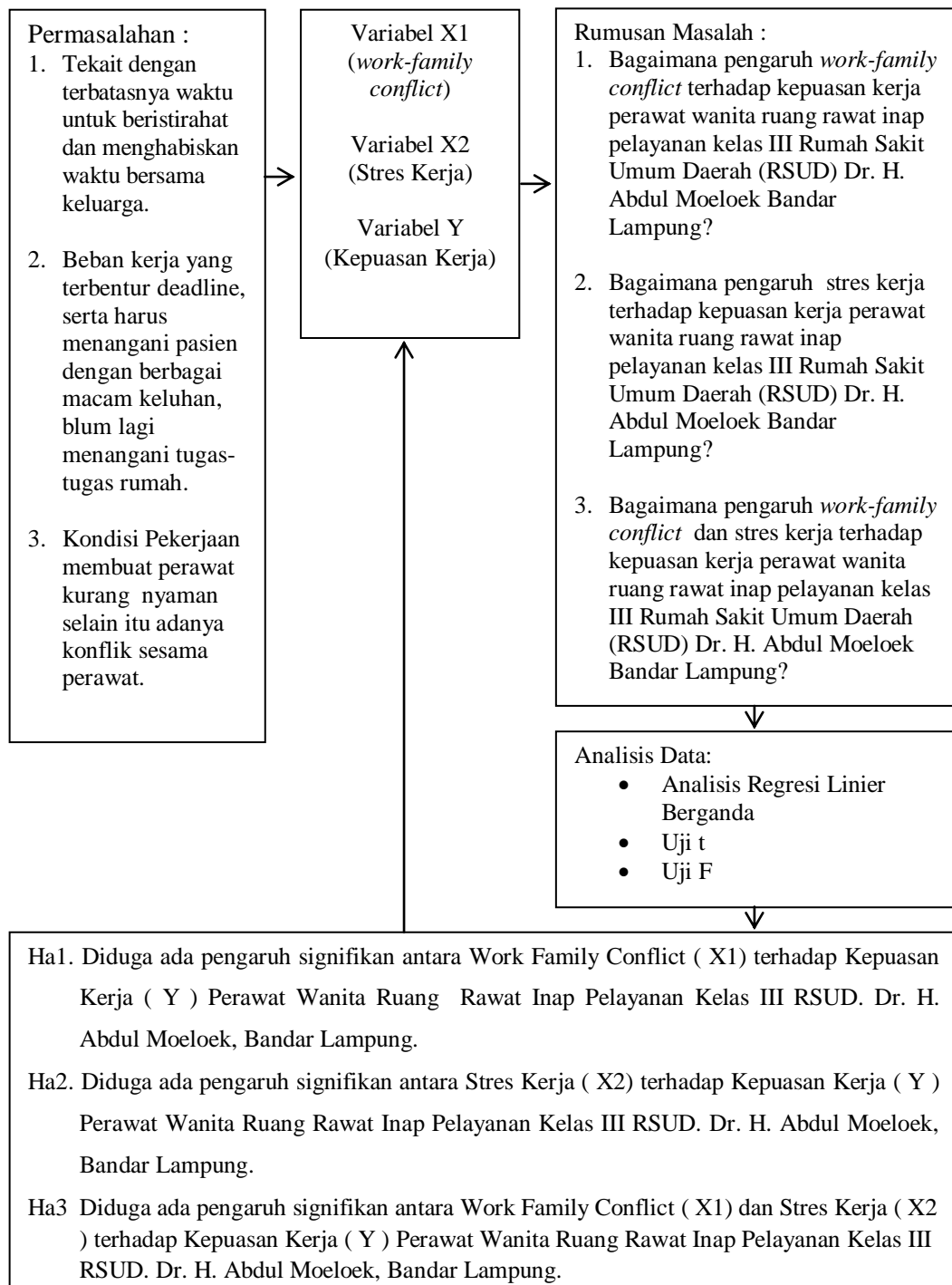
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad dan Nuri (2014)	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya	Work-family conflict berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada ditolak. Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening diterima.
2	Ni Wayan, dkk (2016)	Pengaruh Work-Family Conflict Dan stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita Bank BRI Kanca Gatot Subroto Denpasar	Pengujian variabel mediasi menunjukkan hasil bahwa sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara work-family conflict terhadap turnover intention adalah complete full mediation (variabel mediasi sempurna), sedangkan sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja terhadap turnover intention adalah partial mediation (variabel mediasi sebagian).
3	Veliyana dan Jesslin (2015)	Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga stres kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang buruk dan signifikan terhadap kinerja perawat di restoran The Duck King Imperial Chef

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	I Gede Putro,dkk (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan UD.Ulam Sari	Galaxy Mall Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
5	Rurin Rikantika (2016)	Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)	Adanya pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara work family conflict dan kinerja perawat dan hasil yang tidak berpengaruh signifikan antara work family conflict dan kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara Work Family Conflict (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek, Bandar Lampung.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek, Bandar Lampung.
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara Work Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek, Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016, p.13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/kausalitas, dimana metode asosiatif/kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *work-family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan pada perawat. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuisisioner. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data kepada pengumpul. Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*). Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

3.3.1 Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja.

3.3.2 Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perhitungan menggunakan skala likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, p.198) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, sebanyak 101 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Tenaga Perawat RSUDAM di Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Provinsi Lampung Tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Setatus Perawat		Jumlah
		Menikah	Belum Menikah	
1	Laki-Laki	23	21	44
2	Perempuan	74	27	101
Jumlah		97	48	145

Sumber : RSUDAM Provinsi Lampung, 2018

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono 2013, p.199). Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu dan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini wanita dijadikan sebagai objek karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. *Work family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek, Bandar Lampung. yang sudah menikah sebanyak 74 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013, p.63).

a. Variabel bebas / independen

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* (X1) dan stres kerja (X2).

b. Variabel terikat / dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja perawat wanita (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010, p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	Menurut Davis dan Newstrom dalam Christine (2010) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain	Bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.	1. <i>Time Based Conflict.</i> (masalah waktu) 2. <i>Strain Based Conflict.</i> (masalah keluarga).	Likert
Stres Kerja	Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (<i>constraints</i>), atau tuntutan (<i>demands</i>) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbin, 2012).	Beban kerja yang terbentur deadline, serta harus menangani pasien dengan berbagai macam keluhan, blum lagi menangani tugas-tugas rumah.	1. Beban Kerja 2. Tuntutan/tekanan dari atasan 3. Ketegangan dan kesalahan 4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal	Likert
Kepuasan Kerja	Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan	Perasaan senang pada perawat wanita sebagai penilaian positif terhadap	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja	Likert

	sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.	pekerjaanya dan lingkungannya.	5. Kondisi kerja	
--	---	--------------------------------	------------------	--

Sumber : Data diolah 2018

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu *work-family conflict* (X1), stres kerja (X2), dan Variabel (dependen) (Y) kepuasan kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiono 2016, p.121) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

$$R = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

- b. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.
- c. Jika $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka instrumen tidak valid
Jika $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka instrumen valid
- d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program spss 21.
Jika hasil analisis menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka pengukuran tersebut tidak valid.
- e. penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang untuk dilakukan uji validitas dengan asumsi bahwa minimal jumlah responden uji validitas adalah sebanyak 30 orang, jika data ini valid maka akan dilanjutkan ke tahapan penelitian berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and*

Service Solution). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

Uji reliabilitas menggunakan Rumus *alpha cronbach*, dengan rumus berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varian item

σ^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *r alpha cronbach* pada interpretasi *r* dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independent.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Work-Family Conflict*

X2 = Stres Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 21.0).

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : *Work-Family Conflict* (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : *Work-Family Conflict* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Stres kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung berjumlah 74 orang. Untuk mengetahui data responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	30	40,5
2	30 – 39	16	21,6
3	40 – 49	18	24,3
4	>50	10	13,5
Total		74	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun menempati tingkat tertinggi artinya perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung yang berusia 20-29 tahun sebanyak 30 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D3	24	32.4
2	S1	50	67.6
Total		74	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung yang pendidikannya S1 sebanyak 50 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	29	39.2
2	4 – 6 tahun	28	37.8
3	7 – 10 tahun	13	17.6
4	>10 tahun	4	5.4
Total		74	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 29 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 74 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict* (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga	8	10.8	39	52.7	25	33.8	2	2.7	0	0
2	Sepulang kerja terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan istri dan anak-anak	20	27.0	31	41.9	19	25.7	4	5.4	0	0
3	Jam kerja mengurangi waktu bersama dengan anak	31	41.9	26	35.1	16	21.6	1	1.4	0	0
4	Setiba dirumah dari tempat kerja perawat kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orangtua	22	29.7	34	45.9	13	17.6	3	4.1	2	2.7
5	Banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah	20	27.0	31	20	22	29.7	0	0	1	1.4
6	Saat kembali kerumah, tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga	17	23.0	26	35.1	24	32.4	7	9.5	0	0

7	Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan sering marah di rumah	8	10.8	28	37.8	24	32.4	10	13.5	4	5.4
8	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja dikantor	13	17.6	26	35.1	27	36.5	6	8.1	2	2.7
9	Kekhawatiran tentang apa yang akan terjadi dirumah, membuat sulit bekerja dengan baik	9	12.2	30	40.5	29	39.2	6	8.1	0	0
10	Sangat letih mengurus pekerjaan dirumah sehingga membuat kelelahan saat bekerja	10	13.5	25	33.8	24	32.4	12	16.2	3	4.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden, pernyataan 3 mengenai “Jam kerja mengurangi waktu bersama dengan anak” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau 41,9%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 10,8%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Beban kerja yang diberikan terasa adil	12	16.2	41	55.4	16	21.6	3	4.1	2	2.7
2	Sikap pimpinan yang adil dan wajar membuat bawahan	23	31.1	32	43.2	18	24.3	1	1.4	0	0

	tidak stres										
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar	17	23.0	28	37.8	23	31.1	6	8.1	0	0
4	Peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	13	17.6	27	36.5	23	31.1	9	12.2	2	2.7
5	Perawat tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja	19	25.7	22	29.7	26	35.1	6	8.1	1	1.4
6	Balas jasa yang perawat terima terasa adil	27	36.5	20	27.0	21	28.4	6	8.1	0	0
7	Perawat tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga	14	18.9	21	28.4	30	40.5	8	10.8	1	1.4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden pernyataan 6 mengenai “Balas jasa yang perawat terima terasa adil” mendapat respon tertinggi yaitu 27 orang atau 36,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Beban kerja yang diberikan terasa adil” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16,2%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.	7	9.5	25	33.8	35	47.3	5	6.8	2	2.7

2	Pemberian gaji tepat pada waktunya	12	16.2	27	36.5	26	35.1	9	12.2	0	0
3	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.	21	28.4	23	31.1	25	33.8	5	6.8	0	0
4	Pimpinan selalu mengawasi perawat dalam bekerja.	13	17.6	32	43.2	24	32.4	4	5.4	1	1.4
5	Pimpinan selalu membantu perawat dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	9	12.2	22	29.7	35	47.3	5	6.8	3	4.1
6	Rekan kerja selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya..	13	17.6	25	33.8	29	39.2	7	9.5	0	0
7	Atasan saya selalu melibatkan ide-ide perawat dalam pemecahan masalah tertentu	15	20.3	27	36.5	26	35.1	6	8.1	0	0
8	Terdapat banyak peluang bagus pada perusahaan ini untuk perawat yang ingin maju	8	10.8	28	37.8	24	32.4	10	13.5	4	5.4
9	Atasan saya selalu adil pada saya	13	17.6	26	35.1	27	36.5	6	8.1	2	2.7
10	Atasan saya memberikan penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja dengan sangat baik	9	12.2	30	40.5	29	39.2	6	8.1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden pernyataan 3 mengenai “Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 21 orang atau 28,4%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 9,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *work family conflict*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *work family conflict* dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,390	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,703	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,548	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai stres kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* :

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,754	0,8000 – 1,000	Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,677	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,863	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,754 untuk variabel *work family confict* dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,677 untuk variabel stress kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,863 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,781	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja (X2)	0,599	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work family conflict* (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,781 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,599 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,630	1,587	Tidak Ada Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,630	1,587	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *work family conflict* (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,749	0,561

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,749 artinya tingkat hubungan antara family conflict (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,561 artinya bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh family conflict (X1), stress kerja (X2) sebesar 0,561 atau 56,1%. Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	5,923	4,161
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	1,197	0,131
Stres Kerja (X2)	-0,566	0,168

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 5,923 + 1,197 X_1 - 0,566 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = *Work family conflict*

X2 = Stres Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 5,923 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung adalah sebesar 5,923 apabila *work family conflict* dan stress kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1= 1,197 menyatakan bahwa setiap penambahan *work family conflict* sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung sebesar 1,197.
- Koefisien regresi untuk X2 = -0,566 menyatakan bahwa setiap penambahan stress kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan

kepuasan kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung sebesar 0,566.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	9,122	0,000
Stres Kerja (X2)	-3,368	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : *Work-Family Conflict* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a : *Work-Family Conflict* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel *work-family conflict* (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya *work-family conflict* X1 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Stres kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel stres kerja (X₂) bahwa nilai sig (0,001) < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *work-family conflict* (X₁) dan stres kerja (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Ho : *Work-family conflict* (X₁) dan stres kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : *Work-family conflict* (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
45,382	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya *Work-family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Work Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja . Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan perhitungan maka diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1.6.2 Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian, Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Astrani (2010) yang menjelaskan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (ahmad hilmi, 2014).

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian, Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Stres

yang ada di dalam diri Perawat dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat, dengan memberikan Stres yang akan mendorong Perawat untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja. tetapi jika stress sudah maksimal maka tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi malah akan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Mengutip pengertian stres dari Umar dalam Azazah (2010) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita ruang rawat inap pelayanan kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

- *Work-Family Conflict* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perawat wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- *Work-Family Conflict* (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *work-family conflict*, perusahaan harus sangat memperhatikan waktu para pekerja agar ketika lembur tidak terlalu memakan waktu sampai lebih dari 3 hari karena untuk masalah *work-family conflict* respon terendah berkaitan dengan pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga. Sehingga kedepannya perusahaan mampu memberikan toleransi kepada para perawat yang sudah menikah dan memiliki anak.

2. Pada faktor stress kerja masih perlu meningkatkan dalam memberikan beban kerja kepada perawat. Karena untuk masalah stress kerja respon terendah berkaitan dengan Beban kerja yang diberikan terasa adil. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh perawat yang sudah menikah dan belum menikah terlihat sama sehingga kedepannya perusahaan perlu meninjau ulang terkait beban kerja bagi perawat yang sudah menikah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hilmy dan Nuri, 2014. *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya*
- Fadhillah Indra Yanie, 2018. *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)*
- Anandyas Khoirunnisa,dkk. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016
- Ayu, Ida dkk. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 8, September 2010: 21-32
- Christine,dkk. 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, No. 2, September 2010: 121-132
- Handayani, Wiwik. 2010. *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati Pt. Hm Sampoerna Tbk. Di Surabaya*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2010.
- Ima Raudlatus,dkk. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017

- I Gede Putro,dkk. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145
- Maherani, Astrani. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*. Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ni Wayan Eka, dkk. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 629-658
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.) Value Added, Vol.8, No.2, Maret 2012 – Agustus 2012*
- Rizki, Herwinda. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)*. Universitas Diponegoro.
- Roboth, Jane. 2015. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2015:33-46.
- Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirakristama, Richardus Chandra. 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 :

KUESIONER**Variabel *Work Family Conflict* (X₁)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga					
2	Sepulang kerja terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan istri dan anak-anak					
3	Jam kerja mengurangi waktu bersama dengan anak					
4.	Setiba dirumah dari tempat kerja perawat kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orangtua					
5	Banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah					
6	Saat kembali kerumah, tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga					
7.	Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan sering marah di rumah					
8	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja dikantor					
9.	Kekhawatiran tentang apa yang akan terjadi dirumah, membuat sulit bekerja dengan baik					
10.	Sangat letih mengurus pekerjaan dirumah sehingga membuat keletihan saat bekerja					

Variabel *Stress Kerja* (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Beban kerja yang diberikan terasa adil					
2.	Sikap pimpinan yang adil dan wajar membuat bawahan tidak stres					
3.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar					
4.	Peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Perawat tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja					

6.	Balas jasa yang perawat terima terasa adil					
7.	Perawat tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga					

Variabel Kepuasan Kerja Perawat (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.					
2.	Pemberian gaji tepat pada waktunya					
3.	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.					
4.	Pimpinan selalu mengawasi perawat dalam bekerja.					
5.	Pimpinan selalu membantu perawat dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.					
6.	Rekan kerja selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya..					
7.	Atasan saya selalu melibatkan ide-ide perawat dalam pemecahan masalah tertentu					
8.	Terdapat banyak peluang bagus pada perusahaan ini untuk perawat yang ingin maju					
9.	Atasan saya selalu adil pada saya					
10	Atasan saya memberikan penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja dengan sangat baik					

LAMPIRAN 2 : **JAWABAN RESPONDEN**

X1 Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	p7	p8	p9	p10	TOTAL
4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	39
5	3	5	4	5	5	2	2	3	3	37
4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	39
3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	37
4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	31
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	39
3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	39
3	5	4	5	3	4	2	5	3	3	37
4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	41
3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	37
4	3	4	3	3	4	4	1	2	2	30
5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	42
3	3	5	5	1	2	3	3	2	3	30
4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	41
4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	32
3	4	5	5	4	5	2	2	3	3	36
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	33
4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	29
4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	40
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	38
4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	44
3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	38
3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	35
4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	37
2	4	2	3	3	2	3	3	3	5	30
4	3	3	4	5	3	2	4	3	4	35

5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	43
3	3	3	1	3	3	2	5	4	3	30
4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	31
3	4	4	4	5	3	2	4	3	4	36
3	2	3	2	4	4	3	5	4	2	32
4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	32
4	2	3	1	4	4	1	4	3	3	29
5	3	3	4	3	3	1	3	4	2	31
4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	39
4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	40
5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	39
4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	39
4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	41
4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	29
4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	39
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
4	5	5	4	4	4	4	3	3	1	37
3	3	5	3	3	2	5	5	4	1	34
4	4	5	4	4	3	5	2	3	3	37
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39
4	5	5	5	4	3	4	5	4	2	41
3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	37
4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	39
3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	31
4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39
4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	38
3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	42
5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	41
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	38
2	4	5	5	5	4	3	4	4	2	38
3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	41
3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	37
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
3	5	5	5	4	3	5	3	4	3	40
5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	42

X2 STRES KERJA

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
4	4	5	5	4	5	3	30
5	3	5	4	5	5	2	29
4	5	3	5	3	4	4	28
3	4	4	5	4	3	3	26
4	3	4	4	3	4	3	25
4	5	5	5	5	3	3	30
3	4	3	3	3	4	3	23
4	4	5	4	4	5	3	29
3	5	4	5	3	4	2	26
4	5	5	3	3	5	3	28
3	3	5	5	3	3	3	25
4	3	4	3	3	4	4	25
5	4	5	5	5	4	4	32
3	3	5	5	1	2	3	22
4	5	5	4	4	5	4	31
4	2	4	4	3	3	4	24
3	4	5	5	4	5	2	28
4	4	4	4	3	4	4	27
4	5	5	5	5	5	4	33
4	3	4	4	4	4	3	26
3	4	4	3	4	4	3	25
4	4	3	4	3	3	1	22
4	5	4	4	4	5	4	30
3	4	3	3	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	3	27
4	5	5	4	5	5	4	32
3	5	4	3	5	5	3	28
4	4	4	5	5	5	4	31
4	4	4	5	4	5	4	30
5	5	5	5	4	5	5	34
4	5	3	4	3	3	4	26
3	5	3	3	3	5	3	25
4	5	3	3	3	2	3	23
3	3	2	3	5	3	4	23
4	5	3	3	5	5	4	29
3	4	4	3	4	4	3	25

1	3	3	4	4	3	4	22
3	3	2	3	3	3	3	20
4	5	3	3	3	4	3	25
2	4	4	4	4	3	4	25
2	3	2	4	3	3	4	21
1	4	4	2	5	2	3	21
4	3	3	3	5	5	4	27
5	3	5	3	5	5	5	31
5	4	4	2	2	3	3	23
4	5	4	4	5	5	5	32
5	4	4	4	4	4	3	28
4	5	5	2	2	5	5	28
2	3	3	3	4	4	3	22
3	4	4	4	5	5	5	30
4	4	3	2	5	5	5	28
4	4	4	1	5	5	5	28
3	3	2	2	5	5	5	25
4	4	3	4	5	5	5	30
4	3	3	3	3	3	2	21
5	4	3	3	3	2	4	24
4	4	3	4	4	4	3	26
4	3	2	4	3	3	4	23
3	4	4	2	2	2	3	20
4	4	5	3	3	3	2	24
4	3	4	4	3	3	3	24
4	3	2	3	4	3	2	21
4	5	3	4	4	4	3	27
4	5	3	4	3	3	5	27
4	5	3	2	5	5	5	29
4	4	5	2	3	2	3	23
5	5	4	3	3	4	3	27
4	4	3	1	2	5	2	21
5	5	4	2	2	5	2	25
5	4	4	4	3	3	4	27
4	4	3	3	3	4	5	26
5	5	4	3	2	3	5	27
5	4	3	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	5	29

KEPUASAN KERJA (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	p8	p9	p10	TOTAL
3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	33
3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	33
4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44

3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32
4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38
4	2	3	3	3	2	3	3	5	4	32
3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31
3	2	3	3	4	4	3	1	4	3	30
4	3	3	5	3	3	5	1	3	4	34
4	3	5	2	3	3	2	3	5	3	33
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	43
4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	38
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	33
4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	38
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	41
4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	42
5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	39
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	44
3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	40
3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	38
4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	32
4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	38
4	4	3	4	3	3	2	4	5	3	35
3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	36
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	45
5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	42
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	40
3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	37
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	45
2	4	5	4	3	3	3	4	3	3	34
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	43
5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	42

LAMPIRAN 3 : **KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-29 tahun	30	40.5	40.5	40.5
30-39 tahun	16	21.6	21.6	62.2
Valid 40-49 tahun	18	24.3	24.3	86.5
>50 tahun	10	13.5	13.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	24	32.4	32.4	32.4
Valid S1	50	67.6	67.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 TAHUN	29	39.2	39.2	39.2
4-6 TAHUN	28	37.8	37.8	77.0
Valid 7-10 TAHUN	13	17.6	17.6	94.6
>10 TAHUN	4	5.4	5.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

- *Work Family Conflict*

WF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.7	2.7	2.7
3	25	33.8	33.8	36.5
Valid 4	39	52.7	52.7	89.2
5	8	10.8	10.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

WF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.4	5.4	5.4
3	19	25.7	25.7	31.1
Valid 4	31	41.9	41.9	73.0
5	20	27.0	27.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

WF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	16	21.6	21.6	23.0
Valid 4	26	35.1	35.1	58.1
5	31	41.9	41.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

WF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.7	2.7	2.7
Valid 2	3	4.1	4.1	6.8
3	13	17.6	17.6	24.3

	4	34	45.9	45.9	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WF5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	22	29.7	29.7	31.1
Valid	4	31	41.9	41.9	73.0
	5	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WF6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	9.5	9.5	9.5
	3	24	32.4	32.4	41.9
Valid	4	26	35.1	35.1	77.0
	5	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WF7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	4	5.4	5.4	5.4
	2	10	13.5	13.5	18.9
Valid	3	24	32.4	32.4	51.4
	4	28	37.8	37.8	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WF8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	6	8.1	8.1	10.8

	3	27	36.5	36.5	47.3
	4	26	35.1	35.1	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

WF9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	8.1	8.1
	3	29	39.2	47.3
Valid	4	30	40.5	87.8
	5	9	12.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0

WF10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	3	4.1	4.1
	2	12	16.2	20.3
Valid	3	24	32.4	52.7
	4	25	33.8	86.5
	5	10	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0

- *Stres Kerja*

S1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2	2.7	2.7
	2	3	4.1	6.8
Valid	3	16	21.6	28.4
	4	41	55.4	83.8
	5	12	16.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0

S2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	18	24.3	24.3	25.7
Valid 4	32	43.2	43.2	68.9
5	23	31.1	31.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

S3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.1	8.1	8.1
3	23	31.1	31.1	39.2
Valid 4	28	37.8	37.8	77.0
5	17	23.0	23.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

S4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.7	2.7	2.7
2	9	12.2	12.2	14.9
Valid 3	23	31.1	31.1	45.9
4	27	36.5	36.5	82.4
5	13	17.6	17.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

S5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	6	8.1	8.1	9.5
Valid 3	26	35.1	35.1	44.6
4	22	29.7	29.7	74.3
5	19	25.7	25.7	100.0

Total	74	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

S6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.1	8.1	8.1
3	21	28.4	28.4	36.5
Valid 4	20	27.0	27.0	63.5
5	27	36.5	36.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

S7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	8	10.8	10.8	12.2
Valid 3	30	40.5	40.5	52.7
4	21	28.4	28.4	81.1
5	14	18.9	18.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

- *Kepuasan Kerja*

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.7	2.7	2.7
2	5	6.8	6.8	9.5
Valid 3	35	47.3	47.3	56.8
4	25	33.8	33.8	90.5
5	7	9.5	9.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	12.2	12.2	12.2

	3	26	35.1	35.1	47.3
	4	27	36.5	36.5	83.8
	5	12	16.2	16.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	5	6.8	6.8
	3	25	33.8	40.5
Valid	4	23	31.1	71.6
	5	21	28.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.4	1.4
	2	4	5.4	6.8
Valid	3	24	32.4	39.2
	4	32	43.2	82.4
	5	13	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	3	4.1	4.1
	2	5	6.8	10.8
Valid	3	35	47.3	58.1
	4	22	29.7	87.8
	5	9	12.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	2	7	9.5	9.5	9.5
	3	29	39.2	39.2	48.6
Valid	4	25	33.8	33.8	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	8.1	8.1	8.1
	3	26	35.1	35.1	43.2
Valid	4	27	36.5	36.5	79.7
	5	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	4	5.4	5.4	5.4
	2	10	13.5	13.5	18.9
Valid	3	24	32.4	32.4	51.4
	4	28	37.8	37.8	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	6	8.1	8.1	10.8
Valid	3	27	36.5	36.5	47.3
	4	26	35.1	35.1	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.1	8.1	8.1
3	29	39.2	39.2	47.3
Valid 4	30	40.5	40.5	87.8
5	9	12.2	12.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 : Uji Valid, Reliabel, Linieritas, Multikolinieritas, Analisis Regresi Linier Berganda : Uji t Dan Uji F

1) Uji Validitas *Work Family Conflict* (X1)

		Correlations										
		wfc1	wfc2	wfc3	wfc4	wfc5	wfc6	wfc7	wfc8	wfc9	wfc10	Work_Family
wfc1	Pearson Correlation	1	.027	.306	.175	.354	.347	.382*	-.130	.026	.093	.420*
	Sig. (2-tailed)		.886	.100	.354	.055	.060	.037	.494	.890	.627	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc2	Pearson Correlation	.027	1	.083	.083	.378*	.472**	.174	.526**	.317	.400*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.886		.663	.665	.039	.008	.356	.003	.088	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc3	Pearson Correlation	.306	.083	1	.374*	.255	.244	.154	-.056	.338	.253	.501**
	Sig. (2-tailed)	.100	.663		.042	.174	.195	.416	.767	.068	.178	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc4	Pearson Correlation	.175	.083	.374*	1	.067	-.126	.115	.307	.175	.167	.401*
	Sig. (2-tailed)	.354	.665	.042		.723	.506	.546	.099	.356	.378	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc5	Pearson Correlation	.354	.378*	.255	.067	1	.581**	.162	.171	.321	.148	.630**
	Sig. (2-tailed)	.055	.039	.174	.723		.001	.392	.366	.083	.434	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc6	Pearson Correlation	.347	.472**	.244	-.126	.581**	1	.266	.093	.313	.267	.629**
	Sig. (2-tailed)	.060	.008	.195	.506	.001		.156	.623	.092	.154	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc7	Pearson Correlation	.382 [*]	.174	.154	.115	.162	.266	1	.191	.152	.331	.519 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	.356	.416	.546	.392	.156		.311	.422	.074	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc8	Pearson Correlation	-.130	.526 ^{**}	-.056	.307	.171	.093	.191	1	.231	.324	.506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.494	.003	.767	.099	.366	.623	.311		.220	.081	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc9	Pearson Correlation	.026	.317	.338	.175	.321	.313	.152	.231	1	.573 ^{**}	.636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.890	.088	.068	.356	.083	.092	.422	.220		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc10	Pearson Correlation	.093	.400 [*]	.253	.167	.148	.267	.331	.324	.573 ^{**}	1	.652 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.627	.029	.178	.378	.434	.154	.074	.081	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Work_Family	Pearson Correlation	.420 [*]	.646 ^{**}	.501 ^{**}	.401 [*]	.630 ^{**}	.629 ^{**}	.519 ^{**}	.506 ^{**}	.636 ^{**}	.652 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.005	.028	.000	.000	.003	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Uji Validitas Stres Kerja (X2)

		Correlations							
		sk1	sk2	sk3	sk4	sk5	sk6	sk7	stres
sk1	Pearson Correlation	1	.027	.306	.175	.354	.347	.382 [*]	.593 ^{**}

	Sig. (2-tailed)		.886	.100	.354	.055	.060	.037	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.027	1	.083	.083	.378 [*]	.472 ^{**}	.174	.574 ^{**}
sk2	Sig. (2-tailed)	.886		.663	.665	.039	.008	.356	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.306	.083	1	.374 [*]	.255	.244	.154	.561 ^{**}
sk3	Sig. (2-tailed)	.100	.663		.042	.174	.195	.416	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.175	.083	.374 [*]	1	.067	-.126	.115	.390 [*]
sk4	Sig. (2-tailed)	.354	.665	.042		.723	.506	.546	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.354	.378 [*]	.255	.067	1	.581 ^{**}	.162	.713 ^{**}
sk5	Sig. (2-tailed)	.055	.039	.174	.723		.001	.392	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.347	.472 ^{**}	.244	-.126	.581 ^{**}	1	.266	.703 ^{**}
sk6	Sig. (2-tailed)	.060	.008	.195	.506	.001		.156	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.382 [*]	.174	.154	.115	.162	.266	1	.548 ^{**}
sk7	Sig. (2-tailed)	.037	.356	.416	.546	.392	.156		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.593 ^{**}	.574 ^{**}	.561 ^{**}	.390 [*]	.713 ^{**}	.703 ^{**}	.548 ^{**}	1
Stres	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.033	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

kk7	Pearson Correlation	.322	.677**	.796**	.290	.138	.677**	1	.290	.322	.677**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000	.120	.467	.000		.120	.083	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk8	Pearson Correlation	.191	.152	.331	1.000**	.383*	.152	.290	1	.191	.152	.566**
	Sig. (2-tailed)	.311	.422	.074	.000	.037	.422	.120		.311	.422	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk9	Pearson Correlation	1.000**	.231	.324	.191	.273	.231	.322	.191	1	.231	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.220	.081	.311	.145	.220	.083	.311		.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk10	Pearson Correlation	.231	1.000**	.573**	.152	.231	1.000**	.677**	.152	.231	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.220	.000	.001	.422	.220	.000	.000	.422	.220		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.601**	.785**	.741**	.566**	.490**	.785**	.775**	.566**	.601**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Hasil Uji Reliabilitas

Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	7

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

5. Uji Linearitas**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1351.379	17	79.493	4.472	.000
TOTAL_KEPUASAN *	Between Groups	1152.181	1	1152.181	64.815	.000
TOTAL_WF	Deviation from Linearity	199.198	16	12.450	.700	.781
	Within Groups	995.486	56	17.777		
	Total	2346.865	73			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	465.261	14	33.233	1.042	.427
TOTAL_KEPUASAN *	Between Groups	109.500	1	109.500	3.434	.069
TOTAL_S	Deviation from Linearity	355.761	13	27.366	.858	.599
	Within Groups	1881.604	59	31.892		
	Total	2346.865	73			

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.923	4.161		1.423	.159		
1 TOTAL_WF	1.197	.131	.904	9.122	.000	.630	1.587
TOTAL_S	-.566	.168	-.334	-3.368	.001	.630	1.587

a. Dependent Variable: TOTAL_KEPUASAN

7. Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_S, TOTAL_WF ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_KEPUASAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.549	3.809

a. Predictors: (Constant), TOTAL_S, TOTAL_WF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316.799	2	658.399	45.382	.000 ^b
	Residual	1030.066	71	14.508		
	Total	2346.865	73			

a. Dependent Variable: TOTAL_KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL_S, TOTAL_WF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.923	4.161		1.423	.159
1	TOTAL_WF	1.197	.131	.904	9.122	.000
	TOTAL_S	-.566	.168	-.334	-3.368	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KEPUASAN