

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:
Aeni Husniah
10408141013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:
Aeni Husniah
10408141013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAN-KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Oleh:

Aeni Husniah

10408141013

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 1 Juli 2015

Dosen Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D

NIP. 19720720 200312 1 001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Aeni Husniah

NIM : 10408141013

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 1 Juli 2015

Yang menyatakan,



Aeni Husniah

NIM. 10408141013

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA” yang disusun oleh Aeni Husniah dengan NIM 10408141013 ini telah dipertahankan dan diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Juli 2015 dan telah dinyatakan LULUS.

DEWAN PENGUJI:

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Liés Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		3/8-15
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris		23/7-15
Farlianto, MBA	Penguji Utama		23/7-15

Yogyakarta, 6 Agustus 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0028

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah urusan yang lain”
(Terjemahan QS.An Nasr: 5-8)

“A big idea means nothing without an action”
-Akira Najmia-

“We can’t learn without pain”
-Aristoteles-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk orang-orang yang membuatku semakin dewasa menapaki kehidupan, dan membuka mata akan indahnya dunia dengan kacamata ilmu: Orang tua, kakak, adik, guru, dan sahabat.

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
ABSTRAK**

**Oleh: Aeni Husniah
NIM: 10408141013**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. (2) Pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. (3) Pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif causal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 224 perawat dengan sampel sebanyak 156 perawat. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan koefisien beta (β) sebesar -0.484, signifikansi 0.000, dengan ΔR^2 sebesar 0.228. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (β) sebesar -0.157 ($p > 0.05$; $p = 0.052$), dengan ΔR^2 sebesar 0.024. (3) Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta masing-masing (β) sebesar -0.475 (** $p < 0.01$; $p = 0.000$) dan -0.636 ($p < 0.05$, $p = 0.052$), serta ΔR^2 konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0.229.

Kata kunci: konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, kepuasan kerja, perawat.

**THE EFFECTS OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK
STRESS ON NURSE'S JOB SATISFACTION OF RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

ABSTRACT

**Oleh: Aeni Husniah
NIM: 10408141013**

The purpose of this research was to determine: (1) the effect of work family conflict on nurse job satisfaction of RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, (2) the effect of work stress on nurse's job satisfaction of RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, and (3) the effect of work family conflict and work stress on nurse's job satisfaction of RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. This research was a causal associative using quantitative approach. The population in the research were 224 nurses of RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. The number of samples were 156 nurses. Data was collected by a questionnaire. Sampling technique was simple random sampling. Data was analyzed using multiple regression analysis. The results showed that: (1) work family conflict had a negative and significant effect on the nurse's job satisfaction, shown from the results of regression (β) -0,484 significance 0,000 and (Adjusted R^2) 0,228, (2) work stress had a negative effect on nurse's job satisfaction. It was shown from the results of regression β) -0,636, significance 0,052 and (Adjusted R^2) 0,024; and (3) work family conflict and work stress had a negative effect on nurse's job satisfaction, shown from the results that the regression (β) of work family conflict -0,475 with significance 0,000 and work stress with a beta coefficient (β) 0,636 with significance 0,052. Contributions effect of work family conflict and work stress on nurse's job satisfaction was (Adjusted R^2) 0,229.

Keywords: work family conflict, work stress, job satisfaction, nurse.

KATA PENGANTAR

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”

(Terjemahan QS.Ar Rahman: 13)

Alhamdulillah atas segala nikmatNya yang tak bisa dihitung, hingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tanpa pertolonganNya, tidak mungkin karya ini berhasil selesai. Shalawat serta salam senantiasa tercurah pada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan dalam kehidupan ini.

Saya meyakini bahwa pertolongan Allah turun melalui banyak perantara, yaitu salah satunya kepada orang-orang yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu selesainya skripsi saya. Karenanya perkenalkan saya untuk memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A, selaku Rektor UNY.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNY.
3. Bapak Setyabudi Indartono, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi saya.
4. Bapak Farlianto, MBA, selaku narasumber.
5. Ibu M. Lies Endarawati, M.Si selaku ketua penguji.
6. Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan dukungan, pengorbanan dan doa yang tak pernah berhenti.
7. Seluruh pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, terutama perawat yang menjadi responden penelitian.
8. Segenap dosen pengajar jurusan Manajemen FE UNY.
9. Untuk adik-adikku, Evan dan Tati yang memberikan inspirasi dan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman kelas Manajemen 2010, terutama konsentrasi SDM.

11. Saudara seiman di forum halaqah yang tidak bisa saya sebut namanya, terima kasih atas alarm untuk saya menyelesaikan skripsi.
12. Spesial untuk Tri Wulan Fauzziyah, Titik Sulasmi, dan Giva Tri Putri Guntari yang sering membantu dan menyemangati saya dalam proses penulisan skripsi.
13. Rahma Fitriana, *partner* amanah, tempat untuk berbagi cerita dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
14. Kharis Dwi Nugroho, seorang kakak yang menjadi semangat dalam penulisan ini.
15. Nunik Tri Utami, sahabatku yang menjadi api saat semangat melemah dalam menulis skripsi.
16. Teman-teman X-Squad yang memberikan spirit bersama untuk menuntaskan amanah orang tua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 1 Juli 2015

Penulis,



Aeni Husniah

DAFTAR ISI

Abstrak.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Konflik Pekerjaan-Keluarga	13
3. Stres Kerja	15
B. Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Berpikir	20
D. Paradigma Penelitian	24
E. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian	27
G. Uji Instrumen	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Realibilitas	35
H. Teknik Analisis Data	36
I. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
B. Hasil Penelitian	44
1. Hasil Uji Prasyarat Analisis	44
2. Hasil Analisis Deskriptif	46
3. Pengujian Hipotesis	57

C. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data tentang kepuasan pasien pada pelayanan perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bulan Januari – Maret 2014	2
Tabel 2. Data Keterlambatan Hadir Perawat Bangsal Marwah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta periode April-September 2014	3
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	29
Tabel 4. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	33
Tabel 5. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation</i> dan <i>Dicsriminant Validity</i>	35
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 7. Hasil Uji Linieritas	45
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	47
Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak	49
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga	52
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	55
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat	57
Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis	59

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	76
2. Data Validitas dan Reliabilitas	81
3. Hasil Uji Validitas Instrumen	92
4. Data Penelitian	95
5. Hasil Karakteristik Responden	99
6. Hasil Uji Validitas Instrumen	106
7. Hasil Uji Karakteristik Responden	107
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi	108
9. Hasil Uji Kategorisasi	110
10. Hasil Uji Deskriptif	111
11. Hasil Uji Normalitas	111
12. Hasil Uji Linieritas	112
13. Hasil Uji Multikolinieritas	113
14. Hasil Uji Regresi	114
15. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> , Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan.....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	24
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan layanan kesehatan di rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat menjadi suatu hal yang penting karena berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat dapat berakibat negatif terhadap pasien.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja perawat tidak hanya akan berdampak bagi dirinya sendiri, namun juga bagi pasien dan rumah sakit. Perawat yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif dalam bekerja, serta dapat memberikan dampak positif terhadap kesehatan pasien (Adams & Bond : 2000, Aiken *et al.* 2002). Selain itu, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah rumah sakit yang telah berdiri sejak lama dengan mengembangkan nilai-nilai ke-Muhammadiyah-an. Rumah sakit ini mengedepankan nilai-nilai Islam, seperti amanah, tabligh, fatonah dan shiddiq. Nilai-nilai ini tercermin dalam perilaku orang-orang yang bekerja didalamnya. Namun dalam observasi awal yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, ditemukan gejala rendahnya kepuasan

kerja perawat. Perawat yang kurang puas terhadap pekerjaannya menunjukkan kinerja yang rendah dalam melayani pasien dimana nilai-nilai ke-Islaman tersebut berkurang. Perawat yang kurang memuaskan dalam melayani pasien mengakibatkan penilaian pelayanan perawat menurun. Bahkan pada bulan Maret 2014 ditemui bahwa kepuasan pasien terhadap pelayanan perawat menurun hingga mencapai 35,1%. Berikut tabel kepuasan pasien pada pelayanan perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 1. Data tentang kepuasan pasien pada pelayanan perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bulan Januari – Maret 2014

Bulan	Tingkat kepuasan pasien (dalam %)				Rata-rata
	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	
Januari	74,2	66,1	56,4	69,0	66,43
Februari	74,8	48,3	56,6	51,6	57,9
Maret	39,8	34,2	37,7	28,5	35,1

Sumber: Data internal Departemen Humas dan Pemasaran RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang diolah penulis pada Oktober 2014

Selain itu, nilai amanah dalam bekerja juga mengalami penurunan dilihat dari beberapa perawat terlambat hadir dalam bekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu indikasi menurunnya kepuasan kerja. Berikut sampel data dari bangsal terbesar yang mengalami keterlambatan hadir perawat:

Tabel 2. Data Keterlambatan Hadir Perawat Bangsal Marwah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta periode April-September 2014

No	Bulan	Intensitas keterlambatan perawat	Jumlah perawat yang terlambat	Prosentase jumlah perawat yang terlambat
1.	April	10 kali	5	31,25%
2.	Mei	14 kali	6	37,5%
3.	Juni	10 kali	4	25%
4.	Juli	22 kali	8	50%
5.	Agustus	36 kali	12	75%
6.	September	22 kali	8	50%

(Sumber: data internal RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bulan April-September 2014 yang diolah penulis pada Oktober 2014)

Keterangan: Jumlah perawat di Bangsal Marwah sebanyak 16 orang.

Setiap orang yang bekerja tentu mengharapkan adanya imbalan atau gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Perawat RS PKU Muhammadiyah menyatakan kurang puas atas gaji yang diterimanya dan kadang membandingkannya dengan gaji perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah (PNS). Selain masalah gaji, perawat merasa tidak puas dengan rekan kerja. Lingkungan kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I juga menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja perawat. Hal tersebut karena kamar mandi perawat tergabung dengan kamar mandi pasien atau pengunjung (wawancara perawat pada 7 November 2014).

Permasalahan lain yang ditemukan yaitu perawat RS PKU Muhammadiyah yang telah menikah sering menghadapi konflik pekerjaan-keluarga. Perawat RS PKU Muhammadiyah sering mendapati kondisi dimana pemenuhan peran yang satu dengan yang lainnya berbenturan dan berdampak pada kerja yang dihasilkannya. Tuntutan rumah sakit dalam beberapa kondisi memberikan dampak pada pemenuhan kebutuhan di dalam keluarga yang terganggu, misalnya saat ada pelatihan, shift jaga malam, dan menjadi koordinator bagi mahasiswa magang (dari sekolah tinggi kesehatan/ disiplin ilmu kesehatan). Hal ini dirasakan oleh perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan terkadang membuat perawat ingin keluar dari pekerjaan dan mengurus rumah saja (wawancara dengan perawat pada 8 November 2014).

Rendahnya kepuasan kerja bagi perawat RS PKU Muhammadiyah juga disebabkan oleh stres kerja yang muncul karena adanya tuntutan baik dari pihak rumah sakit dan pasien. Perawat diminta bekerja dengan cepat dan tanggap terhadap berbagai kasus pasien, melayani semua kebutuhan mereka dengan kondisi siap siaga. Jumlah tenaga non medis yang terbatas mengakibatkan perawat pada kondisi tertentu harus melakukan pekerjaan non-medis tersebut, sedangkan masih banyak pekerjaan perawat yang harus dikerjakan. Selain itu, program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) mengakibatkan mobilitas perawat lebih tinggi, dan berdampak pada beban kerja yang lebih banyak (wawancara dengan perawat pada 8 November 2014).

Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti karakteristik organisasi (meliputi ambiguitas peran, beban kerja, komunikasi dengan supervisor dan rekan kerja, aktivitas kerja) (Cortese, Lara, & Chiara, 2010: 37), stres pekerjaan (Jelastopulu, *et al*, 2013: 1), gaji, promosi (Hu & Huaping Liu, 2004: 9), serta keseimbangan kehidupan pribadi dengan kerja, terutama pada konflik pekerjaan-keluarga (Netemeyer, Robert, & James, 1996:400). Peneliti mengambil variabel konflik pekerjaan-keluarga karena perawat yang telah menikah (94,5% perawat dari jumlah perawat), mengakui sering menghadapi konflik peran di dalam keluarga dan pekerjaan yang mereka jalani (wawancara perawat pada 12 Januari 2015). Sedangkan faktor stres kerja lebih dipilih daripada faktor lain, dikarenakan pekerjaan perawat itu sendiri yang membuat stres (tipe pekerjaan itu sendiri) dan banyak stresor

(seperti beban kerja dan setting tempat kerja yang sempit) yang terdapat di lingkungan rumah sakit.

Penelitian yang sebelumnya juga menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dalam sebuah organisasi kesehatan (rumah sakit-ed) dapat berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja perawat (Cortese *et al*, 2010, 2010: 38). Dalam penelitian yang lain, ditemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berhubungan negatif (Eleni Jelastopulu *et al*, 2013). Selain itu, pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah belum melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang secara khusus ditujukan kepada perawat. Sehingga, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang ditemui antara lain:

1. Ditemukan indikasi menurunnya kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah menikah sering menghadapi konflik pekerjaan-keluarga.
3. Perawat bekerja dibawah tuntutan yang tinggi baik dari pihak rumah sakit maupun pasien.
4. Pelayanan perawat terhadap pasien kurang memuaskan.
5. Perawat kurang puas terhadap gaji yang diperoleh.
6. Kondisi lingkungan kerja (fisik) terlalu sempit dan terasa sumpek.

7. Rekan kerja perawat yang kurang nyaman.
8. Perawat sering mendapat stressor dari lingkungan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan fokus pada konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku kuliah. Selain itu, untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

3. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian dan penelitian dengan pokok pembahasan terkait konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan di bidang jasa maupun manufaktur. Topik kepuasan kerja, sebagai sebuah konsep ilmu, muncul dan menarik perhatian di bidang manajemen, psikologi sosial dan operasional praktikan dalam beberapa kurun waktu (Zhu, 2013: 293). Hingga saat ini, topik ini masih menjadi topik yang menarik khususnya di dunia manajemen.

a. Definisi Kepuasan Kerja

Telah banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dijelaskan, namun masih belum ada definisi yang tepat dan konsisten tentang kepuasan kerja (Hayes, Ann, & Julie, 2010: 805). Ivancevich, Robert, dan Mischael menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka (2006:90). Shader *et al* (2001: 212) menjelaskan keadaan kepuasan kerja merupakan sebuah gagasan multidimensional yang terdiri dari elemen penting terhadap pemenuhan pribadi pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkat positif yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau bagiannya (Adams & Bond, 2000: 538). Kepuasan kerja karyawan dicerminkan dengan hadirnya emosi dan perasaan positif

dalam diri karyawan tersebut (Locke, 1976; Igalens and Patrice, 1999).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun berdasarkan faktor personal dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, karakteristik organisasi dan aktivitas pekerjaan memiliki dampak penting terhadap kepuasan kerja (Cortese, *et al*, 2010: 37). Blum (1956) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (dalam As'ad, 1999). Faktor individu meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Sedangkan faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, faktor lainnya yaitu konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang sangat buruk (Zulfikar *et.al*, 2013:129).

Dalam kasus kepuasan kerja perawat, beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu kesempatan karir, gaji (Aiken *et al*, 2001; Lu *et al*, 2005), kondisi pekerjaan, hubungan kerja, keamanan pekerjaan, tanggung jawab, jam kerja (Lu *et al*, 2005: 215), ketidaksesuaian masa

training dengan pekerjaan yang sesungguhnya, dan minimnya komunikasi dengan dokter (Adamson *et al*, 1995).

c. Efek Kepuasan Kerja

Mansoor *et al* (2011: 50) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan di era saat ini. Dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memunculkan sikap yang positif sedangkan karyawan yang memiliki level kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan memunculkan sikap yang negatif (Sopiah & Etta, 2013: 3). Jika karyawan puas dalam bekerja dengan menunjukkan sikap yang positif, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan kinerja kerja yang baik pula (Syauta *et al*, 2012: 69). Selain itu, kepuasan kerja akan meningkatkan efektifitas organisasi (Stoddard, *et al*, 2007: 13).

Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memberikan masalah terhadap perusahaan. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang rendah akan menunjukan emosi negatif saat mereka mengerjakan pekerjaan atau mengambil waktu istirahat di tengah-tengah pekerjaan yang dilakukannya (Colquitt *et al*, 2013:98). Hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan karena pekerjaan yang mereka kerjakan kurang optimal. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya tidak mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dan menjadi masalah bagi perusahaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Job Description Index Theory (JDI) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari (Wod, *et al*, 1988 dalam Castle *et al*, 2006):

1) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar.

2) Supervisor

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, membuat karyawan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Partner kerja yang nyaman dan mudah untuk diajak kerjasama akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

4) Kesempatan promosi

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya

5) Dan gaji

Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan fenomena umum dari gaya hidup modern saat ini di berbagai negara dan lingkungan budaya (Aycan, 2005: 2). Laki-laki dan perempuan dewasa yang telah menikah sering menghadapi kondisi dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan yang tidak seimbang.

a. Definisi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Sebuah bentuk dari konflik antarperan di dalam pekerjaan maupun keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985; Zulfikar *et al*, 2013: 129). Konflik pekerjaan didefinisikan sebagai bentuk konflik yang memiliki tekanan peran yang berhubungan dengan anggota organisasi dalam konflik tersebut dengan anggota di kelompok lainnya (Kahn *et al*, 1964: 20). Dalam hal ini seseorang yang sudah menikah dan memiliki anak akan menghadapi kondisi tuntutan peran yang saling berhadapan antara pekerjaan dan keluarga.

Netemeyer (1996: 401) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai:

WFC is a form of interrole conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities.

b. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Banyak peneliti yang sepakat bahwa indikator dari konflik pekerjaan-keluarga adalah tuntutan peran, waktu dalam menjalankan peran dan tekanan dalam menjalankan peran (Bachrach, Bamberger, & Conley, 1991; Cooke & Rousseau, 1984; Greenhaus, 1988; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Kahn & Byosiore, 1992; Kahn et al., 1964; Pleck et al., 1980; Voydanoff, 1988; Netemeyer, 1996).

Tuntutan peran dalam konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada tanggungjawab, kewajiban, harapan atau target, tugas, dan komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan. Waktu yang terjadi dalam konflik pekerjaan-keluarga berlangsung saat alokasi waktu yang ada untuk pekerjaan (keluarga) mengganggu kinerja atau pelaksanaan peran dalam keluarga (pekerjaan) yang berhubungan dengan tanggung jawab. Waktu yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaan akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Sebaliknya, waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran dalam keluarga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan. Tekanan yang terjadi dalam konflik pekerjaan-keluarga berlangsung saat tekanan terbentuk karena peran dalam pekerjaan (keluarga) menyebabkan pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga (pekerjaan) terganggu.

c. Efek Konflik Pekerjaan-Keluarga

Meskipun menghadapi peran baik dalam kerja maupun keluarga mampu memberikan dampak positif bagi individu (N. Rothbard, 2001; Jamadin *et al*, 2014: 309), namun jika pekerja tidak mampu menyeimbangkan kewajiban yang berhubungan terkait kedua peran tersebut, terdapat potensi meningkatnya konflik antara kedua peran (Netemeyer 1996; Jamadin *et al*, 2014: 309).

Grzywacz *et al.* (2006) mempelajari bahwa konflik pekerjaan-keluarga dalam profesi perawat berhubungan dengan menurunnya kepuasan kerja, *burnout*, kelelahan dan emosi yang kacau yang kemudian dihubungkan dengan kinerja pelayanan kesehatan yang rendah (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003; Grzywacz *et al.*, 2006).

3. Stres Kerja

a. Definisi stres kerja

Meningkatnya stres pekerjaan, beban kerja, dan menurunnya kepuasan kerja diantara perawat merupakan topik yang menjadi perhatian manajemen dan ilmuwan (Jaradat, 2012:1).

“Stres is defined as a psychological response to demands that assess certain stakes for the person and tax or exceed the person’s capacity or resources.” (Lazarus, 1984 dalam Colquitt, Jeffery, Michael, 2013: 132)

Stres kerja muncul karena adanya tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Tuntutan yang dimaksud adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban atau ketidakpastian yang dihadapi para individu. Sedangkan sumber daya merupakan suatu hal yang berada dalam kendali seorang karyawan yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan. Stres merupakan kondisi yang terjadi saat menghadapi tekanan atau kewajiban atau tanggungjawab yang banyak dan seseorang tidak mampu menanganinya dan kewajiban tersebut besar serta terus – menerus dalam jangka waktu yang lama tanpa jeda (Mansoor, 2011: 50). Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir (Ivancevich *et al*, 2006: 295).

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Berdasarkan hasil survei, stres terjadi karena karyawan dihadapkan dengan tuntutan lembur, kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dan ketidakamanan pekerjaan yang berhubungan dengan pengurangan jumlah karyawan, dan beberapa tekanan lain (Ivancevich *et al*, 2006: 301). Beban kerja, konflik peran, dan lingkungan fisik pekerjaan memberikan dampak pada stres kerja (Mansoor, 2011: 54)

Kasus stres kerja yang terjadi pada perawat dikarenakan karena jenis pekerjaan perawat itu sendiri yang berat. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa pekerjaan perawat merupakan

pekerjaan yang berat dan stres kerja merupakan hal yang lazim bagi perawat (Elfering , *et al*, 2002; Lavanco, 1997; Lee, 2002; Santos, *et.al*, 2003; Jaradat, 2012: 1)

c. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Stephen P. Robbins (2008) dibagi ada tiga, yaitu gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Seseorang yang mengalami stres kerja akan menunjukkan gejala fisik berupa cepat lelah, mudah pusing dan kurang tidur. Gejala psikologis dari seseorang yang sedang mengalami stres kerja akan menunjukkan sikap kurang komunikatif, cenderung mudah tersinggung, dan kelelahan mental. Sedangkan gejala perilaku dari seseorang yang mengalami stres kerja akan menunjukkan perilaku tidak bersemangat dalam bekerja, tidak mudah menyesuaikan lingkungan, dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

d. Efek Stres Kerja

Seorang yang mengalami stres dalam bekerja menjadi masalah tersendiri dalam organisasi. Masalah besar bagi perusahaan karena dampak stres yaitu pengeluaran uang yang banyak (Ivancevich *et al*, 2006: 308). Selain itu, stres yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja (Ivancevich, 2006: 308). Karyawan yang mengalami stres biasanya akan memunculkan perilaku tidak etis, seperti berpura-pura sakit dan tidak masuk

kerja, berbohong pada atasan atau rekan kerja, dan menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang seharusnya (Ivancevich *et al*, 2006: 301).

Stres dapat menghasilkan konsekuensi psikologis seperti: kegelisahan, frustrasi, apatis, percaya diri yang rendah, agresi dan depresi (Ivancevich *et al*, 2006: 304). Beberapa dampak dari stres mungkin bersifat kognitif, yang mencakup: konsentrasi buruk, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang benar atau sama sekali tidak bisa mengambil keputusan, hambatan mental dan penurunan rentang perhatian.

Perawat menghadapi berbagai macam tekanan setiap hari dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh terhadap kehidupan personal dan kehidupan profesional (Jannati, Rakhsahandeh, & Naeimeh, 2011:125).

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cortese, *et al* (2010) dengan judul “*Determinants of Nurses’ Job Satisfaction: The Role of Work–Family Conflict, Job Demand, Emotional Charge and Social Support*” menunjukkan bukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga dalam sebuah organisasi kesehatan (rumah sakit-ed) dapat berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja perawat.
2. Dalam penelitian sebelumnya, Netemeyer, Robert and James (1996:400) dengan judul “*Development and Validation of Work-Family Conflict and*

Family-Work Conflict Scales”, menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan.

3. Penelitian oleh Ahmad (2008), dari Universitas Putra Malaysia menyebutkan bahwa hampir sepertiga wanita yang menjadi respondennya mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dan sisanya hanya konflik rendah. Penelitian melibatkan 125 perawat dan suaminya untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga dan peranan gender. Judul penelitiannya adalah *Gender Role Orientation of Husbands and Work-Family Conflict of Wives in Dual-Earner Families*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Buonocore dan Russo Marcello (2010) dengan judul Reducing “*The Effects of Work-Family Conflict On Job Satisfaction: The Kind of Commitment Matters*” menghasilkan kesimpulan bahwa perawat Italia menunjukkan *strain-based conflict* dan *time-based conflict* memberikan efek negatif pada kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh komitmen afektif dan komitmen normatif. Penelitian ini melibatkan 197 perawat yang bekerja di wilayah Italia Selatan.
5. Penelitian yang melibatkan 121 perawat oleh Jaradat (2012) membuktikan hasil bahwa perawat tidak merasakan kepuasan kerja karena adanya stres pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, jam kerja dan kekurangan sumber daya. Judul penelitian yang dilakukannya adalah *Perception of Occupational Stres and Job Satisfaction*.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Jelastopulu *et al* (2013) dengan judul *Self-reported Sources of Stres, Job Satisfaction and Quality of Care in*

Professional Hospital Nurses in West-Greece, membuktikan bahwa stres dan kepuasan kerja berhubungan negatif. Penelitian tersebut melibatkan 494 perawat yang diambil secara random dari 5 rumah sakit yang ada di Achaia, West Greece.

C. Kerangka Pikir

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan kondisi yang akan dihadapi oleh orang dewasa yang telah menikah. Konflik tersebut akan bertambah seiring lahirnya anak dalam kehidupan keluarga. Hal ini muncul dalam gaya hidup modern di sebuah kehidupan rumah tangga, dimana seorang wanita juga ikut terlibat aktif dalam dunia kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga ini menjadikan seseorang tidak mampu menjalankan perannya dengan baik dalam sebuah peran karena adanya ketimpangan antarperan. Karena terjadinya konflik ini, seseorang di tempat kerjanya akan merasakan kelelahan, emosi yang kacau yang memicu menampilkan kinerja kerja yang rendah.

Perawat RS PKU Muhammadiyah yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga akan merasakan ketidakpuasan kerja. Perawat merasakan kelelahan dalam bekerja dan sepulangnya di rumah dihadapkan dengan tuntutan tanggungjawab rumah tangga, seperti pekerjaan rumah, mendidik anak-anak, membersamai anak-anak dalam bermain atau mengikuti agenda keluarga besar. Perawat wanita lebih merasakan dampak dari konflik pekerjaan keluarga yang membuatnya ingin keluar dari

pekerjaan untuk fokus mengurus rumah. Efek lain yang didapatkan dari perawat yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga yaitu mereka mengabaikan SOP 3S (senyum, sapa, salam) karena masih terbawa konflik dari rumah.

2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pekerjaan perawat adalah pekerjaan yang menuntut banyak hal dengan karakteristik pekerjaan yang penuh tekanan. Perawat akan sering menghadapi kondisi kritis dari pasien yang membuat dirinya ikut terbawa emosi dan penuh ketegangan. Perawat RS PKU Muhammadiyah yang setiap harinya bekerja dalam bangsal yang kecil dan kondisi bangsal yang kurang nyaman juga mengalami stres.

Stress kerja yang dialami oleh perawat disebabkan salah satunya karena tuntutan manajemen rumah sakit dan dari pasien atau keluarga pasien. Tekanan baik secara eksternal maupun internal perawat mendorong munculnya stress. Hal tersebut berdampak baik fisik, emosi maupun pikiran. Gejala yang timbul dari stress akan merugikan baik untuk perawat sendiri maupun untuk pihak pasien dan rumah sakit.

Perawat yang mengalami stress berkepanjangan akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Perawat yang mendapatkan banyak stresor di tempat kerja, akan mengalami tingkat stres yang tinggi dan berdampak pada ketidakpuasan kerja. Perawat RS PKU Muhammadiyah yang mengalami stress akan menunjukkan gejala fisik berupa sakit kepala, kelelahan, dan atau mengalami kondisi emosi yang tidak stabil sehingga

berpengaruh terhadap penanganan pasien yang tidak tepat. Perawat yang menunjukkan stress akan mengalami ketidakpuasan kerja sehingga melakukan beberapa tindak absensi kerja, dan datang terlambat.

3. Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

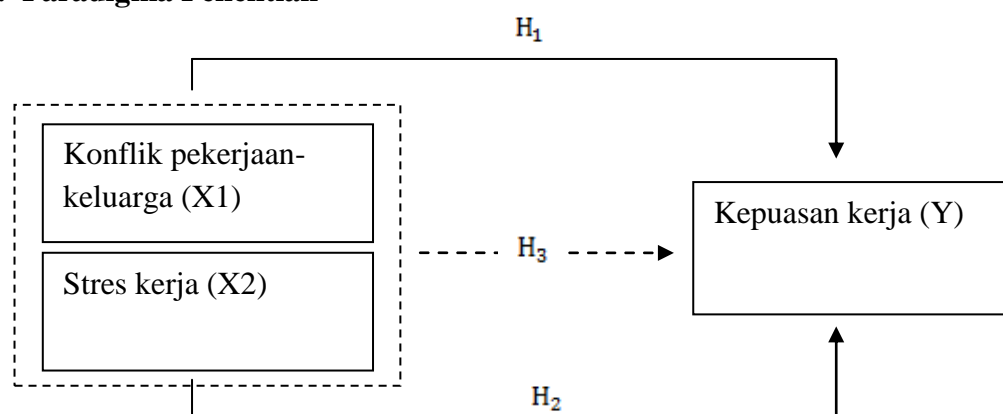
Seorang yang bekerja, dengan status menikah tidak bisa terhindar dari konflik pekerjaan-keluarga. Pada satu sisi dirinya dibutuhkan lebih di pekerjaannya, namun di sisi lain dirinya akan diminta untuk berada dalam peran keluarga. Hal tersebut yang menjadikan konflik tidak bisa dihindari. Seorang yang bekerja dengan berbagai tekanan baik dari luar maupun dari dalam dirinya akan merasakan stress dalam pekerjaannya. Stress yang muncul dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Perawat RS PKU Muhammadiyah yang telah bekerja dan menikah mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Mereka diminta untuk bekerja dan ada situasi dimana keluarga harus ditinggalkan karena urusan dinas pekerjaan (misal pelatihan atau studi lanjut) dan hal tersebut menjadikan perannya di keluarga berkurang bagi anggota keluarga lainnya. Belum lagi kondisi pekerjaan perawat sendiri yang penuh tekanan. Perawat RS PKU Muhammadiyah sering menghadapi kondisi pasien yang kritis, yang segera membutuhkan pengobatan atau tindak medis namun tidak tertangani karena urusan administrasi, dan atau perawat menghadapi tuntutan manajemen rumah sakit yang menyebabkan dirinya harus jaga malam, serta beberapa pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan non medis tetapi dilakukan oleh perawat. Semua beberapa hal

tersebut mengakibatkan stressor meningkat dan memunculkan stress di kalangan perawat.

Perawat yang mengalami baik konflik pekerjaan-keluarga akan merasakan kegelisahan atau kondisi kurang nyaman dalam bekerja karena terbawa konflik dalam rumah dan pikiran tidak tenang karena masalah terbawa hingga ke lingkungan kerja. Dampaknya pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang optimal. Kondisi tersebut akan semakin memburuk saat perawat mendapatkan tekanan baik dari pihak manajemen maupun dari pasien atau keluarga pasien. Pikiran yang penuh dengan konflik keluarga ditambah tuntutan dari luar tersebut akan mengakibatkan perawat sakit kepala, kemudian tidak mampu berpikir dengan baik, tidak terlalu fokus saat melayani pasien dan efek paling puncaknya yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan fokus pada keluarga atau mencari tempat kerja yang lebih nyaman.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Variabel konflik pekerjaan-keluarga (Variabel Independen)

X2 : Variabel stres kerja (Variabel Independen)

Y : Variabel kepuasan kerja (Variabel Dependen)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- H₃: Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sekaran, 2010: 110). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga dan variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan waktu pelaksanaan pada bulan Oktober 2014 sampai dengan selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap seorang perawat yang merasakan kepuasan

kerja di RS PKU Muhammadiyah akan menunjukkan kinerja yang baik. Indikator kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, kualitas supervisor, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi dan gaji.

2. Variabel Independen (X_1)

Konflik pekerjaan-keluarga perawat RS PKU Muhammadiyah adalah kondisi saat perawat mengalami konflik peran baik sebagai perawat di rumah sakit maupun sebagai anggota keluarga dalam keluarganya. konflik tersebut terjadi bersamaan sehingga menyulitkan perawat bekerja dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga yaitu, waktu, tuntutan peran dan tekanan peran.

3. Variabel Independen (X_2)

Stress kerja perawat RS PKU Muhammadiyah adalah kondisi dimana perawat menghadapi tekanan berupa tuntutan baik dari pihak manajemen rumah sakit maupun pihak pasien atau keluarga pasien. Stress kerja yang dialami oleh perawat adalah munculnya perasaan tegang, gelisah, cemas dan kondisi fisik yang kelelahan atau pusing kepala. Indikator untuk mengukur stres kerja yaitu gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah menikah

sejumlah 224 perawat, yang terdiri dari 165 perawat perempuan dan 59 perawat laki-laki.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 156 perawat RS PKU Muhammadiyah dengan menggunakan pendapat Roscoe yang menyebutkan bahwa jumlah minimal sampel dalam penelitian adalah 30 (Roscoe, 1975; Sekaran, 2011)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dengan pertanyaan tertulis. Daftar pertanyaan mencakup variabel dependen dan independen, yaitu variabel kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Responden menjawab dengan cara memberi tanda tertentu sesuai dengan jawaban responden pada kolom jawaban yang disediakan. Skala yang digunakan adalah skala ordinal atau skala LIKERT.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya serta telah diuji validitas dan reliabilitas oleh para peneliti pada penelitian sebelumnya. Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang akan diuji pengaruhnya.

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja memodifikasi angket dari Castle, Howard Degenholtz, and Jules Rosen (2006) yang berisi 13 item, dengan contoh pernyataan, “Saya dibayar adil atas pekerjaan yang saya lakukan”.

Kuesioner untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga memodifikasi angket dari penelitian yang dilakukan oleh Patrice L. Esson (2004) dengan 12 item pertanyaan, contohnya, “Pekerjaan saya menyita waktu yang ingin saya habiskan bersama keluarga”.

Kuesioner terkait stres kerja memodifikasi angket dari Terry dan John, dalam Lusia, (2014) yang berisi 18 item. Contoh skalanya yaitu, “Saya menjadi sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja”.

Tabel 3. Kisi-kisi instrumen adalah sebagai berikut :

No	Variabel	Indikator	No butir	Jumlah
1	Kepuasan Kerja (Luthans, 2006; Robbins, 2008)	pekerjaan itu sendiri, kualitas supervisor, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi dan gaji. (Castle, Howard Degenholtz, and Jules Rosen, 2006)	1, 2, 8, 9, 12, 13 7, 11, 6, 10, 3, 4, 5,	13
2	Konflik Pekerjaan-Keluarga (Netemeyer, 1996)	Tuntutan peran Waktu Tekanan (Esson, 2004)	16, 17, 12 18, 19, 22, 23 14, 20, 24 15, 21, 25	
3	Stres Kerja (Terry dan John, dalam Lusia, 2014)	Gejala psikologi Gejala fisik Gejala perilaku	26, 28, 38, 40, 42 33, 35, 41 27, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 43	

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala LIKERT, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

G. Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang benar dapat digunakan sebagai alat ukur atau tidak, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada instrumen penelitian yang telah dipakai pada penelitian sebelumnya yaitu instrumen penelitian yang dilakukan oleh Castel et al (2006), Esson (2004) dan Lusia (2014). Uji coba instrumen pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel penelitian. Ranjit Kumar (2005) menyatakan bahwa validitas merupakan kemampuan dari instrumen dalam kuesioner untuk dapat mengukur rancangan penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Joreskog, 1969). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan

mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Joreskog, 1969).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 21.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*. Analisis CFA dengan menyelidiki *convergent validity*, dan *discriminant validity* digunakan dalam penelitian ini (Anderson dan Garbing, 1988). Penelitian ini menilai kehandalan bersama-sama untuk semua item dari konstruk dengan menghitung reliabilitas komposit dan rata-rata varians yang diekstraksi (Steenkamp dan Van Trijp 1991). Cronbach adalah kriteria yang paling banyak digunakan untuk mengukur keandalan item untuk masing-masing konstruk (Cronbach, 1991). Validitas konvergen mensyaratkan bahwa suatu alat ukur (indikator) secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan validitas

diskriminan, menguji bahwa suatu alat ukur, secara tepat hanya mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Unidimensionalitas skala terpenuhi, jika masing-masing item secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (≥ 0.5) Fornell dan Larker"s (1981). Anderson and Gerbing (1986) menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$. Nilai *loading factor* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah antara 0,593 sampai 0,815. Nilai *loading factor* untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah antara 0,646 sampai 0,854. Nilai *loading factor* untuk variabel Stres Kerja adalah antara 0,660 sampai 0,747. Dalam penelitian ini terdapat 5 item variabel kepuasan kerja yang gugur, terdapat 3 item yang gugur dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga, dan terdapat 14 item yang gugur dalam variabel stres kerja. Sehingga ada 21 pertanyaan yang lolos untuk pengujian data selanjutnya.

Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha*

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1 JenisKelamin	1.87	.335	-							
2 Usia	1.66	.926	-	-.037						
3 MasaKerja	2.33	1.482	-	-.045	.791**					
4 JumlahAnak	1.05	.682	-	-.141	.479**	.542**				
5 KonflikPekerjaanKeluarga	2.7650	.66187	0,785	-.082	-.094	-.105	-.133	(.937)		
6 StresKerja	2.0272	.30923	0,709	.018	-.091	-.076	-.091	.266**	(.937)	
7 KepuasanKerja	3.3830	.63049	0,721	.108	-.037	-.039	-.010	-.478**	-.152	(.887)

**p<0.01; *p<0.05.

Angka yang bercetak tebal adalah *Cronbach Alpha* (konsistensi konstruk)

Keterangan: 1. Jenis kelamin; 2. Usia; 3. Masa Kerja; 4. Jumlah anak ; 5. Konflik pekerjaan-keluarga; 6. Stres Kerja; 7. Kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah tahun 2015

a. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kontrol (Jenis kelamin, Usia, Masa kerja, Jumlah anak) memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap masing-masing variabel baik independen maupun dependen.. Variabel kontrol Konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel independen dapat disimpulkan berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (-0.478**, **p<0.01, sedang) (Spearman, 1904). Sedangkan stres kerja perawat berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (-.152, **p<0.01,).

Discriminant validity meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Dari tabel 3, nilai *discriminant validity* < 0.85 (0.316, -0.555, -0,177) sesuai dengan Campell dan Fiske (1981). Dapat disimpulkan angka tersebut konsisten dengan analisis *convergent validity*, sehingga merupakan

persyaratan validitas yang baik. Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity

	AVE	Konflik Pekerjaan- Keluarga	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Konflik pekerjaan keluarga	0,785	0,785	-0.153	-0.108
Stres Kerja	0,709	0,316	0,709	-0.012
Kepuasan Kerja	0,721	-0.555	-0.177	0,721

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015
 Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal
 Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi suatu instrumen mengukur sesuatu yang hendak diukur (Wiersma, 1986:288; Yuzrizal, 2008: 80). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas menggunakan *caraone shoot* atau pengukuran dalam satu kali dengan membandingkan hasil terhadap pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011: 48). Hasil uji realibilitas terhadap semua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik pekerjaan keluarga	0,937	Reliabel, Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,937	Reliabel, Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Mann, 1995). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = $\text{mean} + 1 \text{ SD} \leq X$
- b. Sedang = $\text{mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{mean} + 1 \text{ SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - 1 \text{ SD}$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah menguji apakah variabel pangsang atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160).

Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria :

- Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $> 5\%$ maka data berdistribusi normal
- Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $< 5\%$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson, yaitu digunakan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi, dengan membandingkan nilai statistik, jika signifikan atau berada pada daerah autokorelasi positif, maka spesifikasi model persamaan utama adalah salah, atau misspesification (Ghozali, 2011: 166).

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

I. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = c + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + R$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

x_1 = Konflik Pekerjaan-Keluarga

x_2 = Stres Kerja

c = konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

R = residual

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai (R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berdiri sejak 15 Februari 1923 pada masa penjajahan Belanda atas inisiatif KH. Sujak yang didukung oleh pendiri Muhammadiyah KH Ahmad Dahlan. Pada awalnya, rumah sakit ini hanya berupa klinik rawat jalan yang sangat sederhana dengan nama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) di Kampung Jagang Notoprajan Yogyakarta. Persyarikatan Muhammadiyah menyelenggarakan PKO dalam rangka menolong umat dhuafa, khususnya yang sedang sakit dan tidak mampu berobat.

Mulai tahun 1970 Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta semakin berkembang menjadi rumah sakit yang lebih representative dengan layanan kesehatan yang lebih lengkap serta sebagai rujukan di wilayah DIY maupun Jawa Tengah bagian selatan. Salah satu wujud perkembangannya yaitu dengan adanya pengakuan berupa akreditasi dan telah tersertifikasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2000.

RS PKU Muhammadiyah selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter dan perawat.

Visi

Menjadi rumah sakit Islam yang berdasar pada Al Quran dan Sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu, setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit-rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia.

Misi

1. Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan, pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.
2. Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam.

3. Mewujudkan dakwah Islam, amar ma'ruf nahi munkar di bidang kesehatan dengan senanitasi menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

Falsafah

“Jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka (QS. At Tahrim: 6)

“Dan apabila aku sakit, Dialah yang menyembuhkan aku (QS. Asy Syuara: 80)

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah adalah perwujudan dari amal shalih sebagai sarana ibadah yang dilandasi iman dan taqwa kepada Allah SWT.

Nilai-nilai yang Dikembangkan

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikelola berdasarkan manajemen entrepreneurial yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari AL Quran yaitu:

1. Amanah

Amanah artinya benar-benar dapat dipercaya. Jika satu urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apa yang telah dipercayakan orang lain kepadanya akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Ia tidak pernah berkhianat dan mengingkari janji.

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-bainya

kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An Nisa: 58)

2. Sidiq

Shiddiq artinya jujur atau berkata benar. Nilai karakter shiddiq membuat seseorang mampu berkata dengan baik dan benar, serta bekerja sesuai dengan ucapannya. Orang yang memiliki sifat shiddiq merasa selalu diawasi Allah. Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal tersebut karena ia yakin bahwa Allah Maha Mengetahui segala gerak geriknya. Setiap individu yang menjadi bagian dari RS PKU Muhammadiyah, baik dari tim manajemen maupun tim medis, diharapkan menerapkan nilai shiddiq atau jujur dalam bekerja.

3. Fathonah

Artinya Cerdas. Seseorang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah baik diri sendiri maupun masalah yang dihadapi oleh orang lain. Dalam bekerja, diperlukan kecerdasan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diterimanya agar selesai dengan baik.

4. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan. Maksudnya jika diberikan sebuah amanah atau tugas, maka orang tersebut akan menyampaikan amanah tersebut dengan baik dan tidak ada yang disembunyikan.

5. Inovatif

Inovatif yaitu selalu melakukan hal-hal yang baru dalam bekerja. Selalu ada pembaharuan dalam setiap pelayanan terhadap pasien baik dari segi medis maupun non-medis

6. Silaturahmi

Setiap individu yang tergabung dalam RS PKU Muhammadiyah akan dijaga tali silaturahmi, baik dengan individu tersebut maupun dengan pihak keluarganya. Hal tersebut akan mengakibatkan kekeluargaan semakin erat.

Ragam Layanan Poliklinik RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta:

1. Klinik Umum
2. Klinik Penyakit Dalam
3. Klinik Penyakit Jantung
4. Klinik Penyakit Syaraf
5. Klinik Penyakit Jiwa
6. Klinik Penyakit Mata
7. Klinik Penyakit THT
8. Klinik Penyakit Gigi
9. Klinik Penyakit Kulit dan Kelamin
10. Klinik Penyakit Paru
11. Klinik Rematologi
12. Klinik Penyakit Anak
13. Klinik Bedah Umum
14. Klinik Bedah Tulang

15. Klinik Bedah Urologi
16. Klinik Bedah Syaraf
17. Klinik Bedah Plastik/Thorax
18. Klinik Bedah Gigi dan Mulut
19. Klinik Bedah Anak
20. Klinik Bedah Digestif
21. Klinik Obsgyn
22. Klinik VCT HIV/AIDS

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 156 responden. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 43 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat 11 item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 32 item.

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 21.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada data adalah 0,157 (semuanya $\geq 0,05$) maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas			
Variabel		Signifikansi	Keterangan
Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja		0,089	Linier
Stres kerja terhadap kepuasan kerja		0,126	Linier

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Namun variabel stress kerja tidak memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

c. Uji Multikolinieritas

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai

tolerance. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Frisch dalam Strom, 1998). Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Konflik pekerjaan-keluarga	0,929	1,076	Tidak terjadi multikolinieritas
Streskerja	0,929	1,076	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan jumlah anak. Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	136	87,2%
Laki-laki	20	12,8%
Total	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 136 responden (87,2%), dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden

(12,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan. Profesi perawat hampir di semua rumah sakit cenderung di dominasi oleh perempuan. Di UK, perawat laki-laki sangat rendah (McLaughlin, et al, 2010). Persentase perawat laki-laki di UK sebesar 10,2% dari total perawat yang terdaftar (Oxtoby, 2003; McLaughlin et al, 2010). Sedangkan di USA, persentase perawat laki-laki dari total perawat hanya sebesar 5% (Needleman et al, 2002; McLaughlin et al, 2010).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10 . Karakteristik Responden berdasarkan Usia		
Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	52	33,3%
31-40 tahun	59	37,8%
41-50 tahun	27	17,3%
>50 tahun	2	1,3%
Missing Value	16	10,3%
Total	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 52 responden (33,3%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 59 responden (37,8%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 27 responden (17,3%) , responden dengan usia >50 tahun sebanyak 2 responden (1,3%) dan ada 16 responden (10,3%) yang tidak menyebutkan usianya. Dapat

dikatakan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah adalah angkatan kerja muda.

Kebutuhan tenaga kerja di bidang kesehatan terus meningkat terutama untuk profesi perawat. RS PKU Muhammadiyah yang saat ini memiliki dua unit di Yogyakarta juga membutuhkan tenaga kerja perawat yang lebih banyak. Sehingga, mayoritas perawat di RS PKU Muhammadiyah adalah angkatan kerja muda.

3) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja		
Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	53	34%
6-10 tahun	22	14,1%
11-15 tahun	25	16%
16-20 tahun	34	21,8%
>20 tahun	11	7,1%
Missing Value	11	7,1%
Total	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden, terdapat sejumlah 53 responden (34%) yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, sebanyak 22 responden (14,1%) yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun, sebanyak 25 responden (16%) yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun, sebanyak 34 responden (21,8%) yang memiliki masa kerja selama 16-20 tahun, sebanyak 11 responden (7,1%) yang memiliki masa kerja selama lebih dari 20 tahun, dan sebanyak 11 responden (7,1%) yang tidak mengisi jawaban terkait

masa kerja. Responden terbanyak adalah perawat yang masih berstatus sebagai perawat muda, dimana sebanyak 34% dari total responden adalah mereka yang memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah merupakan angkatan kerja muda. Perawat yang masih muda umumnya juga memiliki masa kerja yang masih pendek dibandingkan dengan senior mereka. Namun perawat di RS PKU Muhammadiyah yang memiliki masa kerja yang lama juga masih mendominasi. Hal ini karena pengalaman kerja yang lebih lama membuat perawat semakin profesional.

4) Jumlah Anak

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak		
Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
1-2 anak	89	57,1%
3-5 anak	34	21,8%
> 5 anak	2	1,3%
Missing Value	31	19,9%
Total	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden, terdapat sejumlah 89 responden (57,1%) yang memiliki 1-2 anak, sebanyak 34 responden (21,8%) yang memiliki 3-5 anak, sebanyak 2 (1,3%) responden yang memiliki anak lebih dari 5 anak dan sebanyak 31 responden (19,9%) yang tidak mencantumkan jumlah anak yang dimiliki.

Mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah memiliki jumlah anak sesuai dengan program yang dicanangkan pemerintah, yaitu dua anak lebih baik. Sehingga 89% perawat disana memiliki anak sekitar 1-2 anak saja.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variable kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1.63, nilai maksimum sebesar 5.00, nilai mean 3.383, nilai standar deviasi 0,63049. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$x \geq 4,01$	17	10,9%
Sedang	$2,75 \leq x < 4,01$	120	76,9%
Rendah	$X < 2,75$	19	12,2%
Jumlah		156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

a) Kategori Tinggi terhadap Kepuasan Kerja

Perawat RS PKU Muhammadiyah yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (10,9%). Perawat yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi merasakan sangat puas terhadap gaji yang diperoleh, dan puas

terhadap supervisor mereka. Selain itu, perawat merasakan kepuasan kerja karena perawat adalah pekerjaan yang sesuai dengan cita-citanya.

Perawat dalam kategori indikator tinggi terhadap kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan kinerja yang baik dalam bekerja seperti tepat dalam penanganan pasien, menerapkan senyum, sapa, salam kepada pasien maupun pihak keluarga pasien.

b) Kategori Sedang terhadap Kepuasan Kerja

Mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 120 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta cukup puas terhadap pekerjaannya, gaji yang didapatkan serta terhadap supervisor mereka.

c) Kategori Rendah terhadap Kepuasan Kerja

Ada sebagian responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 19 responden (12,2%). Dalam hal ini, perawat kurang puas terhadap pekerjaannya, gaji yang didupatkannya dan terhadap supervisor.

Perawat dalam kategori ini mengeluhkan gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan gaji yang didapatkan perawat di rumah sakit lain atau perawat di instansi pemerintah (PNS). Perawat akan menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja karena kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak negatif terhadap rumah sakit berupa keluhan yang disampaikan pihak pasien atau pihak keluarga pasien atas kinerja perawat yang kurang baik.

2) Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hasil analisis deskriptif pada variabel konflik pekerjaan-keluarga diperoleh nilai minimum sebesar 1.00, nilai maksimum sebesar 4.22, nilai mean 2.7650, nilai standar deviasi 0.66187. Selanjutnya data konflik pekerjaan-keluarga dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Konflik Pekerjaan-Keluarga			
Tanggapan	Interval Skor	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$x \geq 3.43$	28	17,9%
Sedang	$2.10 \leq x < 3.43$	106	67,9%
Rendah	$x \leq 2.10$	22	14,1%
Jumlah		156	100%

Sumber: Data primer diolah 2015

a) Kategori Tinggi terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga

Dari tabel 13 menunjukkan beberapa responden memberikan penilaian terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 28 responden (17,9%). Sebagian perawat dalam kategori ini memiliki tingkat konflik yang tinggi dalam kehidupan pekerjaan dan keluarganya.

Perawat yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi sering menghadapi tuntutan peran yang saling bertentangan satu sama lain baik dalam aspek waktu maupun tanggung jawab peran. Dampak yang dirasakan oleh perawat dalam kategori tingkat tinggi ini yaitu emosi marah yang muncul saat di rumah karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dan mereka mengalami kesulitan untuk menjadi pasangan atau orang tua yang ideal bagi pasangan atau anak-anak mereka.

b) Kategori Sedang terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga

Mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 106 responden (67,9%). Hal ini membuktikan bahwa mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah memiliki tingkat sedang dalam menghadapi konflik pekerjaan-keluarga.

Perawat dalam kategori ini menganggap cukup tertekan karena tuntutan peran yang dihadapi baik dalam keluarga maupun pekerjaan. Perawat merasakan terkadang waktu yang diinginkan untuk bersama keluarga menjadi berkurang karena adanya pekerjaan di rumah sakit.

c) Kategori Rendah terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga

Sebagian responden memberikan penilaian terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 22 responden (14,1%). Perawat dalam kategori ini menganggap konflik pekerjaan-keluarga tidak terlalu berat bagi kehidupan keluarga maupun pekerjaannya.

Perawat disini menganggap ringan konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi atau dapat dikatakan sebuah konflik yang wajar dan tidak terlalu menjadi masalah besar dalam kehidupan keluarga maupun pekerjaan mereka. Sehingga mereka mudah sekali beradaptasi peran dari peran seorang perawat menjadi peran seorang ibu atau ayah (suami atau istri) dalam keluarga.

3) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variable stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1.25, nilai maksimum sebesar 4.00, nilai mean 2.0272, nilai standar deviasi 0.30923. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Stres Kerja

Tanggapan	Interval Skor	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$x \geq 2.33$	8	5,1%
Sedang	$1.72 \leq x < 2.33$	140	89,7%
Rendah	$x \leq 1.72$	8	5,1%
Jumlah		156	100%

Sumber: Data primer diolah 2015

a) Kategori Tinggi terhadap Stres Kerja

Dari tabel 14 terlihat bahwa sebagian responden memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 8 responden (5,1%). Hal ini menunjukkan hanya sebagian kecil dari perawat RS PKU Muhammadiyah yang menganggap tinggi terhadap stres kerja yang dihadapinya.

Beberapa perawat dalam kategori ini menunjukkan sikap yang acuh terhadap lingkungan bekerjanya, baik rekan kerja maupun terhadap pasien. Selain itu mereka akan menunjukkan ketidaknyamanan dalam bekerja saat sedang menghadapi stres. Rasa gelisah ini membuat beberapa perawat dalam kategori ini lebih memilih tidak terlalu banyak komunikasi dengan rekan kerjanya.

b) Kategori Sedang terhadap Stres Kerja

Mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 140 responden (89,7%). Hal ini membuktikan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat sedang dalam menghadapi stres kerja.

Perawat dalam kategori ini menunjukkan sikap yang tidak terlalu mudah dalam menyesuaikan diri dalam pekerjaannya saat stres terasa. Namun mereka akan segera mampu kembali bekerja normal setelah mampu mengatasi stres kerja. Saat mereka tetap dipaksa untuk bekerja, maka perawat akan kurang berkonsentrasi dalam bekerja sehingga dapat berakibat fatal terhadap pasien, seperti salah memberikan obat.

c) Kategori Rendah terhadap Stres Kerja

Sebagian kecil responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 responden (5,1%). Perawat yang masuk dalam kategori ini menganggap stres kerja adalah hal yang biasa dalam sebuah pekerjaan atau dalam kata lain hal tersebut merupakan sebuah konsekuensi yang harus diterima.

Perawat dalam kategori ini sangat mudah menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya meski saat itu sedang

menghadapi stres kerja baik dari tuntutan manajemen maupun pasien atau pihak keluarga pasien.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Independent Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1(β)	Model 2(β)	Model 3(β)	Model 4(β)
JenisKelamin	0.110	0.061	.111	.063
Usia	-0.01	-0.025	-.031	-.028
MasaKerja	-0.036	-0.054	-.034	-.054
JumlahAnak	0.033	-0.022	.023	-.024
KonflikPekerjaanKeluarga		-0.484**		-0.475**
StresKerja			-.157	-.036
R ²	.014	0.242	.038	.243
ΔR^2	.014	.228**	.024	.229**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05

a. Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Hasil olah data penelitian yang menggunakan *Software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh

negative terhadap kepuasan kerja sebesar (β) -0.484 (** $p < 0.01$; $p = 0.000$). Kontribusi konflik pekerjaan-keluarga untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0.228. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dinyatakan terbukti.

b. Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil olah data penelitian yang menggunakan *Software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar (β) -0.157 ($p > 0.05$; $p = 0.052$). Kontribusi konflik pekerjaan-keluarga untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0.024. Untuk hipotesis kedua, dapat disebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun hasilnya tidak signifikan. Atau dalam kata yang lain, dapat dikatakan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja hanya berlaku untuk sampel yang diteliti atau tidak dapat digeneralisir untuk semua perawat RS PKU Muhammadiyah.

c. Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil olah data penelitian yang dilakukan,

ditemukan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga (β) -0.475 (** $p < 0.01$; $p = 0.000$) dan stress kerja (β) -0.636 ($p > 0.05$, $p = 0.052$) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0.229. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara parsial, dimana hanya kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 17. Ringkasan Hasil hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Diterima, dengan hasil signifikan
2.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Diterima, dengan hasil tidak signifikan
3.	Kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima sebagian (<i>partial accepted</i>)

Sumber: Data primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Penelitian membuktikan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi konflik pekerjaan-keluarga dan hal tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer *et al* (1996), Patel *et al* (2008), Yildirim & Zeynep (2008), dan Cortese *et al* (2010). Konflik pekerjaan-keluarga yang muncul pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta saat pemenuhan tanggung jawab pekerjaan (rumah) mengganggu pelaksanaan tanggung jawab di dalam rumah (pekerjaan).

Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merawat pasien mulai dari hal yang sederhana hingga kompleks, misal mulai dari menyiapkan tempat tidur pasien hingga tindakan medis sesuai petunjuk dokter. Beban kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta semakin bertambah karena kurangnya tenaga non-medis yang mengakibatkan perawat harus merangkap tugas tersebut. Selain itu, beban kerja juga bertambah karena adanya program BPJS. Program tersebut mengakibatkan lonjakan jumlah pasien pengguna BPJS dan perawat ikut serta mengantar pasien. Jumlah beban kerja yang tinggi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa jam kerja yang panjang, kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan, serta beban kerja berpengaruh langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga (Boyar, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Kim, Leong, & Lee, 2005; Nilgun, 2011).

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa waktu yang menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*time-based conflict*) di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan indikator tertinggi (3,32) dibandingkan indikator lain yang menyebabkan efek negatif pada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyebutkan bahwa *time-based conflict* memberikan efek negatif pada kepuasan kerja (Buonocore & Marcello, 2010). Penelitian lainnya oleh Zulfikar *et al* (2013) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *time-based conflict* memberikan efek negatif yang signifikan pada kepuasan kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Medical Representatif di Kota Kudus. Maksud dari hasil penelitian ini yaitu bahwa hanya perawat yang menjadi responden penelitian ini yang memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pekerjaan perawat merupakan pekerjaan yang lazim dengan stres kerja (Elfering, *et al*, 2002; Lavanco, 1997; Lee, 2002; Santos, *et.al*, 2003; Jaradat, 2012: 1). Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi berbagai macam tekanan dalam aktivitas hariannya yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya maupun. Tekanan tersebut berasal dari tugas yang diberikan dari dokter, permintaan pasien maupun keluarga pasien yang menginginkan pelayanan yang terbaik, maupun kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan. Berbagai tekanan tersebut mengakibatkan perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini merasakan stres kerja dan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa ada sebagian perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang merasakan stres kerja namun tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perawat tersebut mampu mengendalikan stres sehingga tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Stres dapat dikontrol oleh seorang muslim selama dirinya percaya pada Allah SWT

yang mengatur hidup dan mati seseorang (Mujahid, 2006; Daud *et al*, 2011). Dalam perspektif Islam, stres adalah ujian kekuatan dalam kehidupan manusia (Daud *et al*, 2011). Seorang muslim meyakini pandangan tersebut sesuai dengan Firman Allah SWT dalam ayat berikut:

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (QS. Al Mulk :2)

Bagi seorang muslim, stres pasti akan selalu dihadapi, namun mereka yang dekat dengan Allah akan mudah mengontrolnya, begitu juga dengan sebagian perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa keyakinan pada agama seperti membaca Al Quran, berdoa dan percaya pada Allah akan mampu menjadikan seseorang mengontrol emosinya (Burnard, 2007; Jannati *et al*, 2011).

Penelitian ini membuktikan hasil bahwa seorang yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Namun tidak semua perawat RS PKU Muhammadiyah yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja akan mengalami penurunan kepuasan kerja.

Saat tuntutan peran dan tanggung jawab terjadi pada perawat yang telah menikah, dan hal tersebut membuat dirinya tidak mudah memainkan peran dan tanggungjawab dalam keluarga, maka hal tersebut akan mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga muncul. Saat konflik pekerjaan-keluarga muncul di tempat kerja, kemudian ditambah dengan beberapa tekanan yang ada di

rumah sakit mengakibatkan perawat merasakan tingkat kepuasan kerja menurun.

Penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta hanya diterima secara parsial. Perawat hanya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada variabel konflik-pekerjaan kelaurga. Namun, variabel stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Rita *et al* (2013) pada perawat di RS Pantang dan dan RS Ridge, Ghana.

Pada intinya, penelitian ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Hayes *et al* 2010, Hu J. & Liu 2004, Blegen 1993, Zangaro & Karen 2007, Grandey *et al* 2005). Perawat dan pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta perlu bekerja sama dengan baik agar mampu mengelola konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dengan baik dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perawat yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja yang dijalannya. Sehingga, saat perawat mengalami tuntutan peran baik dalam keluarga maupun pekerjaan namun hal tersebut tidak dapat dipenuhi dengan baik, perawat akan mengalami penurunan kepuasan kerja.
2. Stress kerja berpengaruh negatif namun tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini menggambarkan bahwa hanya perawat yang menjadi responden penelitian ini saja yang akan mengalami penurunan kepuasan kerja saat mengalami stress kerja. Perawat di luar responden mengalami stres kerja namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara parsial. Maksudnya adalah hanya kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

1. Respon responden rate dalam penelitian ini tidak terlalu tinggi (65%). Hal ini dikarenakan pekerjaan perawat yang banyak dan mobilitas mereka yang tinggi, sehingga mengakibatkan 178 kuesioner kembali dari 270 kuesioner yang disebar dan kuesioner yang valid hanya 156 kuesioner.
2. Hasil uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,229 yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja sebesar 22,9 % sedangkan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
 - a) Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta disebabkan karena lama kerja yang harus dilaksanakan oleh perawat, serta adanya beban kerja yang berlebih. Saat ini, perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki beban kerja yang bertambah karena adanya program kesehatan dari pemerintah yaitu BPJS. Selain itu, tugas perawat yang berat masih perlu ditambah dengan tugas-tugas non-medis, misalnya menyiapkan air mandi untuk pasien. Padahal tugas tersebut merupakan tugas non-

medis. Hal tersebut terjadi karena petugas non-medis yang kurang memadai. Sehingga pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah perlu menambah petugas non-medis agar tugas dan tanggung jawab perawat tidak tumpang tindih.

- b) Selain itu, konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh perawat RS PKU Muhammadiyah didorong karena faktor waktu. Maksud dari waktu disini adalah karena terkadang tugas mereka selalu dijadwal bershift, baik shift pagi, siang ataupun malam. Jadwal shift, terutama saat malam hari dan *week end* akan berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga. Hal ini dapat memicu konflik pekerjaan-keluarga yang meningkat. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk lebih baik dalam mengelola shift dan tidak terlalu sering memberikan tambahan kerja di jam kerja normal, apalagi jika sering mendadak.
- c) Pihak manajemen sebaiknya mendesain atau menata tempat kerja perawat lebih nyaman lagi (terutama kamar mandi dan AC) agar perawat nyaman bekerja. Saat stres kerja muncul, perawat dapat menenangkan diri di ruangan yang lebih nyaman. Hal ini karena ruangan kerja yang ada di RS PKU Muhammadiyah I yang sumpek atau kurang nyaman.

2. Bagi Perawat

Perawat yang telah menikah sebaiknya selalu melakukan komunikasi dengan baik terhadap keluarganya, baik pada pasangannya maupun kepada anak-anaknya terkait tanggung jawab pekerjaannya jika pada waktu

tertentu hal tersebut mengakibatkan pemenuhan tanggung jawab terhadap keluarga terganggu. Hal tersebut karena konflik pekerjaan-keluarga dapat dimoderasi dengan adanya dukungan keluarga. Selain itu, jika tiba-tiba perawat mengalami stres kerja karena tekanan pekerjaan, maka perawat yang lain perlu mendukungnya dengan saling membantu tugas pekerjaan. Karena stres kerja dapat dimoderasi dengan dukungan sosial.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Masih terdapat faktor lain sebesar 77,1% yang memengaruhi kepuasan kerja yang patut diteliti lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit lain, misalnya gaji, motivasi, organisasi budaya, hubungan dengan rekan kerja dan promosi. Selain itu, perlu diteliti lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan penambahan variabel moderasi seperti efikasi diri, dan dukungan sosial (Peterson, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Adams A. & Bond S. (2000) Hospital Nurses Job Satisfaction, Individual and Organisational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 32 (3), 536–543.
- Ahmad, Aminah. (2008) Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 1*
- Aiken L.H., Clarke S.P., Sloane D.M., Sochalski J. & Silber J.H. (2002) Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *JAMA* 288 (16), 1987–1993.
- Al Quran Terjemahan. Kuala Lumpur: Pustaka Darul Iman.
- Anafarta, Nilgün. (2011) The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4, 168-177.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Aycan, Zeynep. (2005) *Cross-Cultural Approaches to Work Family Conflict*. Keynote text on the Inaugural Conference on Work and Family Interface, Barcelona, Spain.
- Bachrach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Workhome conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Blegen, M., (1993). Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables. *Nursing Research* 42 (1), 36–41.

- Boyar, S.L., Maertz, Jr.C.P., Mosley, Jr.C.D., & Carr, C.J. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Brown, Frederick G. 1985. *Principles of Education and Psychological Testing*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Buonocore, Filomena and Russo Marcello. (2010) *Reducing The Effects of Work-Family Conflict On Job Satisfaction: The Kind of Commitment Matters*. Presented on a workshop: XI Workshop dei Docenti e dei Ricercatori di Organizzazione Aziendale, Bologna, 16-18 giugno 2010.
- Burnard P, Haji Abd Rahim HT, Hayes D, Edwards D. (2007). A Descriptive Study of Bruneian Student Nurses' Perceptions of Stress. *Nurse Educ Today*, 27, 808-18
- Castle, Nicholas G., Howard Degenholtz, and Jules Rosen. (2006) Determinants of Staff Job Satisfaction of Caregivers in Two Nursing Homes in Pennsylvania. *BMC Health Research*, Vol. 6, 1-11.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 251-262.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, & Michael J. Wesson. (2013) *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cortese, Claudio G., Lara Colombo and Chiara Ghislieri. (2010) Determinants of Nurses' Job Satisfaction: The Role of Work-Family Conflict, Job Demand, Motional Charge and Social Support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35-43.
- Cronbach, L.J., 1991, methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., 2001, An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4
- Daud, Siti Rohana, Hafisah Yaakob, Nani Syuhada Sehat. 2011. Job Stress From Islamic Perspective. *Research Article*. International Management Conference, Unisza, Kuala Terengganu
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).

Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Volume I, No 1, Desember 2010

- Elfering A, Grebner S, Semmer NK, *et al.* (2002) Time Control, Catecholamines, and Back Pain Among Young Nurses. *Scandinavian Journal of Working and Environmental Health*, 28:386-90.
- Esson, Patrice L. (2004) Consequences of Work-Family Conflict: Testing A New Model of Work-Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes. *Thesis for Masters of Science Degree in Psychology*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Fisher, F.M.(1970) “ Test of Equality between Sets of Coefficients in two linear regressions : An Expository Note. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 361-366.
- Fornell & Larcker (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50
- Ghoniem, A., ElKhouly, S., Mohsen, G. & Ibrahim, M. (2011) Impact of Emotional Intelligence and Gender on Job Satisfaction among Egyptian Govt Sector Employs. *Current Research Journal of Social Sciences*, 3(1). 22-27.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work-family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of 'Social Behavior and Personality*, 3, 23-44
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, Joseph G. and Nadine F. Marks. (1999) *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family*. CDE Working Paper No. 99-03, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hayes, Bronwyn, Ann Bonner, and Julie Pryor. (2010) Factors Contributing to Nurse Job Satisfaction in The Acute Hospital Setting: A Review of Recent Literature. *Journal of Nursing Management*, 2010, 18, 804–814.
- Hu, J. & Liu, H. (2004) Job satisfaction among nurses in China. *Home Health Care Management & Practice*, 17(1), 9-13.
- Igalens, Jacques, and Patrice Roussel. (1999). A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20, p.1003-1025.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jamadin, Nurnazirah, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi dan Fauziah Noordin. (2014) Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2.
- Jannati, Yadollah, Rakhshandeh Mohammadi, & Naeimeh Seyedfatemi. 2011. Iranian Clinical Nurses' Coping Strategies for Job Stress. *Journal of Occupational Health*, 53:123-129.
- Jaradat, R. (2012) Perception of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Bahrain Medical Buletin*, Vol. 34, No. 2, 1-6.
- Jelastopulu, Eleni, Thomaella Tsouvaltziidou, Evangelia Vangeli, Fani Messolora, John Detorakis, & Evangelos C Alexopoulos. (2013) Self-reported Sources of Stress, Job Satisfaction and Quality of Care in Professional Hospital Nurses in West-Greece. *Nursing and Health* 1(1): 1-9.
- Joreskog, K. G. (1969) A General Approach to Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis. *Psychometrika*, 34(2), 183-202.
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kahn, R.L., D.M. Wolfe , R.P. Qutnn, J.D. Snof. K and R.A. Rosenthal. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York:Wiley.

- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Lavanco G. (1997) Burnout Syndrome and Type a Behavior in Nurses and Teachers in Sicily. *Psychol Rep*, 81(2): 523-8.
- Lee I, Wang HH. (2002) Perceived Occupational Stress and Related Factors in Community Nurses. *J Nurs Res*, 10(4): 253-60.
- Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction'. In: Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, pp. 1297-1349.
- Lu, Hong, Alison E. While, & K. Louise Barriball. (2005) Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies* 42, 211–227.
- Lusia, Salmawati. 2014. Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Anutapura Palu. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mann, Prem S. (1995). *Introductory statistics* (2nd ed). Wiley. ISBN 0-471-31009-3.
- Mansoor, Muhammad, Sabtain Fida, Saima Nasir, and Zubair Ahmad. (2011) The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- McLaughlin, Katrina, Orla T. Muldoon, Madrienne Moutray. (2010). Gender, Gender Roles and Completion of Nursing Education: A Longitudinal Study. *Nurse Education Today* 30, 303-307
- Mujahid, A.M. (2006), retrived from www.soundvision.com/info/peace/stresstips.asp
- Needleman, J., Beurhaus P., Mattke, S., Stewart, M., Zelevinsky, K., (2002). Nurse Staffing Level and Quality of Care in Hospitals. *New England Journal of Medicine* 30, 346 (22), 1715-1722.

- N. Rothbard. (2001) Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, pp. 655-684.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, and Robert McMurrian. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.No. 4,400-410.
- Oxtoby, K. (2003). Men in Nursing. *Nursing Time* 99(32), 20-23
- Pallant, Jullie. 2005. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS For Windows (Version 12)*". Sydney: Allen & Unwin.
- Patel, CJ, A Beekhan, Z Paruk, S Ramgoon. (2008). Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Spousal Support: An Exploratory Study of Nurses' Experience. *Article*. Curationis March 2008.
- Peterson, Jessica Zara. 2009. Job Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among New Nurses. *Thesis*. University of Toronto.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Rita, Abaa Assibi, Samuel Atindanbila, Philip Abepuoring & Mwining Nyaledzigbor Prudence Portia. (2013) The Cause of Stress and Job Satisfaction Among Nurse at Ridge and Patang Hospitals in Ghana. *International Journal of Asian Sosial Science* 3(3): 762-771.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistic for Behavioural Science*. (2nd). In Hill, R. (1998). "What Sample Size is 'Enough' in Internet Survey Research?" *International Computing and Technology: An Electronic Journal for the 21st Century*. Available at: <http://www.emoderators.com/ipct-j/1998/n3-4/hill.html>
- Santos SR, Carroll CA, Cox KS, *et al.* (2003) Baby Boomer Nurses Bearing the Burden of Care: A Four-site Study of Stress, Strain, and Coping for Inpatient Registered Nurses. *J Nurs Adm*, 33(4): 243-50.

- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2011. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (fifth edition)*.UK: Wiley.
- Shader K.,Broome M.E., Broome C.D., West M.E & Nash M. (2001) Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover For Nurses in An Academic Medical Center. *Journal of Nursing Administration* 31 (4), 210-126.
- Sopiah and Etta Mamang Sangadji. (2013) The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development*, Vol. 3, No.3, 1-18.
- Spearman, C. (1904). "General Intelegence, " Objective Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15(2), 201-292.
- Steenkamp, E. M. van Trijp, H., 1991, The use of LISREL in validating marketing constructs, *International Journal of Research Marketing*, 8 (4), 283-99.
- Stoddard, Misti, Susan R. Madsen and Utah Valley. (2007). Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 2-15.
- Syauta, Jack Henry, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN Volume 1*, 69-76.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th edn). New York: HarperCollins.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Wiersma, William and Syephen G. Jurs. 1986. *Educational Measurement and Testing*. Boston: Allyn and Bacon.
- Yildirim, D., Aycan, Z., Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey, *Int J Nurs Stud* (2008), doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010
- Yuzrizal. 2008. Pengujian Validitas Konstruk dengan Menggunakan Analisis Faktor. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol.5,No.1,73-92.

- Zangaro, George A. , Karen L. Soeken. (2007). A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30, 445–458
- Zhu, Yanhan. (2013) A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science Journals*, 9, 293-298.
- Zulfikar, Ahmer, Najeeb Ullah Khan, Qamar Afaq & Shadiullah Khan. (2013) Evaluating The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction (A Survey of Nursing Staff in Public Sector Hospitals of Bhakkar District). *Gomal University Journal of Research*, 29(2) Dec 2013, 128-135.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya sesuai kondisi pribadi masing-masing, apa adanya. Semua informasi yang masuk akan menjadi bahan penelitian. Keberhasilan penelitian ini tergantung atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini dengan baik.

Atas dukungannya partisipasinya, saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi saya melalui kontak berikut:

Email : aeni.husniah7@gmail.com

HP : 089671661533

Hormat Saya,
Peneliti

Aeni Husniah
NIM. 10408141013

KUESIONER

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Identitas Pribadi Responden

Lingkari pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Departemen Kerja :
3. Umur : Tahun
4. Jabatan :
5. Masa kerja : Tahun
6. Pendidikan terakhir :
 - a. D3
 - b. S1
7. Jumlah anak :
 - a. 1-2 anak
 - b. 3-5 anak
 - c. > 5 anak
8. Status Pernikahan :
 - a. Nikah
 - b. Cerai

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah pernyataan berikut ini sesuai kondisi pribadi masing-masing. Berikan pernyataan berikut terkait hubungan pekerjaan Anda dengan kehidupan pribadi Anda dengan memberikan tanda (V) pada pilihan yang ada.

No.	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui Kepuasan Kerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
Pernyataan Positif						
1.	Setelah seharian bekerja, saya merasa telah mencapai menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Bekerja dalam bidang ini, saya merasa menjadi bagian dari sebuah keluarga.					
3.	Saya dibayar adil atas pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Gaji dan upah yang meningkat diberikan jika saya bekerja dengan baik.					
5.	Gaji saya lebih baik daripada perawat di rumah sakit lain.					
6.	Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk semakin maju dalam bidang ini.					
7.	Rekan kerja saya adalah orang-orang yang membangkitkan semangat.					
Pernyataan Negatif						
8.	Saya benci bangun di pagi hari untuk berangkat bekerja.					
9.	Saya berada dalam pekerjaan yang tidak berkembang.					
10.	Kesempatan saya untuk mendapatkan promosi sangat terbatas.					
11.	Orang-orang yang bekerja dengan saya tidak menyenangkan.					
12.	Pihak manajemen terlalu cepat mengkritik kinerja yang rendah.					
13.	Pihak manajemen susah untuk dipuaskan.					

No.	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
14.	Jadwal pekerjaan saya seringkali bertentangan dengan kehidupan keluarga saya.					
15.	Setelah bekerja, saya terlalu lelah untuk melakukan sesuatu yang ingin					

	saya lakukan saat pulang ke rumah.					
16.	Banyak sekali pekerjaan yang harus dikerjakan dimana hal tersebut menjauhkan saya dari kepentingan pribadi.					
17.	Keluarga saya tidak berkenan ketika saya sibuk dengan pekerjaan saya saat di rumah.					
18.	Karena banyaknya tuntutan pekerjaan, terkadang saya mudah marah ketika di rumah					
19.	Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit untuk bersantai-santai di rumah.					
20.	Pekerjaan saya menyita waktu yang ingin saya habiskan bersama keluarga.					
21.	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk menjadi pasangan (suami/istri) atau orang tua yang saya inginkan.					
22.	Saya harus meninggalkan hal-hal yang saya senangi karena tuntutan pekerjaan.					
23.	Karena tugas kerja, seringkali saya harus mengubah rencana pribadi saya.					
24.	Banyaknya waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan, membuat saya sulit untuk memenuhi tanggungjawab terhadap keluarga.					
25.	Pekerjaan saya membuat saya stress sehingga mengakibatkan saya sulit memenuhi kebutuhan pribadi saya.					

No.	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui Stress Kerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
Pernyataan Negatif						
26	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
27	Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya					
28	Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya					
29	Saya tidak mudah percaya dengan teman sekerja saya					
30	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah					

	keluarga					
31	Gairah/semangat kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai atasan/perusahaan					
32	Saya merasa malas bekerja bila perusahaan mempersulit tenaga kerja dalam mengambil ijin atau cuti					
33	Saya merasa lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun					
34	Jadwal kerja menurunkan motivasi saya dalam bekerja					
35	Saya menjadi sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja					
Pernyataan Positif						
36	Saya jarang melakukan kesalahan atau kekeliruan, meskipun diawasi oleh atasan saat bekerja					
37	Saya tetap peduli dengan teman sekerja meskipun teman saya tidak menghargai saya					
38	Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan					
39	Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya					
40	Saya merasa betah walaupun peraturan rumah sakit keras/ketat					
41	Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan					
42	Saya senang dengan atasan yang selalu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya					
43	Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga					

TERIMA KASIH

2. Data Validitas dan Realibilitas

VARIABEL KEPUASAN KERJA (KK)														Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	3	3	2	2	4	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2
4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
6	2	5	4	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2
8	3	4	3	1	1	1	4	3	2	1	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	1	2	1	1	4	5	1	1	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
10	4	4	1	2	1	1	3	5	1	1	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
11	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
12	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
13	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3
15	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
17	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
18	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
19	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1

47	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
48	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
49	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
54	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
55	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3
56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
57	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
58	4	4	3	3	2	3	4	5	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2
59	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
61	4	4	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2
62	4	4	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
63	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
68	4	4	4	3	5	4	4	5	4	2	5	3	3	2	4	3	2	1	2	2	2	3	4	2	2
69	4	4	4	2	5	4	4	5	4	2	5	3	3	2	4	3	2	1	2	2	2	3	4	2	2
70	4	5	3	5	2	4	2	5	5	2	5	2	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	3
71	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

97	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
98	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
101	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2
102	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2
103	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
104	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
105	3	4	2	2	4	1	4	4	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
106	5	4	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
107	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
108	2	3	2	3	3	3	4	5	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
109	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
110	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	2	4	4	4	2	4	4	5	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
114	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
115	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	4	4	3	4	1	3	4	5	3	2	5	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1
117	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
119	4	5	5	5	2	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3
120	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
121	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3

Stres Kerja																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5	3	4	2	3	4	5	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	4	2	3	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	4	3	3	3	5	4	4	5	2	2	2	2	3	3	5	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3
5	3	4	2	3	2	4	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
4	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2
4	3	4	2	3	5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4
4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	1	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
4	4	4	4	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	4	5	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2

4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	3	5	2	2
4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2
3	1	1	1	5	3	5	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2
4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2
4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2
4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2
3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
4	4	3	2	3	3	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	2	3	3	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2
4	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2
4	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	4	2	2
3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	4	2	2
4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	4	3	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2

4	4	2	3	3	4	5	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2
4	4	2	3	3	4	4	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2
5	5	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	2	3	3	4	4	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
4	4	2	3	3	4	5	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2
4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
4	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2
4	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	4	3	4	5	4	1	3	4	2	3	2	1	2	2	2	3
5	5	4	1	2	1	3	1	1	4	1	2	1	1	2	2	3	2
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	2	1	1	3	1	3
4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3
3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3
4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	4	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	1	2	1	1	1
4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,782
Approx. Chi-Square		4413,908
Bartlett's Test of Sphericity	df	903
Sig.		,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK_1			
KK_2			
KK_3		,719	
KK_4		,623	
KK_5			
KK_6		,691	
KK_7			
KK_8			
KK_9		,781	
KK_10		,754	
KK_11		,605	
KK_12		,705	
KK_13		,687	
KPK_1			
KPK_2			
KPK_3	,663		
KPK_4		-,601	
KPK_5	,762		
KPK_6	,752		
KPK_7	,735		
KPK_8	,718		
KPK_9	,659		

KPK_10	,527		
KPK_11	,743		
KPK_12	,767		
SK_1			
SK_2			
SK_3	,568		
SK_4	,515		
SK_5	,660		
SK_6			
SK_7		-,512	
SK_8			
SK_9	,665		
SK_10	,612		
SK_11			
SK_12			,594
SK_13			,559
SK_14			,726
SK_15			,541
SK_16			
SK_17			
SK_18			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,847
Approx. Chi-Square		2169,057
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK_3		,719	
KK_4		,593	
KK_6		,683	
KK_9		,782	
KK_10		,815	
KK_11		,662	
KK_12		,783	
KK_13		,731	
KPK_3	,743		
KPK_5	,774		
KPK_6	,835		
KPK_7	,823		
KPK_8	,806		
KPK_9	,776		
KPK_10	,646		
KPK_11	,854		
KPK_12	,811		
SK_12			,731
SK_13			,660
SK_14			,747
SK_15			,698

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

4. Data Penelitian

VARIABEL KEPUASAN KERJA (KK)									Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)									Stres Kerja (SK)			
No	3	4	6	9	10	11	12	13	3	5	6	7	8	9	10	11	12	12	13	14	15
1	3	3	2	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	3	3	2	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3
5	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3
6	4	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
7	4	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2
8	3	1	1	2	1	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
9	1	2	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	1	2	4
10	1	2	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	2	4
11	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
12	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
13	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3
14	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3
15	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
16	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
17	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
18	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
19	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
20	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2
21	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2
22	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3
24	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
25	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
27	4	5	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2
28	4	4	4	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2
29	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
30	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1
31	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1
32	4	4	3	5	3	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
33	4	4	3	5	3	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
34	4	4	3	3	3	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
35	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	2	2	2
36	4	4	3	3	3	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2

37	4	4	3	3	3	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
38	4	4	3	3	3	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
39	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
40	4	4	3	5	2	5	5	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
41	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
42	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2
43	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2
44	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2
45	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	1	1	3
46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
47	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2
48	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
50	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
51	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
54	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
55	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2	1	2	2
56	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2
58	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2
59	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
60	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3
61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4
62	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
63	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3
64	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1
65	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1
66	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
67	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
68	4	3	4	4	2	5	3	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
69	4	2	4	4	2	5	3	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
70	3	5	4	5	2	5	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	3	1	1	2	1
71	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
72	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
73	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
74	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
75	4	4	5	5	3	5	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3
76	4	4	5	5	3	5	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3
77	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	2

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
80	4	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
81	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	2
82	4	2	4	4	4	5	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2
83	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2
84	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2
85	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
86	4	2	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	2
87	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2
89	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
90	5	4	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
91	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
92	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
93	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3
94	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
95	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3
96	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
97	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
98	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
99	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
100	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
101	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
102	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2
103	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
104	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
105	2	2	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2
106	4	2	3	5	4	5	5	5	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
107	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2
108	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2
109	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1
110	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
113	4	4	4	3	2	5	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
114	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
115	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2
117	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	4	4	4	4	2	5	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2

119	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	1	2
120	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2
121	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2
122	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
123	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
124	2	2	3	2	1	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
125	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
126	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	2	2	2	2
127	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
128	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
129	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
130	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
131	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
132	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2
133	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2
134	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
135	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
136	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
137	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2
138	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
139	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2
140	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
141	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
142	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
143	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
144	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
145	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2
146	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
147	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2
148	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
149	3	3	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2
150	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
151	4	4	4	5	4	5	5	5	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2
152	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
153	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
154	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
155	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
156	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

5. Hasil Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Masa Kerja	Pendidikan terakhir	Jumlah Anak	Status Pernikahan
1	Laki-Laki	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
2	Perempuan	31-40	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
3	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
4	Laki-Laki	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
5	Perempuan	41-50	> 20 tahun	SPK	1-2 anak	nikah
6	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
7	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	0	nikah
8	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
9	Laki-Laki	41-50	> 20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
10	Laki-Laki	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
11	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
12	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	-	nikah
13	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
14	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
15	Perempuan	41-50	> 20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
16	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
17	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
18	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
19	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	-	nikah
20	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
21	Perempuan	20-30	1-5	D3	-	nikah

			tahun			
22	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
23	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
24	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
25	Perempuan	31-40	-	S1	3-5 anak	nikah
26	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
27	Laki-Laki	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
28	Perempuan	31-40	16	D3	3-5 anak	nikah
29	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
30	Perempuan	-	-		-	nikah
31	Perempuan	-	-	D3	-	nikah
32	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
33	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
34	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
35	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
36	Perempuan	20-30	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
37	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
38	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
39	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	0	nikah
40	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
41	Laki-Laki	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
42	Perempuan	41-50	>20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
43	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
44	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah

45	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
46	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
47	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
48	Perempuan	41-50	16-20 tahun	S1	3-5 anak	nikah
49	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
50	Perempuan	31-40	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
51	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
52	Perempuan	20-30	1-5 th		-	nikah
53	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
54	Laki-Laki	31-40	16-20 tahun	S1	3-5 anak	nikah
55	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
56	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
57	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
58	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
59	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
60	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
61	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
62	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
63	Perempuan	-	-		-	nikah
64	Perempuan	31-40	-		-	nikah
65	Perempuan	-	-	D3	-	nikah
66	Perempuan	20-30	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
67	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
68	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
69	Laki-Laki	-	1-5	D3	1-2	nikah

			tahun		anak	
70	Perempuan	20-30	6-10 tahun	-	1-2 anak	nikah
71	Laki-Laki	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
72	Perempuan	-	-	-	-	nikah
73	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
74	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	1-2 anak	nikah
75	Perempuan	-	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
76	Perempuan	-	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
77	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
78	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	1-2 anak	nikah
79	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	-	nikah
80	Perempuan	41-50	16-20 tahun	S1	> 5 anak	nikah
81	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	-	nikah
82	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
83	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
84	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
85	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
86	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
87	Perempuan	20-30	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
88	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
89	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
90	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	1-2 anak	nikah
91	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
92	Perempuan	20-30	1-5	D3	-	nikah

			tahun			
93	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	0	nikah
94	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	0	nikah
95	Perempuan	20-30	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
96	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
97	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	1-2 anak	nikah
98	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
99	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
100	Laki-Laki	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
101	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	3-5 anak	nikah
102	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	-	nikah
103	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
104	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
105	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
106	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
107	Perempuan	20-30	> 20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
108	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
109	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
110	Perempuan	31-40	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
111	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
112	Laki-Laki	41-50	> 20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
113	Perempuan	>51	> 20 tahun	-	> 5 anak	nikah
114	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah

115	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
116	Perempuan	41-50	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
117	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
118	Perempuan	41-50	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
119	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
120	Laki-Laki	41-50	> 20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
121	Laki-Laki	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
122	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
123	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
124	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
125	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
126	Laki-laki	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
127	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
128	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
129	Laki-Laki	41-50	11-15 tahun	D3	3-5 anak	nikah
130	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
131	Perempuan	31-40	16-20 tahun	S1	3-5 anak	nikah
132	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	-	nikah
133	Laki-Laki	>30	6-10 tahun	S1	1-2 anak	nikah
134	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
135	Perempuan	41-50	> 20 tahun	-	1-2 anak	nikah
136	Perempuan	20-30	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
137	Perempuan	41-50	16-20	D3	1-2	nikah

			tahun		anak	
138	Perempuan	20-30	1-5 tahun	S1	1-2 anak	nikah
139	Perempuan	20-30	1-5 tahun	SPK	1-2 anak	nikah
140	Perempuan	-	-	D3	3-5 anak	nikah
141	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
142	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
143	Laki-Laki	31-40	1-5 tahun	D3	1-2 anak	nikah
144	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	-	nikah
145	Perempuan	31-40	11-15 tahun	S1	1-2 anak	nikah
146	Perempuan	-	-	-	-	nikah
147	Perempuan	>55	> 20 tahun	D3	3-5 anak	nikah
148	Perempuan	41-50	> 20 tahun	D3	-	nikah
149	Perempuan	31-40	10-15 th	D3	1-2 anak	nikah
150	Perempuan	41-50	1-5 tahun	D3	-	nikah
151	Perempuan	41-50	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah
152	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
153	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
154	Perempuan	31-40	6-10 tahun	D3	1-2 anak	nikah
155	Perempuan	31-40	11-15 tahun	D3	1-2 anak	nikah
156	Perempuan	31-40	16-20 tahun	D3	1-2 anak	nikah

6. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	156	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	156	100.0

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

1. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	9

3. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	4

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	20	12.8	12.8	12.8
Valid perempuan	136	87.2	87.2	100.0
Total	156	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	16	10.3	10.3	10.3
usia 20-30 tahun	52	33.3	33.3	43.6
usia 31-40 tahun	59	37.8	37.8	81.4
Valid usia 41-50 tahun	27	17.3	17.3	98.7
usia > 50 tahun	2	1.3	1.3	100.0
Total	156	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	11	7.1	7.1	7.1
1-5 tahun	53	34.0	34.0	41.0
6-10 tahun	22	14.1	14.1	55.1
Valid 10-15 tahun	25	16.0	16.0	71.2
16-20	34	21.8	21.8	92.9
> 20 tahun	11	7.1	7.1	100.0
Total	156	100.0	100.0	

JumlahAnak				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	31	19.9	19.9	19.9
1-2 anak	89	57.1	57.1	76.9
Valid 3-5 anak	34	21.8	21.8	98.7
> 5 anak	2	1.3	1.3	100.0
Total	156	100.0	100.0	

8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan Kerja			
Mi			= 3.3830
Sdi			= .63049
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	4,01
Sedang	:	$2,75 \leq X <$	4,01
Rendah	:	$X <$	2,75

Konflik Pekerjaan-Keluarga			
Mi			= 2.7650
Sdi			=.66187
Tinggi	: $X \geq M+SD$		
Sedang	: $M-SD \leq X < M+SD$		
Rendah	: $X < M-SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	3,43
Sedang	:	$2,10 \leq X <$	3,43
Rendah	:	$X < 2,10$	

Stres Kerja			
Mi			= 2.0272
Sdi			= .30923
Tinggi	: $X \geq M+SD$		
Sedang	: $M-SD \leq X < M+SD$		
Rendah	: $X < M-SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	2,33
Sedang	:	$1,72 \leq X <$	2,33
Rendah	:	$X < 1,72$	

9. Hasil Uji Kategorisasi

RECODE_KepuasanKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	17	10.9	10.9	10.9
Sedang	120	76.9	76.9	87.8
Rendah	19	12.2	12.2	100.0
Total	156	100.0	100.0	

RECODE_KonflikPekerjaanKeluarga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	28	17.9	17.9	17.9
Sedang	106	67.9	67.9	85.9
Rendah	22	14.1	14.1	100.0
Total	156	100.0	100.0	

RECODE_StresKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	8	5.1	5.1	5.1
Sedang	140	89.7	89.7	94.9
Rendah	8	5.1	5.1	100.0
Total	156	100.0	100.0	

10. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KepuasanKerja	156	3.38	1.63	5.00	3.3830	.63049
KonflikPekerjaanKeluarga	156	3.22	1.00	4.22	2.7650	.66187
StresKerja	156	2.75	1.25	4.00	2.0272	.30923
Valid N (listwise)	156					

11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,55350060
	Absolute	,090
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

12. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Konflik Pekerjaan Keluarga	(Combined)		1385.624	27	51.319	3.126	.000
	Between Groups	Linearity	764.330	1	764.330	46.564	.000
		Deviation from Linearity	621.294	26	23.896	1.456	.089
	Within Groups		2101.062	128	16.415		
	Total		3486.686	155			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	(Combined)		293.705	7	41.958	1.945	.066
	Between Groups	Linearity	74.311	1	74.311	3.444	.065
		Deviation from Linearity	219.395	6	36.566	1.695	.126
	Within Groups		3192.981	148	21.574		
	Total		3486.686	155			

13. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StresKerja, KonflikPekerjaa nKeluarga ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.219	.55711

a. Predictors: (Constant), StresKerja, KonflikPekerjaanKeluarga

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.129	2	7.064	22.761	.000 ^b
	Residual	47.486	153	.310		
	Total	61.615	155			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), StresKerja, KonflikPekerjaanKeluarga

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.734	.317	14.911	.000		
	KonflikPekerjaanKeluarga	-.449	.070	-.471	.000	.929	1.076
	StresKerja	-.055	.150	-.027	.717	.929	1.076

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

14. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja ^b	.	Enter
2	KonflikPekerjaanKeluarga ^b	.	Enter
3	StresKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.117 ^a	.014	-.012	.63441	.014	.522	4	151	.720
2	.491 ^b	.242	.216	.55818	.228	45.062	1	150	.000
3	.493 ^c	.243	.212	.55962	.001	.231	1	149	.632

a. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja

b. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, KonflikPekerjaanKeluarga

c. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, KonflikPekerjaanKeluarga, StresKerja

d. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.841	4	.210	.522	.720 ^b
	Residual	60.774	151	.402		
	Total	61.615	155			
2	Regression	14.880	5	2.976	9.552	.000 ^c
	Residual	46.735	150	.312		
	Total	61.615	155			
3	Regression	14.953	6	2.492	7.958	.000 ^d
	Residual	46.662	149	.313		
	Total	61.615	155			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja

c. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, KonflikPekerjaanKeluarga

d. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, KonflikPekerjaanKeluarga, StresKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	.317		9.537	.000
	JenisKelamin	.207	.154	.110	1.349	.179
	Usia	-.013	.090	-.020	-.147	.883
	MasaKerja	-.016	.059	-.037	-.265	.792
	JumlahAnak	.031	.090	.033	.339	.735
2	(Constant)	4.546	.360		12.644	.000
	JenisKelamin	.116	.136	.062	.853	.395
	Usia	-.017	.080	-.026	-.219	.827
	MasaKerja	-.023	.052	-.055	-.449	.654
	JumlahAnak	-.021	.080	-.022	-.259	.796
	KonflikPekerjaanKeluar ga	-.461	.069	-.484	-6.713	.000
3	(Constant)	4.668	.441		10.595	.000
	JenisKelamin	.118	.136	.063	.867	.387
	Usia	-.019	.080	-.028	-.240	.810
	MasaKerja	-.023	.052	-.054	-.440	.661
	JumlahAnak	-.022	.080	-.024	-.271	.787
	KonflikPekerjaanKeluar ga	-.452	.071	-.475	-6.343	.000
	StresKerja	-.073	.151	-.036	-.480	.632

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja ^b		Enter
2	StresKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.117 ^a	.014	-.012	.63441	.014	.522	4	151	.720
2	.195 ^b	.038	.006	.62856	.025	3.825	1	150	.052

a. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja

b. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, StresKerja

c. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.841	4	.210	.522	.720 ^b
	Residual	60.774	151	.402		
	Total	61.615	155			
2	Regression	2.352	5	.470	1.191	.317 ^c
	Residual	59.263	150	.395		
	Total	61.615	155			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja

c. Predictors: (Constant), JumlahAnak, JenisKelamin, Usia, MasaKerja, StresKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	.317		9.537	.000
	JenisKelamin	.207	.154	.110	1.349	.179
	Usia	-.013	.090	-.020	-.147	.883
	MasaKerja	-.016	.059	-.037	-.265	.792
	JumlahAnak	.031	.090	.033	.339	.735
2	(Constant)	3.689	.463		7.959	.000
	JenisKelamin	.209	.152	.111	1.376	.171
	Usia	-.021	.090	-.031	-.238	.812
	MasaKerja	-.014	.059	-.034	-.247	.805
	JumlahAnak	.022	.089	.023	.242	.809
	StresKerja	-.321	.164	-.157	-1.956	.052

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

**15. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan
Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan.**

		Correlations						
		KepuasanKerja	KonflikPekerjaanKeluarga	StresKerja	JenisKelamin	Usia	MasaKerja	JumlahAnak
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	-.478**	-.152	.108	-.037	-.039	-.010
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.180	.649	.628	.899
	N	156	156	156	156	156	156	155
KonflikPekerjaanKeluarga	Pearson Correlation	-.478**	1	.266**	-.082	-.094	-.105	-.133
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.310	.245	.191	.100
	N	156	156	156	156	156	156	155
StresKerja	Pearson Correlation	-.152	.266**	1	.018	-.091	-.076	-.091
	Sig. (2-tailed)	.058	.001		.820	.257	.346	.259
	N	156	156	156	156	156	156	155
JenisKelamin	Pearson Correlation	.108	-.082	.018	1	-.037	-.045	-.141
	Sig. (2-tailed)	.180	.310	.820		.644	.578	.081
	N	156	156	156	156	156	156	155
Usia	Pearson Correlation	-.037	-.094	-.091	-.037	1	.791**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.649	.245	.257	.644	.000		.000
	N	156	156	156	156	156	156	155

MasaKerja	Pearson	-.039	-.105	-.076	-.045	.791**	1	.542**
	Correlatio							
	n							
JumlahAnak	Sig. (2-	.628	.191	.346	.578	.000		.000
	tailed)							
	N	156	156	156	156	156	156	155
	Pearson	-.010	-.133	-.091	-.141	.479**	.542**	1
	Correlatio							
	n							
	Sig. (2-	.899	.100	.259	.081	.000	.000	
	tailed)							
	N	155	155	155	155	155	155	155

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

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

RELIABEL 2(X1) x reliable 1		
Sqrt	(X2)	
	0,937	0,266
	0,937	0,071
a=		0,316

RELIABEL 2(X) x reliable 1		
Sqrt	(Y)	
	0,937	-0.478
	0,887	0,228
b=		0,555

RELIABEL 2(X2) x reliable 1		
Sqrt	(Y)	
	0,887	-0.152
	0,937	0,023
c=		-0.177