

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:

**Shinta Kusumawati Pambayuningtyas
NIM. 15808147037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)**

SKRIPSI

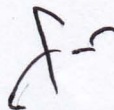


Oleh:

Shinta Kusumawati Pambayunigtyas
NIM. 15808147037

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 28 September 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Farlianto, MBA.
NIP.19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

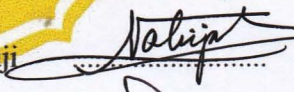
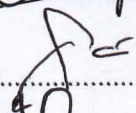
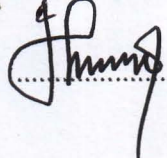
**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)**

Oleh:

Shinta Kusumawati Pambayunigtyas
NIM. 15808147037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Oktober 2017 dan
telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Ketua Penguji		6-11-2017
Farlianto MBA.	Sekretaris Penguji		6-11-2017
M. Lies Endarwati, SE., M.Si.	Penguji Utama		3-11-2017

Yogyakarta, 7 November 2017
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugharsono, M.Si.
NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Shinta Kusumawati Pambayuningtyas

NIM : 15808147037

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY*
CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus
Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)

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 sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 28 September 2017

Penulis,



Shinta Kusumawati Pambayuningtyas

NIM. 15808147037

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Wajiyo (Alm) dan Ibu Sri Sugih Hartini yang tercinta.
2. Adik Nurazis Adhirama Pamungkas yang tersayang.
3. Terima kasih ku ucapkan untuk semua doa dan dukungan selama ini.

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)**

Oleh:

Shinta Kusumawati Pambayuningtyas
NIM. 15808147037

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto (2) pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, dan (3) pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan responden pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto yang berjumlah 60 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta (β) -0,641 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 39,9%. (2) *Work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta (β) -0,596 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 34,5%. (3) Stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi yang diperoleh stres kerja (β) -0,458 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan *work-family conflict* (β) -0,370 (***) $p < 0,01$; $p = 0,000$) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi stres kerja dan *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 50,0%.

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

**THE EFFECT OF JOB STRESS, WORK-FAMILY COFLICT,
AND JOB SATISFACTION
(A Case Study For Employee of PT. PLN (Persero) Area Purwokerto)**

By:

Shinta Kusumawati Pambayuningtyas
NIM. 15808147037

ABSTRACT

The purpose of this research was to found the influence: (1) influence of job stress on employee job satisfaction of PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, (2) influence of work-family conflict on employee job satisfaction of PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, (3) influence of job stress and work-family conflict on employee job satisfaction of PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

This research was causal associative research by using quantitative approach. This research was population research with the total population was 60 employee of PT. PLN (Persero) Area Purwokerto. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.

*The results of this study indicated that: (1) There was negative and significant relationship between job stress to the job satisfaction of employee in PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, the amount of $\beta = -0,641$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). The contribution of job stress to the job satisfaction of employee the amount of (ΔR^2) is 39,9%; (2) There was negative and significant relationship between work-family conflict to the job satisfaction of employee in PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, the amount of $\beta = -0,596$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). The contribution of job stress to the job satisfaction of employee the amount of (ΔR^2) is 0,345 or 34,5%; (3) There was negative and significant influence between the variables of job stress and work-family conflict to the job satisfaction of employee in PT. PLN (Persero) Area Purwokerto the amount of job stress $\beta = -0,458$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) and work-family conflict $-0,370$ (***) $p < 0,01$; $p = 0,000$). The influence of job stress and work-family conflict to the job satisfaction of employee in PT. PLN (Persero) Area Purwokerto (ΔR^2) = 50.7%.*

Keyword: Job Stress, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah ‘alaa kulli haal, penulis ucapkan syukur tak terkira, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto) dapat terselesaikan dengan baik. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Farlianto, MBA., selaku dosen pembimbing Tugas Akhir Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. M. Lies Endarwati, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan Penguji utama serta Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd selaku Ketua Penguji ujian skripsi.
6. Segenap dosen dan karyawan Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto sebagai responden penelitian.

8. Orang tua, adik dan keluarga besar yang menjadi alasan atas selesai dan tuntasnya Tugas Akhir ini. Semoga Allah meridhoi.
9. Teman-teman PKS Manajemen 2015 seperjuangan semoga sukses untuk kedepannya.
10. Galih Satria Bhakti atas bantuan dan terus memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian ini dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 28 September 2017

Penulis,



Shinta Kusumawati Pambayuningtyas

NIM. 15808147037

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Penelitian	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kepuasan Kerja	13
2. Stres Kerja.....	17
3. <i>Work-Family Conflict</i>	20
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir.....	23
D. Paradigma Penelitian	27
E. Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
D. Populasi Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Instrumen Penelitian	36
G. Uji Instrumen	36
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas	42
H. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Linieritas	45
c. Uji Multikolinieritas.....	45
d. Uji Heteroskedastisitas.....	45
3. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian.....	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian	34
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	36
3. Hasil Uji CFA Tahap 1	38
4. Hasil Uji <i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 1	38
5. Hasil Uji CFA Tahap 2	39
6. Hasil Uji <i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 2	40
7. <i>Mean, Standart Deviation, AVE, Cronbch's and Corelations</i>	41
8. <i>Average Varince Extrcte, square correlation and Discriminant Validity</i>	42
9. Hasil Uji Reliabilitas	43
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	52
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
12. Karakteristik Responden Berdassarkan Status Perkawinan	54
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	56
16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	57
17. Kategorisasi Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	58
18. Hasil Uji Normalitas	59
19. Hasil Uji Linieritas	60
20. Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda	63
22. Hasil Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Data kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto ≤ Pukul 07.30 WIB Tahun 2016.....	3
2. Kerangka Berpikir	27
3. Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisioner Penelitian	77
2. Data Validitas dan Reliabilitas	81
3. Data Penelitian.....	84
4. Data Karakteristik Responden	87
5. Hasil Validitas (CFA).....	90
6. Hasil Reliabilitas Instrumen	92
7. Hasil Perhitungan Diskriminan	94
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	95
9. Hasil Uji Deskriptif	97
10. Hasil Uji Kategorisasi.....	98
11. Hasil Uji Normalitas	100
12. Hasil Uji Linieritas	101
13. Hasil Multikolinierits.....	102
14. Hasil Heteroskedastisitas	103
15. Hasil Uji Regresi	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

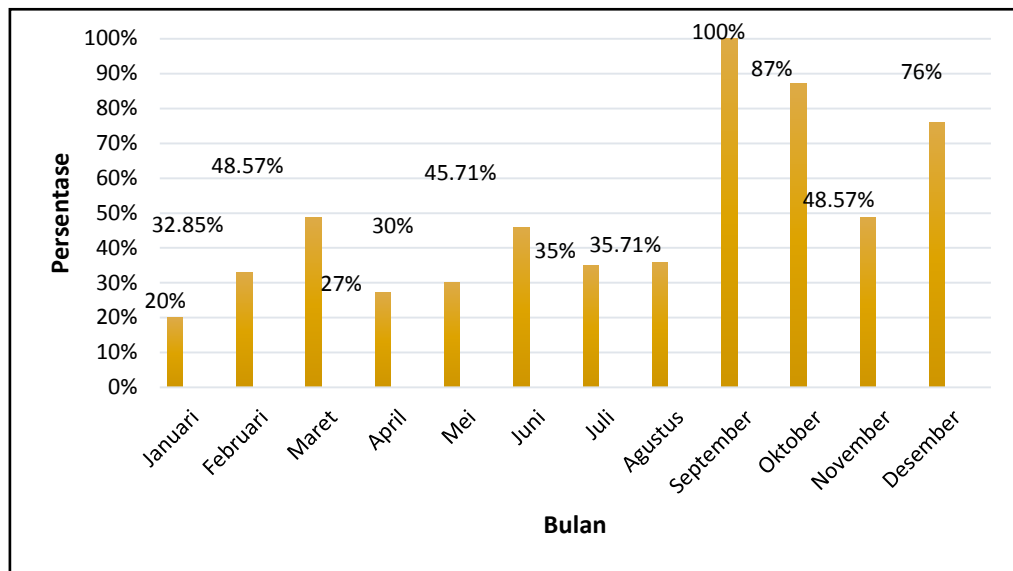
Indonesia saat ini sudah banyak mengalami perubahan, ditambah era globalisasi saat ini banyak teknologi sudah semakin canggih. Tantangan untuk bangsa Indonesia semakin besar terutama untuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, maka perlu mendapatkan perhatian lebih. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa perusahaan menjadi lebih baik. Saat ini tekanan demi tekanan dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan mencari cara agar tetap bertahan dan terus berkembang. Salah satunya dengan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki inovasi maupun keterampilan yang mampu bersaing agar dapat mempertahankan eksistensi sebuah perusahaan.

PT. PLN (Persero) Area Purwokerto merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kelistrikan yang bertujuan melayani masyarakat di seluruh Nusantara dalam jumlah dan mutu yang memadai, serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah. Dalam tujuannya tersebut PT. PLN (Persero) Area Purwokerto menerapkan GCG (*Good Corporate Governance*) dalam menjaga pertumbuhan usaha secara berkelanjutan, meningkatkan nilai perusahaan dan sebagai upaya agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan. Hal ini

sesuai dengan visi PT. PLN (Persero) Area Purwokerto adalah diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani, sedangkan salah satu misinya adalah menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut, PT. PLN (Persero) Area Purwokerto berupaya mewujudkan perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik, sebuah perusahaan harus memperhatikan keinginan pegawainya. Salah satunya yaitu kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003:202). Jika kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka secara otomatis kinerja mereka akan maksimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka kinerja mereka tidak akan maksimal.

PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mengalami masalah dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai kurang maksimal, hal ini dapat dilihat pada Gambar 1. Kehadiran pegawai yang masih belum melakukan disiplin waktu secara maksimal.



Gambar 1. Data Kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero)
Area Purwokerto ≤ Pukul 07:30 WIB Tahun 2016

Dari data diatas terlihat bahwa pada bulan Januari tingkat kehadiran pegawai yang datang ≤ pukul 07:30 WIB hanya 20%, pada bulan Februari mengalami peningkatan menjadi 32,83%, bulan Maret juga mengalami peningkatan menjadi 48,57%, tetapi pada bulan April mengalami penurunan menjadi 27%. Kemudian bulan Mei mengalami peningkatan sedikit menjadi 30%. Selanjutnya pada bulan Juni 47,51%, pada bulan Juli sebesar 35%, bulan Agustus mengalami peningkatan hanya sedikit menjadi 35,71%. Bulan September berhasil dengan 100%, kenaikan yang cukup drastis. Tetapi bulan selanjutnya, bulan Oktober justru mengalami penurunan menjadi 87%. Bulan November juga mengalami penurunan cukup drastis menjadi 48,57%. Pada bulan terakhir, bulan Desember mengalami kenaikan menjadi 76%.

Menurut Luthans (2005:211) seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri dilihat dari

pegawai menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya. Indikator gaji terkait dengan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan pegawai. Indikator promosi terkait dengan peluang pegawai dalam hal pengembangan karir di perusahaan. Indikator supervisi berhubungan dengan kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan. Selanjutnya, indikator rekan kerja berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan dimana rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM pada bulan April 2017, pegawai merasakan kepuasan kerja kurang maksimal. Dilihat dari pekerjaan kurang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Walaupun pegawai mendapatkan pelatihan tetapi kurang bisa mengasah keterampilan yang mereka miliki karena adanya tidak kesesuaian penempatan.

PT. PLN (Persero) Area Purwokerto tidak menutup kesempatan untuk pegawai bisa dipromosikan. Tetapi hal itu tidaklah mudah, jika ingin dipromosikan para pegawai harus kompeten, memiliki kinerja yang baik dan membutuhkan waktu yang lama untuk bisa dipromosikan. Karena promosi hanya dilakukan jika ada posisi yang kosong sehingga harus cepat digantikan. Selanjutnya, supervisi sudah cukup baik dalam mengawasi tetapi kurang tegas dalam menegur pegawai yang melakukan kesalahan. Contohnya, pegawai yang sering terlambat hadir dibiarkan saja. Terkait dengan gaji perbulan, pegawai merasa sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari dan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pegawai juga tidak ada masalah

dengan rekan kerjanya. Jika ada kesulitan dalam bekerja, sesama rekan kerja saling membantu.

Menurut hasil pra survei dan wawancara 1 orang bagian SDM dan 5 orang bagian Teknik, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mansoor, *et al* (2011) yang membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Alves (2005) menyatakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya pegawai tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stres kerja yang berlebihan akan berdampak negatif bagi pegawai. Stres kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan pegawai tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja, akibatnya akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan.

Menurut Leung, *et al* (2007) seorang pegawai yang mengalami stress kerja dapat dilihat dari lima indikator yang meliputi: (1) perilaku pribadi mengacu pada keadaan atau aktifitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi, (2) dukungan sosial mengacu pada dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi, (3) konflik peran mengacu pada kondisi dimana pegawai memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan, (4) lingkungan buruk mengacu pada keadaan di sekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja, dan (5) beban kerja mengacu pada keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Permasalahan PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mengenai stres kerja dilihat dari sisi perilaku pribadi pegawai terlihat lelah dalam bekerja dengan aktivitas yang padat. Sehingga tidak semangat untuk bekerja, sehingga memilih untuk menunda pekerjaannya. Dari sisi dukungan sosial, pegawai mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun keluarga. Tetapi terkadang pegawai tidak lepas dari perdebatan-perdebatan kecil dengan rekan kerja maupun keluarga. Misalnya perbedaan pendapat. Selain itu banyak konflik peran juga membuat pegawai mengalami stres. Dimana kondisi pegawai memikul tugas dan tanggung jawab yang berat. Sehingga harus berhati-hati dalam mengambil keputusan. Misalnya dalam pemeliharaan alat-alat yang berhubungan dengan keamanan saat perbaikan listrik. Jika alat-alat sudah tidak layak pakai tetapi masih digunakan akan membahayakan pegawai.

Pegawai bisa mengalami stres juga karena lingkungan yang buruk terutama dalam ruangan kerja. Terlihat dalam satu ruangan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto tidak tertutup, sehingga pegawai bebas mengobrol dengan siapapun. Terkadang pegawai yang mengobrol kurang bisa untuk mengontrol volume suara mereka. Hal ini membuat suasana ruangan berisik dan mengganggu konsentrasi saat bekerja. Keluhan pegawai terhadap beban kerja juga tidak sedikit. Banyak pekerjaan yang baru diberikan harus diselesaikan secepatnya. Sehingga pegawai harus lembur dan waktu istirahat jadi berkurang, karena pedoman PT. PLN (Persero) Area Purwokerto adalah “Bekerja Bekerja Bekerja”.

Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) Area Purwokerto harus memperhatikan seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami pegawai. Sebab jika tidak diatasi akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun anggota perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian Mansoor, *et al.*, (2011) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Begitupun dengan penelitian Faqihuddin, (2008) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Tidak hanya faktor stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan permasalahan yang banyak dialami oleh pegawai dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya wanita yang berpotensi mengalami *work-family conflict*, tetapi pria juga memiliki potensi yang sama dalam menghadapi *work-family conflict* (Sulistiwati dan Aris, 2017:134). Pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto tidak sedikit pegawai yang sering mengalami *work-family conflict*.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* dapat dilihat dari tiga indikator yang meliputi: (1) *time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dan (3)

behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Permasalahan pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mengenai *work-family conflict* dilihat dari sisi *time-based conflict* terdapat keluhan waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau untuk keluarga terkadang susah untuk membaginya. Hal ini disebabkan pada hari Sabtu dan Minggu tidak sepenuhnya libur, terdapat jadwal piketnya. Pegawai merasa tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.

Dari sisi *strain-based conflict* pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto terjadi pada pegawai perempuan atau laki-laki. Pegawai perempuan lebih cenderung mendapatkan tekanan pikiran karena tidak bisa menemani anaknya setiap saat dan melihat tumbuh kembang anak karena harus bekerja. Hal ini membuat kinerja di perusahaan terganggu. Sementara itu, pegawai laki-laki biasanya keluhan mengenai kenaikan jabatan agar bisa membanggakan diri sendiri dan keluarganya. Apabila hal itu belum tercapai bisa berpengaruh kepada keluarga. Sehingga ia terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan dan mengabaikan keluarga.

Selanjutnya dari sisi *behavior-based conflict* yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua pihak (pekerjaan atau keluarga) tidak ada masalah. Semua sesuai dengan pola yang diinginkan. Situasi di rumah mengharuskan pegawai untuk

memperhatikan lebih keluarganya misalnya memiliki waktu bersama anak dan istri atau suami bagi yang sudah menikah. Bagi yang belum menikah misalnya mengalami perdebatan-perdebatan dalam keluarga seperti masalah keuangan. Tetapi di satu sisi yang lain situasi pekerjaan dalam PT. PLN (Persero) Area Purwokerto juga tidak bisa ditinggalkan. Hal seperti ini membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja.

Dari uraian mengenai *work-family conflict*, perusahaan juga harus memperhatikan permasalahan tersebut. Jika dibiarkan akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan anggota perusahaan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Ahmed, *et al.*, (2012) bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja, berarti semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, stres kerja dan *work-family conflict* mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja dan perlu untuk dilakukan penelitian. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto) ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai sering mengalami kelelahan dalam bekerja.
2. Lingkungan pada ruang kerja tidak mendukung.
3. Beban kerja pegawai yang ditanggung banyak.
4. Situasi rumah dan pekerjaan terganggu.
5. Situasi pekerjaan terganggu.
6. Pegawai mengalihkan hari Sabtu dan Minggu tidak sepenuhnya untuk libur, tetapi digunakan untuk jadwal piket.
7. Susah membagi waktu dan peran terhadap pekerjaan dan keluarga.
8. Kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto kurang maksimal terlihat dengan data kehadiran tahun 2016 belum stabil.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang diindikasikan paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu stres kerja dan *work-family conflict*. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian ini pada pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penyusunan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hal-hal berikut:

1. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.
2. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara

praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai stres kerja dan *work-family conflict* yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Purwokerto dan efeknya terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Purwokerto dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2005:211) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2016:74) kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dari berbagai macam pengertian yang dinyatakan oleh para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang merasa senang atas pekerjaannya, karena ia merasa harapan-harapan yang dimiliki sudah terpenuhi di dalam perusahaannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2005:211) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.

2) Gaji

Pegawai mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

3) Promosi

Peluang pegawai dalam hal pengembangan karir di perusahaan.

4) Supervisi

Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan.

5) Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan teori dari Luthans (2005:211) dilihat dari lima indikator yang ada, indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai karena meliputi semua elemen yang ada pada setiap pegawai.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Blum (As'ad, 1995: 112) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu seperti: umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial seperti: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor sosial dari segi hubungan kekeluargaan mendorong munculnya peran ganda dalam bekerja (*work family conflict*).
3. Faktor utama dalam pekerjaan seperti: upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, dan perasaan diperlukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas. Faktor utama dari segi ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas dapat mendorong munculnya stres kerja apabila tidak sesuai dengan harapan karyawan.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Sutrisno (2016:80) menjelaskan adanya dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja sebagai berikut:

1) Dampak terhadap produktivitas.

Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2016), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3) Dampak terhadap kesehatan.

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Sutrisno, 2016) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan

kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsional (Rehman, *et al*, 2012). Alves (2005) menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya pegawai tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Menurut Bokti dan Mansor (2009) stres kerja adalah sesuatu mengenai lingkungan kerja atau sifat pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan stres yang dirasakan oleh individu.

Dari beberapa pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang sudah merasa tidak bisa mengatasi pekerjaannya karena diluar batas kemampuan atau batas waktu yang diberikan dirasa kurang untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Leung, *et al* (2007) ada enam indikator stres kerja yaitu:

1) Perilaku pribadi

Keadaan atau aktifitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi.

2) Dukungan sosial

Dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi.

3) Konflik peran

Kondisi dimana pegawai memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.

4) Lingkungan buruk

Keadaan disekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja.

5) Beban kerja

Keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Penelitian ini menggunakan teori dari Leung, *et al* (2007) dilihat dari lima indikator di atas, indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pegawai karena terdapat indikator yang mengukur tingkat stres baik dalam kantor maupun luar kantor.

c. Gejala Stres di Tempat Kerja

Menurut Rivai (2012:309) ada tujuh gejala stres di tempat kerja, meliputi:

- 1) Kepuasan kerja rendah
- 2) Kinerja yang menurun
- 3) Semangat dan energi menjadi hilang
- 4) Komunikasi tidak lancar

- 5) Pengambilan keputusan jelek
- 6) Kreativitas dan inovasi kurang
- 7) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

d. Dampak Stres Kerja

Menurut Arnold (dalam Rivai, 2012:317) bahwa dampak stres kerja yang dialami individu yaitu:

- 1) Terganggunya kesehatan fisik

Ketika seseorang mengalami stres, kekebalan tubuh akan mudah menurun. Menurunnya kekebalan tubuh dapat mengakibatkan terganggunya kesehatan fisik diantaranya penyakit jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, dan beberapa penyakit lainnya.

- 2) Terganggunya kesehatan psikologis

Tidak hanya kesehatan fisik yang terganggu, tetapi kesehatan psikologis juga bisa terganggu. Seseorang yang stres dapat menimbulkan rasagelisah ataupun khawatir secara terus menerus.

- 3) Terganggunya *performance*

Stres dalam bekerja dapat mengganggu kinerja pegawai. Banyak pegawai yang terlambat masuk kantor atau terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan

Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja akan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. *Work-Family Conflict*

a. Pengertian *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan konflik pertentangan peranan, dimana permintaan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disamakan. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. *Work-family conflict* merupakan konflik yang timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014)

Dari beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi diantara pekerjaan dan keluarga. Dimana keduanya dibutuhkan peran yang dapat mengatur, tetapi dalam pekerjaan dan keluarga peran tersebut tidak dapat disejajarkan.

b. Indikator *Work-Family Conflict*

Ada tiga indikator *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu:

1) *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2) *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behavior-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Penelitian ini menggunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) dilihat dari tiga indikator di atas, indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar *work-family conflict* karena terdapat indikator yang mengukur *work-family conflict* dalam kantor maupun keluarga.

c. Dampak *Work-Family Conflict*

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti,

kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.

- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang antara lain:

1. Hasil penelitian Ahmed *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja dengan t-hitung sebesar -4,098 dengan taraf signifikansi 0,01; hal ini dikarenakan adanya jam kerja yang kaku, pekerjaan yang berorientasi target, dan tidak fleksibel dalam jam kerja.
2. Hasil penelitian Mansoor, *et al* (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan t tabel untuk variabel stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta -,559. Koefisien regresi = -,8812, ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawannya.
3. Hasil penelitian Faqihuddin (2008) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja

karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5214 dan nilai t-hitung -5,5226 dengan taraf signifikansi 0,05.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, stres kerjayang terjadi pada pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Mansoor,*et al.*, (2011) secara umum stres kerja telah dilihat sebagai pendahulu dari kepuasan kerja, dan sebagai faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja serta kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres. Maka dari itu, stres kerja dan kepuasan kerja saling terkait.

Munculnya stres kerja yang terjadi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto bisa terlihat pada perilaku pribadi pegawai terlihat lelah dalam bekerja dengan aktivitas yang padat sehingga tidak semangat untuk bekerja. Hal itu perlu adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun keluarganya, tetapi terkadang pegawai tidak lepas dari perdebatan-perdebatan kecil dengan rekan kerja maupun keluarga. Apabila rekan kerja dan keluarga bisa mendukung dengan baik, maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu banyak konflik peran membuat pegawai mengalami stres. Dimana kondisi pegawai memikul tugas dan tanggung jawab yang

berat. ditambah lingkungan yang buruk terutama dalam ruangan kerja. Keduanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pegawai perlu mengurangi konflik peran dan memperbaiki lingkungan terutama dalam ruangan kerja.

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja yang banyak membuat stres kerja pegawai meningkat. Sebaliknya, jika beban kerja pegawai sedikit tidak akan menimbulkan stres dan bisa lebih maksimal dalam bekerja sehingga pegawai puas akan pekerjaannya. Selanjutnya mengenai keadaan rumah pegawai. Keadaan rumah pegawai yang tidak harmonis juga bisa menimbulkan stres kerja dan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai tidak optimal. Seharusnya, pegawai harus bisa tetap profesional dengan memisahkan masalah pribadi dengan permasalahan di pekerjaan.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, *work-family conflict* yang terjadi pada pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-family conflict* yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tidak maksimal dan akan mengganggu pekerjaan dalam perusahaan maupun pekerjaan di rumah. *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal Laksmi (2012) menyatakan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* seseorang, maka tingkat kepuasan rendah.

Munculnya *work-family conflict* bisa terjadi pada *time-based conflict* dimana pegawai tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal itu membuat pegawai tidak bisa memaksimalkan pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dari sisi *strain-based conflict* yang terjadi pada pegawai baik perempuan atau laki-laki juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena pegawai mendapatkan tekanan pikiran antara masalah yang ada di kantor atau masalah yang ada di rumah. Akibatnya, pegawai mengabaikan salah satu tugasnya baik di kantor maupun di rumah. Selanjutnya dari *behavior-based conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pola perilaku tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) maka akan berdampak buruk bagi karir dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika pola perilaku dan keinginan sejalan, akan berdampak baik bagi karir dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama diindikasikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto. Sehingga pada kantor PT. PLN (Persero) Area Purwokerto perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pada setiap individu. Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas perusahaan. Faktor yang dapat

memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu stres kerja dan *work-family conflict*.

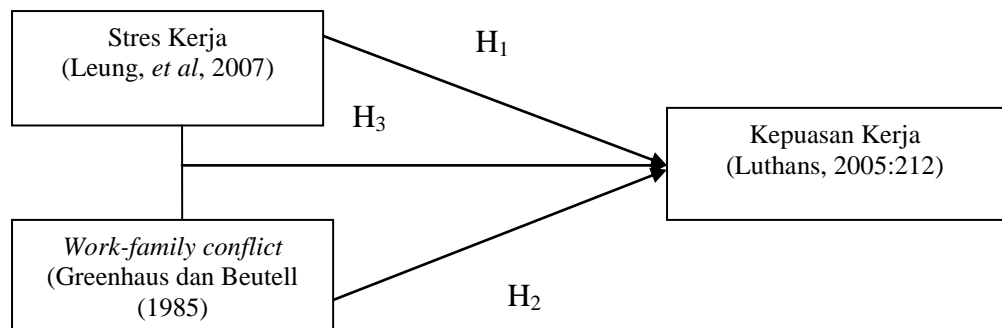
Stres kerja yang harus diperhatikan seperti perilaku pribadi pegawai, dukungan sosial untuk pegawai baik dari rekan kerja maupun keluarga, konflik peran yang dialami pegawai, lingkungan buruk di ruangan kerja pegawai, beban kerja yang ditanggung pegawai, dan situasi rumah dan pekerjaan pegawai. Apabila stres kerja tidak dapat diatasi maka pegawai tidak bisa merasakan kepuasan kerja secara maksimal. Begitu pula dengan *work-family conflict* juga harus diperhatikan agar kepuasan kerja bisa meningkat.

Seorang pegawai yang memiliki *work-family conflict tinggi* akan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya stres kerja yang rendah tetapi *work-family conflict* tinggi tetap saja kepuasan kerja pegawai belum bisa dirasakan secara penuh. Jika stres kerja pegawai tinggi dan *work-family conflict* rendah juga belum bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terlebih lagi jika stres kerja dan *work-family conflict* sama-sama tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai tidak akan bisa menikmati pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Berbeda jika stres kerja dan *work-family conflict* sama-sama rendah akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT.

PLN (Persero) Area Purwokerto.

H₂: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

H₃: Stres kerja dan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif hubungan kausal. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014:7). Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014:36). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu stres kerja, *work-family conflict* dan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Purwokerto yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 141 Purwokerto dan dilaksanakan pada bulan April 2017 – September 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

a. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu ungkapan perasaan pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto karena puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai merasa hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhannya, maka pegawai merasa puas dan sebaliknya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Luthans (2005:212), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat diukur melalui kemampuan individu yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Gaji

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mendapatkan gaji yang diperoleh berdasarkan jabatan dan pekerjaan yang telah dilakukan dan sesuai dengan porsinya. Kepuasan terhadap gaji dapat diukur melalui

jumlah gaji yang diterima oleh pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

c. Promosi

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mendapatkan kesempatan promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi. Dengan jabatan yang lebih tinggi, diharapkan pegawai bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemampuan mereka. Kepuasan terhadap promosi diukur melalui kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan yang dilakukan.

d. Supervisi

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto selalu berada di bawah pengawasan atasannya dan mendapatkan dukungan serta bantuan teknis yang dapat menjadikan semangat dalam bekerja. Kepuasan terhadap supervisi dapat diukur melalui perhatian yang diberikan kepada pegawai.

e. Rekan kerja

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto akan merasa puas ketika terdapat rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan berusaha menjalin kerja sama yang baik. Kepuasan terhadap rekan kerja dapat diukur melalui hubungan dengan seluruh pegawai dengan manajer maupun sesama rekan kerja.

b. Varibel Independen (Bebas)

a. Stres Kerja (X_1)

Variabel stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto berhubungan dengan pekerjaannya. Stres kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Leung, *et al.*, 2007 yaitu:

1) Perilaku pribadi

Keadaan atau aktifitas yang dilakukan oleh pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto itu sendiri di dalam perusahaan. Perilaku pribadi dapat diukur bagaimana aktifitas pegawai terhadap rekan kerja maupun terhadap pekerjaannya.

2) Dukungan sosial

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto mendapat dukungan dari dalam perusahaan maupun dukungan dari luar perusahaan. Dukungan sosial dapat diukur dengan bagaimana dukungan dari rekan kerja maupun keluarga.

3) Konflik peran

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Konflik peran dapat diukur dengan beban tugas dan berapa besar konsekuensi yang ditanggung.

4) Lingkungan buruk

Keadaan di sekitar perusahaan PT. PLN (Persero) Area Purwokerto terutama di dalam ruang kerja. Lingkungan buruk dapat diukur dengan adanya keluhan pegawai mengenai buruknya lingkungan berupa fasilitas, kebisingan, hubungan dengan rekan kerja.

5) Beban kerja

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto memiliki beban pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Dapat diukur dengan bagaimana keluhan pegawai mengenai beban kerja yang diterima.

Penelitian ini tidak menggunakan indikator situasi rumah dan pekerjaan karena indikator ini sudah dijelaskan dalam variabel *work-family conflict*.

b. *Work-Family Conflict* (X_2)

Variabel *Work-family conflict* yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu konflik yang terjadi ketika seorang pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto harus melaksanakan peran ganda untuk pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu:

1) *Time-Based Conflict*

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto membutuhkan waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan. Sehingga bisa tetap fokus saat menjalankan salah satu tuntutan tersebut. *Time-based conflict* dapat diukur dengan bagaimana pegawai membagi waktunya untuk pekerjaan dan keluarga.

2) *Strain-Based Conflict*

Konflik yang dialami pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto menimbulkan ketegangan karena tekanan salah satu peran sehingga dapat mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Strain-based conflict* dapat diukur dengan bagaimana tekanan yang diberikan dari pekerjaan atau keluarga.

3) *Behavior-Based Conflict*

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). *Behavior-based conflict* dapat diukur dengan adanya keluhan terhadap ketidaksesuaian pola perilaku atau kebiasaan.

D. Populasi Penelitian

Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto yang semuanya dijadikan subjek atau sampel. Namun pada penelitian jumlah populasi yang digunakan sebanyak 60 pegawai. Hal ini dikarenakan terdapat 5 pegawai yang tidak menjawab kuesioner dengan lengkap, sehingga 5 pegawai tersebut tidak digunakan sebagai data penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari 7 bagian pada PT. PLN (Persero) Area Purwokerto yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Populasi (Orang)	Responden Gugur
1	Manager Area	1	1
2	Fungsional Ahli	4	-
3	Pelaksana Administrasi	12	1
4	Bagian Konstruksi	5	-
5	Bagian Jaringan	22	1
6	Bagian Transaksi Energi	15	1
7	Bagian Prencanaan dan Evaluasi	6	1
Jumlah		65	5

Jumlah responden yang masuk dalam anggota populasi $65-5 = 60$ orang
(Sumber: PT. PLN (Persero) Area Purwokerto, 2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan 60 pegawai. Oleh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai subjek penelitian, maka penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142).

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *likert*. Dalam skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2014:93). Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan perhitungan skor sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju bernilai 5 poin.
- b. Jawaban Setuju bernilai 4 poin.
- c. Jawaban Ragu-ragu bernilai 3 poin.
- d. Jawaban Tidak Setuju bernilai 2 poin.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1 poin.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:102) instrumen adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya dengan indikator yang sama. Berikut ini kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Butir
Kepuasan Kerja (Luthans, 2005:212)	1. Pekerjaan itu sendiri	1,2,3
	2. Gaji	4
	3. Promosi	5,6,7
	4. Supervisi	8,9,10
	5. Rekan kerja	11,12
<i>Work-family conflict</i> (Greenhaus dan Beutell (1985))	1. <i>Time-based conflict</i>	1,2,3,4
	2. <i>Strain-based conflict</i>	5,6,7
	3. <i>Behavior-based conflict</i>	8,9,10
Stres Kerja (Leung, <i>et al</i> , 2007)	1. Perilaku Pribadi	1,2,3
	2. Dukungan Sosial	4,5
	3. Konflik Peran	6,7
	4. Lingkungan Buruk	8
	5. Beban Kerja	9,10

G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpul. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2014:122). Uji instrumen menggunakan uji coba terpakai sebanyak 60 pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:21). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur instrumen penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas 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 (Ghozali, 2011:52). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor yaitu *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* merupakan korelasi antara instrumen pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Sedang *divergent validity* membantu untuk membangun validitas konstruk, sehingga untuk menilai validitas konstruk harus terlebih dahulu menetapkan *convergent validity*, sebelum menguji *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2043,915
	df	496
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Selanjutnya hasil uji *factor loading* ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji CFA Tahap 1

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Stres1	,806		
Stres2	,636		
Stres3	,466		
Stres4	,863		
Stres5	,868		
Stres6	,905		
Stres7	,796		
Stres8	,730		
Stres9	,745		
Stres10	,842		
Work1		,748	
Work2		,643	
Work3		,775	
Work4		,751	
Work5		,934	
Work6		,420	
Work7		,838	
Work8		,807	
Work9		,807	
Work10		,836	
Kepuasan1			,776
Kepuasan2			,481
Kepuasan3			,545
Kepuasan4			,803
Kepuasan5			,844
Kepuasan6			,748
Kepuasan7			,625
Kepuasan8			,594
Kepuasan9			,737
Kepuasan10			,557
Kepuasan11			,605
Kepuasan12			,861

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa item Kepuasan Kerja 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, dan 12 merupakan item dari variabel Kepuasan Kerja yang mengelompok pada faktor 3. Item Stres Kerja 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 merupakan item dari Stres Kerja yang mengelompok pada faktor 1. Item *Work-Family Conflict* 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, dan 10 merupakan item dari *Work-Family Conflict* yang mengelompok pada faktor 2.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada tiga butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,653
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1872,727
	df	406
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil penelitian diketahui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,653 angka ini naik dari hasil uji CFA tahap 1 yaitu 0,635 setelah dikurangi nilai yang gugur. Hal ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,653 lebih besar dari 0,50 ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang artinya

antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 6. Hasil Uji CFA Tahap 2

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Stres1	,827		
Stres2	,666		
Stres4	,864		
Stres5	,863		
Stres6	,902		
Stres7	,781		
Stres8	,751		
Stres9	,757		
Stres10	,820		
Work1		,777	
Work2		,667	
Work3		,803	
Work4		,770	
Work5		,919	
Work7		,825	
Work8		,781	
Work9		,773	
Work10		,823	
Kepuasan1			,751
Kepuasan3			,566
Kepuasan4			,821
Kepuasan5			,860
Kepuasan6			,766
Kepuasan7			,669
Kepuasan8			,617
Kepuasan9			,712
Kepuasan10			,565
Kepuasan11			,576
Kepuasan12			,846

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor

mengelompok pada satu lajur, yang artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid. Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel stres kerja sebesar 0,766; variabel *Work-Family Conflict* sebesar 0,755; dan variabel kinerja sebesar 0,681; seperti yang ditunjukkan pada tabel 7 berikut ini

Tabel 7. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
StresKerja	2,90	0,62	0,766	0,931		
<i>Work Family Conflict</i>	3,09	0,47	0,755	0,486**	0,928	
KepuasanKerja	3,87	0,37	0,681	-0,635**	-0,614**	0,908

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

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

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada angka 0,931; 0,928; 0,908

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan pada Tabel 7 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabeltersebut terbukti berbeda.Pada Tabel 8 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 yang ditunjukkan

pada angka 0,549, -0,718, dan -0,669. Hal ini yang menunjukkan bahwa antar variabel terbukti berbeda. Nilai *divergent validity* diukur berdasarkan nilai *discriminant validity* pada tabel 8.

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation, dan Discriminant Validity

Variabel	AVE	StresKerja	WorkFamilyConflict	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	0,766	0,766	0,236	0,403
Work Family Conflict	0,756	0,522	0,756	0,377
KepuasanKerja	0,681	-0,690	-0,669	0,681

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka 0,766; 0,756; 0,681

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka 0,522; -0,690; -0,669

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70

(Nunnally, dalam Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,931	Reliabel
<i>Work-Family Conflict</i>	0,928	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,908	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011:225). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Cara pengkategorian data berdasarkan rumus Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE= Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:231). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011:160). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.

2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)

$< \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Faktor* (VIF), apabila nilai $VIF \leq 10$ nilai $\text{tolerance} \geq 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Melihat *grafik plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi adaitidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Ghozali, 2011:139).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (stres kerja dan *work-family conflict*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dua variabel independen yaitu stres kerja dan *work-family conflict*. Variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jabatan, pendidikan, dan lama bekerja.

Pengujian pengaruh kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh yaitu stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jabatan} + \beta_2 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_3 \text{ Status Perkawinan} + \beta_4 \text{ Pendidikan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jabatan} + \beta_2 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_3 \text{ Status Perkawinan} + \beta_4 \text{ Pendidikan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_6 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jabatan} + \beta_2 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_3 \text{ Status Perkawinan} + \beta_4 \text{ Pendidikan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jabatan} + \beta_2 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_3 \text{ Status Perkawinan} + \beta_4 \text{ Pendidikan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + R \dots \dots \dots (IV)$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

σ : Konstanta

β_{1-7} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Stres Kerja

X_2 : *Work-Family Conflict*

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β).

Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Ghozali (2011:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuisioner yang tidak *reliable*, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. PLN (Persero)

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di

bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

2. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

3. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dari penelitian ini meliputi analisis responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, nilai minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jabatan, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini adalah uraiannya.

1) Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Fungsional Ahli	4	6,7%
Staf Perencanaan dan Evaluasi	5	8,3%
Asisten Manajer Konstruksi	1	1,7%
Staf Konstruksi	4	6,7%
Supervisor Administrasi Umum	1	1,7%
Staf Administrasi Umum	7	11,7%
Staf Pelayanan Pelanggan	3	5%
Supervisor Transaksi Energi	1	1,7%
Staf Transaksi Energi	3	5%
Supervisor Harmeter Transaksi	1	1,%
Staf Harmeter Transaksi	5	8,3%
Supervisor Pengendalian dan Susut	1	1,7%
Staf Pengendalian dan Susut	3	5%
Supervisor Operasi Distribusi	1	1,7%
Staf Operasi Distribusi	4	6,7%
Supervisor Pemeliharaan Jaringan	1	1,7%
Staf Pemeliharaan Jaringan	6	10%
Supervisor PDKB	1	1,7%
Staf PDKB	4	6,7%
Supervisor K3L	1	1,7%
Staf K3L	3	5%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jabatan fungsional ahli 4 orang (6,7%), responden dengan jabatan Staf Perencanaan dan Evaluasi 5 orang (8,3%), responden dengan jabatan Asisten Manajer Konstruksi 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Konstruksi 4 orang (6,7%), responden dengan jabatan Supervisor Administrasi Umum 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Administrasi Umum 7 orang (11,7%), responden dengan jabatan Staf Pelayanan Pelanggan 3 orang (5%), responden dengan jabatan Supervisor Transaksi Energi 1 orang (1,7%), responden

dengan jabatan Staf Transaksi Energi 3 orang (5%), responden dengan jabatan Supervisor Harmeter Transaksi 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Harmeter Transaksi 5 orang (8,3%), responden dengan jabatan Supervisor Pengendalian dan Susut 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Pengendalian dan Susut 3 orang (5%), responden dengan jabatan Supervisor Operasi Distribusi 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Operasi Distribusi 4 orang (6,7%), responden dengan jabatan Supervisor Pemeliharaan Jaringan 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf Pemeliharaan Jaringan 6 orang (10%), responden dengan jabatan Supervisor PDKB 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan Staf PDKB 4 orang (6,7%), responden dengan jabatan Supervisor K3L 1 orang (1,7%), responden dengan jabatan StafK3L 3 orang (5%),

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	71,7%
Perempuan	17	28,3%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (71,7%) dan responden

berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (28,3%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 43 orang (71,7%).

3) Status Perkawinan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Sudah Kawin	47	78,3%
Belum Kawin	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan status perkawinan yang sudah kawin sebanyak 47 orang (78,3%) dan responden berdasarkan status perkawinan yang belum kawin sebanyak 13 orang (21,7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah status perkawinan yang sudah kawin 47 orang (78,3%).

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	29	48,3%
D3	13	21,7%
S1	16	30%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terdiri dari 3 kriteria. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang (48,3%), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang (21,7%), dan responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 16 orang (30%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang (48,3%).

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	5	8,3%
1-5 tahun	9	15%
6-10 tahun	12	20%
11-15 tahun	3	5%
>15 tahun	31	51,7%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 9 orang (15%), responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang (20%), responden yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 31 orang

(51,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 31 orang (51,7%).

b. Analisis Deskriptif Kategori Variabel

Analisis Deskriptif Variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto. Hasil kategori masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan berikut.

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 34,00 dan nilai maksimum sebesar 53,00 dengan nilai mean sebesar 42,55 dan standar deviasi sebesar 4,11. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 46,66$	9	15%
Sedang	$38,44 \leq X < 46,66$	43	71,7%
Rendah	$X < 38,44$	8	13,3%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 15 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasakan tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang sebesar 71,7%. Sedangkan pegawai yang merasakan tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebesar 15% dan sisanya pegawai yang merasakan

tingkat kepuasan kerja dalam kategori rendah sebesar 13,3%. Artinya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) area Purwokerto berada dalam kategori sedang. Tidak ada pegawai yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00 dan nilai maksimum sebesar 37,00 dengan nilai mean sebesar 26,08 dan standar deviasi sebesar 5,58. Selanjutnya variabel stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31,66$	12	20,0%
Sedang	$20,50 \leq X < 31,66$	39	65,0%
Rendah	$X < 20,50$	9	15,0%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 16 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang sebesar 65%. Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat stres kerja dalam kategori tinggi sebesar 20,0% dan sisanya pegawai mengalami tingkat stres kerja dalam kategori rendah sebesar 15,0%. Artinya dapat disimpulkan bahwa stres kerja pegawai di PT. PLN (Persero)

area Purwokerto berada dalam kategori sedang. Tidak ada pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada pegawai yang memiliki tingkat stres kerja yang sangat rendah.

3) *Work-Family Conflict*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work-family conflict* diperoleh nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum sebesar 36,00 dengan nilai mean sebesar 27,83 dan standar deviasi sebesar 4,20. Selanjutnya variabel *work-family conflict* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel *work-family conflict* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel *Work-Family Conflict*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 32,03$	10	16,7%
Sedang	$23,63 \leq X < 32,03$	40	66,7%
Rendah	$X < 23,63$	10	16,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 17 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang mengalami *work-family conflict* dalam kategori sedang sebesar 66,7%. Sedangkan pegawai yang mengalami *work-family conflict* dalam kategori tinggi sebesar 16,7% dan sisanya pegawai yang mengalami *work-family conflict* dalam kategori rendah sebesar 16,7%. Artinya dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* pegawai di PT. PLN (Persero) area Purwokerto berada dalam

kategori sedang. Tidak ada pegawai yang mengalami *work-family conflict* yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada pegawai yang mengalami *work-family conflict* yang sangat rendah.

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus terdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,086	Normal
Stres Kerja	0,226	Normal
<i>Work-Family Conflict</i>	0,440	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2017

Dari tabel 18 menunjukkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua di atas 0,05. Dari

hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kepuasan kerja adalah 0,086, variabel stres kerja adalah 0,193 dan variabel *work-family conflict* adalah 0,440 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Stres Kerja	0,166	Linier
<i>Work-Family Conflict</i>	0,114	Linier

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 19 dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan *work-family conflict* linier terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki signifikansi 0,154 dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,114.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

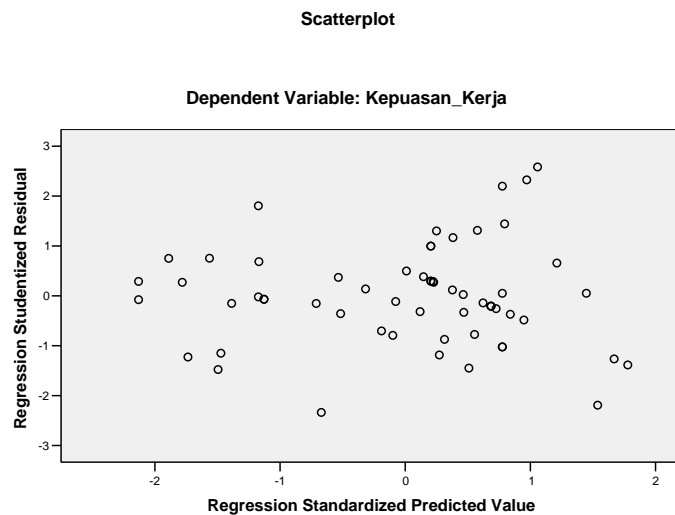
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,739	1,353	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Work-Family Conflict</i>	0,739	1,353	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Dari tabel 20 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Uji Heterokedasitas dapat dilihat dari *scatterplot* perpaduan variabel X dan Y, apabila titik atau data tersebar dan tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedasitas. Berdasarkan *scatterplot* di atas maka dapat dilihat bahwa titik pada grafik tampak menyebar dan tidak terjadi pola tertentu maka disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel stress kerja dan *work-family conflict* 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 22 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Kontrol dan Variabel Independen	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jabatan	0,848	0,081	0,104	0,084
Jenis Kelamin	-2,389*	-0,312**	-0,269*	-0,284**
Status Perkawinan	0,160	0,018	0,083	0,054
Pendidikan Terakhir	1,068	0,203	0,083	0,148
Lama Bekerja	0,600	0,039	0,072	0,034
Stres Kerja		-0,641***		-0,458***
<i>Work Family Conflict</i>			-0,596***	-0,370***
R ²	0,131	0,530***	0,476***	0,631***
ΔR^2	0,131	0,399	0,345	0,500

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0,641 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,399 atau 39,9%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja pegawai menurun.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0,596 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa *work-family*

conflict memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,345 atau 34,5%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila *work-family conflict* meningkat, maka kepuasan kerja pegawai menurun.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa dilihat dari nilai signifikansi uji F dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar -0,458 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel *work-family conflict* sebesar -0,370 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Kontribusi pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,500 atau 50,0%.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto.	Terbukti
2.	<i>Work-family conflict</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto.	Terbukti
3.	Stres kerja dan <i>Work-family conflict</i> secara bersama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto.	Terbukti

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif baik secara parsial maupun simultan stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Berikut ini dipaparkan pembahasan atasjawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto

Hasil dari penelitan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) sebesar -0,641 dan $p=0,000$. Kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,399 atau 39,9%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja pegawai menurun.

Seorang pegawai yang mengalami stres kerja mengalami kepuasan kerja yang kurang maksimal. Semakin tinggi stres kerja semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Awal stres kerja yang terjadi pada pegawai terlihat pada perilaku pribadi pegawai terlihat lelah dalam bekerja dengan aktivitas yang padat sehingga tidak semangat untuk bekerja. Hal itu perlu adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun keluarganya. Apabila rekan kerja dan keluarga bisa mendukung dengan baik, maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Konflik peran, lingkungan yang buruk, beban kerja, keadaan rumah dan pekerjaan pegawai juga sangat berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian sStres kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto perlu di kurangi agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi dan bisa lebih fokus dalam bekerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Mansoor, *et al* (2011) yang berjudul “*The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitiannya berarti bahwa semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto

Hasil penelitian menyatakan *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai koefisien beta (β) sebesar -0,596 dan $p=0,000$. Kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,345 atau 34,5%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila *work-family conflict* meningkat, maka kepuasan kerja pegawai menurun.

Seorang pegawai yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tidak optimal. Semakin tinggi *work-family conflict* semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. *Work-family conflict* yang terjadi pada pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-family conflict* yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tidak maksimal dan akan mengganggu pekerjaan dalam perusahaan

maupun pekerjaan di rumah. Munculnya *work-family conflict* bisa terjadi pada *time-based conflict* dimana pegawai tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal itu membuat pegawai tidak bisa memaksimalkan pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. *Strain-based conflict* yang terjadi pada pegawai baik perempuan atau laki-laki juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena pegawai mendapatkan tekanan pikiran antara masalah yang ada di kantor atau masalah yang ada di rumah. Akibatnya, pegawai mengabaikan salah satu tugasnya baik di kantor maupun di rumah. Kemudian *behavior-based conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pola perilaku tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) maka akan berdampak buruk bagi karir dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika pola perilaku dan keinginan sejalan, akan berdampak baik bagi karir dalam pekerjaannya. *Work-family conflict* pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto perlu dikurangi agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi dan bisa lebih fokus dalam bekerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Ahmed *et al.*, (2012) yang berjudul “*The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector*” yang menyatakan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar -0,458 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel *work-family conflict* sebesar -0,370 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,500 atau 50,0%.

Seorang pegawai yang mengalami stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama diindikasikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga pegawai perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pada setiap individu. Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas perusahaan. Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu stres kerja dan *work-family conflict*.

Stres kerja yang harus diperhatikan seperti perilaku pribadi pegawai, dukungan sosial untuk pegawai baik dari rekan kerja maupun keluarga, konflik peran yang dialami pegawai, lingkungan buruk di ruangan kerja pegawai, beban kerja yang ditanggung pegawai, dan situasi rumah dan pekerjaan pegawai. Apabila stres kerja tidak dapat diatasi maka pegawai tidak bisa merasakan kepuasan kerja secara maksimal. Begitu pula dengan *work-family conflict* juga harus diperhatikan agar kepuasan

kerja bisa meningkat. Seorang pegawai yang memiliki *work-family conflict tinggi* akan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya stres kerja yang rendah tetapi *work-family conflict* tinggi tetap saja kepuasan kerja pegawai belum bisa dirasakan secara penuh. Jika stres kerja pegawai tinggi dan *work-family conflict* rendah juga belum bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terlebih lagi jika stres kerja dan *work-family conflict* sama-sama tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai tidak akan bisa menikmati pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Berbeda jika stres kerja dan *work-family conflict* sama-sama rendah akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai beta (β) -0,641 (**p<0.001; p=0,000). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 39,9%. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi apabila stres kerja yang dialami oleh pegawai meningkat, maka kepuasan kerja pegawai menurun.
2. *Work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai beta (β) sebesar -0,596 (**p<0.001; p=0,000). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,345 atau 34,5%. Jadi apabila *work-family conflict* yang dialami oleh pegawai tinggi, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.
3. Stres kerja dan *work-family conflict* secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai Beta (β) -0,458 (**p<0,001; p=0,000) dan *work-family conflict* (β) -0,370 (**p<0,01; p=0,000) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

pegawai. Kontribusi stres kerja dan *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 50,0%. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, jika aspek-aspek yang ada pada stres kerja tidak dapat dikurangi maka akan memberikan efek negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, jika ditambah dengan *work-family conflict* terus menerus akan mengakibatkan kepuasan kerja yang didapat pegawai tidak maksimal.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja dan *work-family conflict* untuk memprediksi kepuasan kerja. Kontribusi stres kerja dan *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 50,0%. Dengan demikian masih terdapat 50,0% faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

1. Bagi Manager Area PT. PLN (Area) Purwokerto

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk Manager Area antara lain:

- a. Pada variabel stres kerja masih berada pada kategori sedang (*mean* sebesar 26,08) dan tingkat kontribusi ΔR^2 sebesar 39,9%. Dalam hal ini Manager Area diharapkan agar dapat memerhatikan tingkat stres kerja pegawainya, agar pegawai tidak merasa terbebani dan bisa tetap fokus dalam bekerja.
- b. Pada variabel *work-family conflict* masih berada pada kategori sedang (*mean* sebesar 27,83) dan tingkat kontribusi ΔR^2 sebesar 0,345 atau 34,5%. Dalam hal ini Manager Area diharapkan dapat memerhatikan tingkat *work-family conflict* pegawainya, agar pegawai bisa lebih fokus terhadap keduanya baik masalah pekerjaan maupun masalah keluarga dan berikan dorongan semangat.
- c. Pada pengaruh variabel stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi ΔR^2 sebesar 50,0%; maka dalam pelaksanaan kerjanya Manager Area dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh pegawai serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap pegawai untuk mengatasi kesulitan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menggunakan metode lain dalam penelitian stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Menganalisis variabel lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Maqsood., Muhammad Mudassar & Saleem Perviaz. 2012. "The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector". *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 6 Version 1.0.
- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, vol. 73. No 6, pg. 443.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. 2011. A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Faqihuddin, M & Gunistiyo. 2008. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi*.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Fornell & Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-78.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksmi, Nimas Ayu Putri dan Cholichul Hadi. 2012. Hubungan antara Konflik Peran Ganda(Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1, No.2.
- Latifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol. 5, No. 2. Pp 617-625.
- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. Adjusting Stressors-Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*. Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. New York:Mc Graw-Hill/Irwin.
- Mansoor, *et al.*, (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.
- Rehman, Muttie Ur, *et al.*, 2012. The Impact of Job Sress on Employee Job Satisfaction: Astudy on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol . 3, No. 3, pp. 50-56.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitin Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sulistiawan, Jovi dan Aris Armuninggar. 2017. Konflik Pekerjaan-Keluarga: Tipe Konflik dan Dampaknya Pada Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No.1111, Feb 2017.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- www.pln.co.id diakses pada 1 Agustus 2017.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai PT. PLN (Persero) Area Purwokerto

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Shinta Kusumawati P.

NIM. 15808147037

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon mengisi data responden terlebih dahulu dengan melingkari (O) sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu miliki. Jika tidak ada kolom pilihan, mohon untuk tetap di isi.
2. Mohon memberi tanda centang (V) pada pernyataan yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
3. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
4. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. RG = Ragu-ragu (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

B. DATA RESPONDEN

1. Jabatan : (_____) *mohon tetap di isi
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Status Perkawinan : a. Belum Menikah b. Sudah Menikah
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK d. S2
 b. D3 e. S3
 c. S1
5. Lama Bekerja : a.<1 tahun d. 11-15 tahun
 b. 1-5 tahun e. >15 tahun
 c. 6-10 tahun

C. DAFTAR KUISIONER PENELITIAN

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	RG	S	SS
1	Pekerjaan saya sangat menarik.					
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.					
3	Saya diberikan tanggung jawab atas pekerjaan.					
4	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah selesai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
5	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat.					
6	Saya puas dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.					
7	Saya puas dengan cara atasan saya dalam memperlakukan bawahannya.					
8	Atasan saya selalu menunjukkan perhatian terhadap bawahannya.					
9	Atasan saya selalu memberikan bantuan teknis kepada bawahan.					
10	Saya puas dengan cara atasan saya dalam memperlakukan bawahannya.					
11	Rekan saya pandai secara teknis dalam bekerja.					
12	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.					

No	Pernyataan <i>Work Family Conflict</i>	STS	TS	RG	S	SS
1	Jam kerja saya menghalangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga yang lebih lama.					
2	Saya ingin berbagi tanggung jawab saya terhadap keluarga dengan orang lain.					
3	Saya akan membiarkan gaji saya dipotong supaya bisa berbagi waktu dengan keluarga.					
4	Saya masih bisa berbagi waktu yang memadai dengan keluarga meski saya bekerja lembur atau masuk akhir					

	minggu.					
5	Merawat keluarga saya berpengaruh terhadap jam kerja saya.					
6	Saya dapat menyesuaikan dengan cepat peran saya di tempat kerja dan keluarga.					
7	Jika peran saya mensyaratkan saya untuk bertugas diluar kota, keluarga saya akan mengizinkan dan menyesuaikan.					
8	Atasan saya mngirimkan saya untuk mengikuti pelatihan, walaupun dijalankan diluar jam kerja.					
9	Saya hanya boleh mengisi acara liburan dengan keluarga, tidak dengan pekerjaan.					
10	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk anak saya daripada untuk suami/istri saya.					

No	Pernyataan Stres Kerja	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
3	Pekerjaan saya berisiko tinggi.					
4	Saya merasa tidak didukung oleh keluarga.					
5	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung saya.					
6	Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja.					
7	Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan.					
8	Kantor saya terlalu ramai.					
9	Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang.					
10	Saya merasa keterampilan saya menghabiskan lebih banyak waktu dengan mereka.					

Lampiran 2. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
3	3	5	3	2	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	3	5	4	3	2	1	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3
5	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3	4	5
7	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	5	4	2	4	1	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
9	2	3	3	1	5	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4
10	1	4	2	1	5	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
12	1	4	2	1	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4
13	1	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	2	4	2	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
16	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
17	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
18	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
19	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	5	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	2	3	3	3	5	3	4	5	3	3	2	3	4	3	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4
21	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
22	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4
24	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	5	3	2	2	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
25	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	4	5	2	2	2	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
31	2	4	2	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
32	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	2	5	2	4	2	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
33	2	4	4	2	3	2	4	5	4	3	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5
34	2	4	3	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3
35	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	4	2	1	5	2	2	2	1	2	1	2	1	4	1	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
37	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	4	5	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	1	4	1	1	4	1	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	1	2	4	1	3	5	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
41	1	4	3	1	4	1	1	1	1	1	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4
42	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	4	3	1	2	2	2	3	4	2	2	1	2	4	1	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
47	1	5	5	1	5	2	2	2	2	4	5	1	1	4	4	4	5	5	2	1	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5
48	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
49	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5
50	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	2	3	2	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
51	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4
52	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	2	4	5	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
54	1	5	5	1	5	2	2	2	2	4	5	1	1	4	4	4	5	5	2	1	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5
55	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
56	4	5	5	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5
57	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
59	4	5	5	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	4	1	3	5	2	2	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5
60	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3

Lampiran 3. Data Penelitian

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja											
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	7	8	9	10	JML	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	39
2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	23	2	2	3	4	2	4	3	4	2	26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	48
3	3	5	2	4	4	3	4	4	4	33	1	4	1	4	1	4	4	1	1	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	37	4	2	2	4	4	5	4	3	2	30	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	35
5	2	3	2	4	2	3	2	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	2	2	2	4	2	3	4	5	3	27	5	5	4	4	4	2	3	3	3	4	5	42
7	4	4	2	4	4	5	4	5	5	37	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	37
8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	1	2	2	4	2	4	2	4	1	22	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	41
9	2	3	1	5	3	1	4	3	4	26	4	4	4	2	4	4	3	5	3	33	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	34
10	1	4	1	5	2	2	2	2	2	21	2	4	2	4	2	4	2	4	2	26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
11	2	4	2	5	2	2	2	2	2	23	2	1	1	4	2	4	4	2	3	23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	52
12	1	4	1	4	2	3	3	3	3	24	2	3	2	4	4	4	4	4	4	31	4	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	40
13	1	4	1	4	1	1	2	2	2	18	1	1	1	4	2	4	4	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	2	4	1	2	2	2	2	2	2	19	1	1	1	4	2	4	4	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
15	3	5	2	4	4	3	4	4	4	33	2	5	2	4	2	5	3	5	3	31	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	41
16	2	4	2	4	2	2	2	2	3	23	4	4	3	2	4	4	2	2	3	28	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	41
17	3	4	3	3	4	4	5	5	5	36	3	4	4	4	3	4	4	3	2	31	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	34
18	2	4	2	3	3	4	4	2	3	27	2	3	2	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	40
19	3	4	1	4	3	4	3	5	3	30	5	3	3	2	3	4	4	3	3	30	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	2	3	3	3	5	3	4	30	5	3	3	2	3	3	4	1	3	27	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	42
21	2	4	2	4	2	3	4	4	3	28	2	2	2	4	3	4	3	4	3	27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	40

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja											
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML
22	2	4	2	4	2	2	4	4	3	27	4	1	2	4	2	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	3	5	3	4	3	4	3	4	4	33	4	3	4	3	4	4	3	5	4	34	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	40
24	2	4	4	3	2	2	2	2	2	23	2	1	3	4	2	5	3	2	2	24	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	44
25	2	4	2	3	3	4	4	2	3	27	2	2	2	4	2	2	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	40
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	4	4	4	1	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	2	2	2	4	2	2	2	2	2	20	2	4	4	4	2	4	4	4	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	4	4	4	3	4	4	4	2	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	2	2	2	2	2	3	3	2	2	20	2	4	4	3	3	3	4	4	2	29	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40
30	4	4	2	4	2	2	2	4	2	26	2	1	2	4	2	5	2	2	2	22	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42
31	2	4	2	4	2	4	5	4	2	29	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	39
32	4	4	2	3	3	5	4	5	5	35	2	5	2	4	2	5	3	5	3	31	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	38
33	2	4	2	3	2	4	5	4	3	29	2	2	1	4	3	4	3	4	3	26	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	42
34	2	4	2	4	2	4	5	4	2	29	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	39
35	2	4	2	4	2	2	2	3	3	24	4	4	4	2	4	2	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	2	4	1	5	2	2	2	1	2	21	1	2	1	4	1	5	4	4	2	24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
37	2	4	2	4	3	3	2	2	2	24	2	2	2	4	2	4	4	5	1	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
38	4	4	2	4	2	2	2	4	2	26	2	1	2	4	2	5	2	2	2	22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
39	1	4	1	4	1	2	2	2	2	19	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40	2	4	2	4	2	3	2	4	3	26	2	1	2	4	1	5	2	2	3	22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	51
41	1	4	1	4	1	1	1	1	1	15	4	2	2	4	2	4	2	2	4	26	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	47
42	4	4	2	4	2	2	3	4	2	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	2	4	2	4	2	4	2	2	2	24	2	2	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	2	4	1	2	2	2	3	4	2	22	2	1	2	4	1	5	2	2	3	22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	48

No	Stres Kerja										Work-Family Conflict										Kepuasan Kerja														
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML			
45	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	3	4	4	3	2	4	3	2	1	26	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		
46	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	2	2	2	4	2	4	3	3	2	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	44			
47	1	5	1	5	2	2	2	2	4	24	5	1	1	4	4	5	5	2	1	28	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	46			
48	4	4	2	4	2	2	2	2	4	26	4	2	2	4	2	4	2	2	4	26	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47			
49	3	4	2	4	4	4	3	4	4	32	4	3	2	4	2	4	2	2	4	27	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	42			
50	4	4	2	4	4	5	4	5	5	37	5	4	2	3	2	5	4	3	4	32	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	34			
51	4	4	2	4	4	5	4	5	5	37	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	36			
52	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	3	4	4	3	2	4	3	2	1	26	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44			
53	2	4	2	4	2	4	2	2	3	25	2	2	2	4	2	4	3	3	2	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	44			
54	1	5	1	5	2	2	2	2	4	24	5	1	1	4	4	5	5	2	1	28	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	46			
55	4	4	2	4	2	2	2	2	4	26	2	2	2	4	2	2	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47			
56	4	5	2	2	2	2	3	4	2	26	4	3	2	2	2	4	4	3	3	27	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	42			
57	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	3	4	4	3	2	4	3	2	1	26	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44			
58	4	4	2	3	3	5	4	5	5	35	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	38			
59	4	5	2	2	2	2	3	4	2	26	2	1	2	4	1	5	2	2	3	22	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	42			
60	3	3	2	2	4	3	4	3	3	27	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	39			
JMI	150	235	118	226	152	176	182	192	186		175	175	163	218	157	249	206	203	169		227	258	248	224	233	227	230	230	233	254	255				

Keterangan:

Data yang digunakan untuk menganalisis regresi berganda dan asumsi klasik adalah data yang berupa jumlah skor jawaban responden per masing-masing variabel

Lampiran 4. Data Karakteristik Responden

No	Jabatan	Jenis kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	1	1	2	5
2	1	1	1	2	5
3	1	1	1	3	5
4	1	2	1	3	5
5	2	1	1	1	3
6	2	1	1	1	5
7	2	1	1	2	3
8	2	2	1	1	5
9	2	2	1	3	2
10	3	1	1	3	3
11	4	1	1	1	5
12	4	1	1	2	5
13	4	1	1	3	5
14	4	2	1	1	5
15	5	1	1	3	5
16	6	2	1	3	3
17	6	2	1	2	3
18	6	2	1	2	5
19	6	2	2	1	2
20	6	2	2	2	1
21	6	1	2	2	2
22	6	1	1	1	5
23	7	1	1	1	3
24	7	1	1	1	5
25	7	2	1	2	5
26	8	2	1	1	5
27	9	1	1	1	5
28	9	1	2	1	2
29	9	1	1	1	3
30	10	2	1	2	4
31	11	2	1	2	5
32	11	1	1	1	5
33	11	1	1	3	3
34	11	1	2	3	2
35	11	1	2	1	2

No	Jabatan	Jenis kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
36	12	1	1	3	5
37	13	1	1	3	5
38	13	1	1	1	5
39	13	2	1	3	5
40	14	1	1	3	5
41	15	1	1	1	5
42	15	1	2	1	3
43	15	2	1	2	4
44	15	2	2	3	1
45	16	1	2	3	2
46	17	1	1	1	5
47	17	1	2	3	1
48	17	1	2	3	1
49	17	1	2	3	1
50	17	1	2	1	3
51	17	2	1	2	4
52	18	1	1	1	5
53	19	1	1	1	3
54	19	1	1	1	3
55	19	1	1	1	2
56	19	1	1	1	2
57	20	1	1	1	5
58	21	1	1	1	5
59	21	1	1	1	5
60	21	1	1	1	5

Keterangan:

Analisis deskriptif karakteristik responden dapat dilakukan dengan cara memberikan kode untuk masing-masing jawaban responden, sebagai berikut:

Kode	Jabatan
1	Fungsional Ahli
2	Staf Perencanaan dan Evaluasi
3	Asisten Manajer Konstruksi
4	Staf Konstruksi
5	Supervisor Administrasi Umum
6	Staf Administrasi Umum
7	Staf Pelayanan Pelanggan

Kode	Jenis Kelamin
1	Laki-laki
2	Perempuan

Kode	Status Perkawinan
1	Sudah Kawin
2	Belum Kawin

Kode	Jabatan
8	Supervisor Transaksi Energi
9	Staf Transaksi Energi
10	Supervisor Harmeter Transaksi
11	Staf Harmeter Transaksi
12	Supervisor Pengendalian dan Susut
13	Staf Pengendalian dan Susut
14	Supervisor Operasi Distribusi
15	Staf Operasi Distribusi
16	Supervisor Pemeliharaan Jaringan
17	Staf Pemeliharaan Jaringan
18	Supervisor PDKB
19	Staf PDKB
20	Supervisor K3L
21	Staf K3L

Kode	Pendidikan
1	SMA/SMK
2	D3
3	S1

Kode	Lama Bekerja
1	<1 tahun
2	1-5 tahun
3	6-10 tahun
4	11-15 tahun
5	>15 tahun

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas (CFA)

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2043,915
	df	496
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Stres1	,806		
Stres2	,636		
Stres3	,466		
Stres4	,863		
Stres5	,868		
Stres6	,905		
Stres7	,796		
Stres8	,730		
Stres9	,745		
Stres10	,842		
Work1		,748	
Work2		,643	
Work3		,775	
Work4		,751	
Work5		,934	
Work6		,420	
Work7		,838	
Work8		,807	
Work9		,807	
Work10		,836	
Kepuasan1			,776
Kepuasan2			,481
Kepuasan3			,545
Kepuasan4			,803
Kepuasan5			,844
Kepuasan6			,748
Kepuasan7			,625
Kepuasan8			,594
Kepuasan9			,737
Kepuasan10			,557
Kepuasan11			,605
Kepuasan12			,861

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,653
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1872,727 406
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Stres1	,827		
Stres2	,666		
Stres4	,864		
Stres5	,863		
Stres6	,902		
Stres7	,781		
Stres8	,751		
Stres9	,757		
Stres10	,820		
Work1		,777	
Work2		,667	
Work3		,803	
Work4		,770	
Work5		,919	
Work7		,825	
Work8		,781	
Work9		,773	
Work10		,823	
Kepuasan1			,751
Kepuasan3			,566
Kepuasan4			,821
Kepuasan5			,860
Kepuasan6			,766
Kepuasan7			,669
Kepuasan8			,617
Kepuasan9			,712
Kepuasan10			,565
Kepuasan11			,576
Kepuasan12			,846

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

1. STRESS KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

2. STRESS KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	9

3. WORK FAMILY CONFLICT TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

4. WORK FAMILY CONFLICT TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	9

5. KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	12

6. KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	11

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Stres_Kerja	Work_Family _ Conflict	Kepuasan_ Kerja
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1	,486**	-,635**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
Work_Family _Conflict	Pearson Correlation	,486**	1	-,614**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	-,635**	-,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

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

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Diskriminan

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,931
Reliabel (X2)	0,928
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,864
SQRT	0,929
r hitung X1 dengan X2	0,486
a =	0,522

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,931
Reliabel (Y)	0,908
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,845
SQRT	0,919
r hitung X1 dengan Y	-0,635
b =	-0,690

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,928
Reliabel (Y)	0,908
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,843
SQRT	0,918
r hitung X2 dengan Y	-0,614
c =	-0,669

1. DIVERGEN

Variabel	AVE	Stres_Kerja	Work_Family_Conflict	Kepuasan_Kerja
Stres_Kerja	0,766	0,766	0,236	0,403
Work_Family_Conflict	0,756	0,522	0,756	0,377
Kepuasan_Kerja	0,681	-0,690	-0,669	0,681

2. KONVERGEN

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Stres_Kerja	2,90	0,62	0,766	0,931		
Work_Family_Conflict	3,09	0,47	0,755	0,486**	0,928	
Kepuasan_Kerja	3,87	0,37	0,681	-0,635**	-0,614**	0,908

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fungsional Ahli	4	6,7	6,7	6,7
	Staf Perencanaan dan Evaluasi	5	8,3	8,3	15,0
	Asisten Manajer Konstruksi	1	1,7	1,7	16,7
	Staf Konstruksi	4	6,7	6,7	23,3
	Superv isor Administrasi Umum	1	1,7	1,7	25,0
	Staf Administrasi Umum	7	11,7	11,7	36,7
	Staf Pelay anan Pelanggan	3	5,0	5,0	41,7
	Superv isor Transaksi Energi	1	1,7	1,7	43,3
	Staf Transaksi Energi	3	5,0	5,0	48,3
	Superv isor Harmeter Transaksi	1	1,7	1,7	50,0
	Staf Harmeter Transaksi	5	8,3	8,3	58,3
	Superv isor Pengendalian dan Susut	1	1,7	1,7	60,0
	Staf Pengendalian dan Susut	3	5,0	5,0	65,0
	Superv isor Operasi Distribusi	1	1,7	1,7	66,7
	Staf Operasi Distribusi	4	6,7	6,7	73,3
	Superv isor Pemeliharaan Jaringan	1	1,7	1,7	75,0
	Staf Pemeliharaan Jaringan	6	10,0	10,0	85,0
	Superv isor PDKB	1	1,7	1,7	86,7
	Staf PDKB	4	6,7	6,7	93,3
	Superv isor K3L	1	1,7	1,7	95,0
	Staf K3L	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Kawin	47	78,3	78,3	78,3
	Belum Kawin	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	29	48,3	48,3	48,3
	D3	13	21,7	21,7	70,0
	S1	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	5	8,3	8,3	8,3
	1-5 tahun	9	15,0	15,0	23,3
	6-10 tahun	12	20,0	20,0	43,3
	11-15 tahun	3	5,0	5,0	48,3
	>15 tahun	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres_Kerja	60	15,00	37,00	26,0833	5,57929
Work_Family_Conflict	60	21,00	36,00	27,8333	4,20317
Kepuasan_Kerja	60	34,00	53,00	42,5500	4,10632
Valid N (listwise)	60				

Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres_Kerja	60	1,67	4,11	2,8983	,62015
Work_Family_Conflict	60	2,33	4,00	3,0922	,46762
Kepuasan_Kerja	60	3,09	4,82	3,8687	,37299
Valid N (listwise)	60				

Lampiran 9. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Stres_Kerja			
M		=	26,08
Sd		=	5,58
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	31,66
Sedang	:	$20,50 \leq X <$	31,66
Rendah	:	$X <$	20,50

Work_Family_Conflict			
M		=	27,83
Sd		=	4,20
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	32,03
Sedang	:	$23,63 \leq X <$	32,03
Rendah	:	$X <$	23,63

Kepuasan Kerja			
M		=	42,55
Sd		=	4,11
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	46,66
Sedang	:	$38,44 \leq X <$	46,66
Rendah	:	$X <$	38,44

Lampiran 10. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Stres_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Tinggi	12	20,0	20,0	20,0
Sedang	39	65,0	65,0	85,0
Rendah	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Work_Family_Conflict

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Tinggi	10	16,7	16,7	16,7
Sedang	40	66,7	66,7	83,3
Rendah	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Tinggi	9	15,0	15,0	15,0
Sedang	43	71,7	71,7	86,7
Rendah	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres_Kerja	Work_Family _ Conflict	Kepuasan_ Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,0833	27,8333	42,5500
	Std. Deviation	5,57929	4,20317	4,10632
Most Extreme Differences	Absolute	,135	,112	,162
	Positive	,135	,112	,162
	Negative	-,078	-,079	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		1,044	,867	1,255
Asymp. Sig. (2-tailed)		,226	,440	,086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Hasil Uji Linieritas

Means

Kepuasan_Kerja * Stres_Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	623,067	18	34,615	3,817	,000
		Linearity	400,600	1	400,600	44,178	,000
		Deviation from Linearity	222,467	17	13,086	1,443	,166
	Within Groups		371,783	41	9,068		
	Total		994,850	59			

Kepuasan_Kerja * Work_Family_Conflict

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Work_Family_Conflict	Between Groups	(Combined)	585,371	15	39,025	4,193	,000
		Linearity	375,360	1	375,360	40,334	,000
		Deviation from Linearity	210,011	14	15,001	1,612	,114
	Within Groups		409,479	44	9,306		
	Total		994,850	59			

Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work_Family_Conflict, Stres_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,509	2,87841

a. Predictors: (Constant), Work_Family_Conflict, Stres_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,592	2	261,296	31,538	,000 ^a
	Residual	472,258	57	8,285		
	Total	994,850	59			

a. Predictors: (Constant), Work_Family_Conflict, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

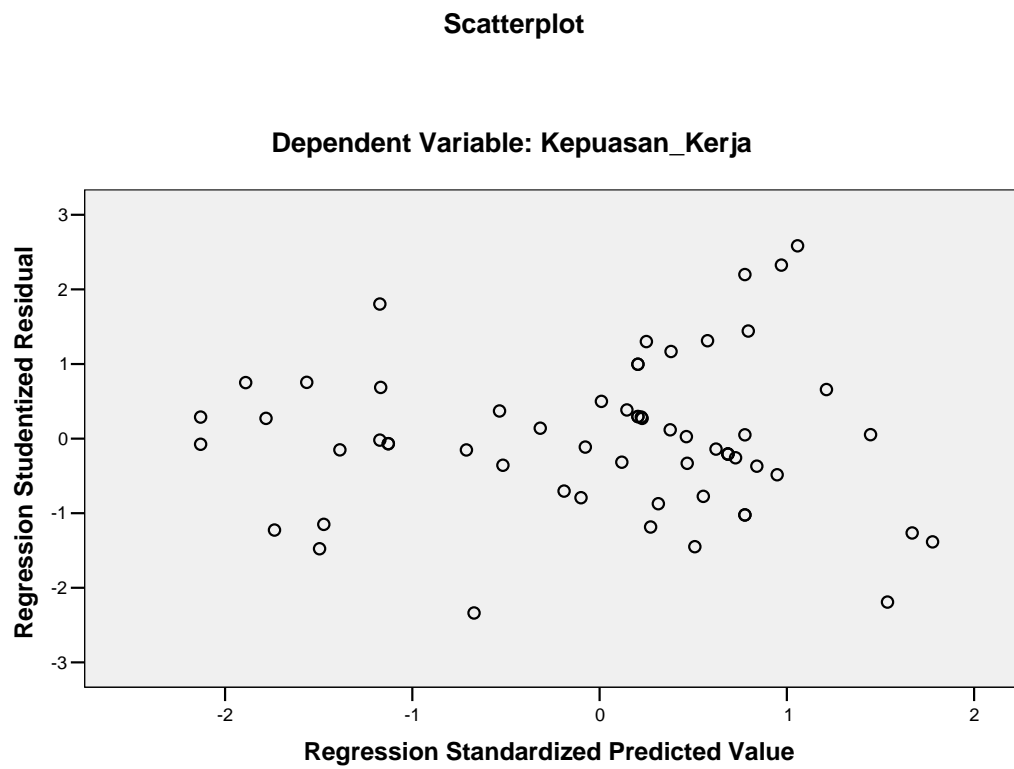
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61,890	2,586		23,933	,000		
	Stres_Kerja	-,324	,077	-,440	-4,215	,000	,764	1,309
	Work_Family_Conflict	-,391	,102	-,401	-3,837	,000	,764	1,309

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

GRAFIK SCATTERPLOT HETEROSKEDASTISITAS



Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Berganda

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan	.	Enter
2	Stres_Kerja ^a	.	Enter
3	Work_Family_Conflict ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,362 ^a	,131	,051	4,00122	,131	1,628	5	54	,168
2	,728 ^b	,530	,477	2,96906	,399	45,071	1	53	,000
3	,794 ^c	,631	,581	2,65774	,100	14,143	1	52	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Stres_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,322	5	26,064	1,628	,168 ^a
	Residual	864,528	54	16,010		
	Total	994,850	59			
2	Regression	527,640	6	87,940	9,976	,000 ^b
	Residual	467,210	53	8,815		
	Total	994,850	59			
3	Regression	627,543	7	89,649	12,692	,000 ^c
	Residual	367,307	52	7,064		
	Total	994,850	59			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Stres_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,602	4,826		8,828	,000
	Jabatan	,075	,089	,115	,848	,400
	Jenis_kelamin	-2,859	1,197	-,316	-2,389	,020
	Status_Perkawinan	,300	1,878	,030	,160	,874
	Pendidikan_Terakhir	,676	,633	,144	1,068	,290
	Lama_Bekerja	,331	,551	,115	,600	,551
2	(Constant)	55,556	4,068		13,658	,000
	Jabatan	,053	,066	,081	,801	,427
	Jenis_kelamin	-2,820	,888	-,312	-3,175	,002
	Status_Perkawinan	,175	1,394	,018	,125	,901
	Pendidikan_Terakhir	,953	,471	,203	2,022	,048
	Lama_Bekerja	,112	,410	,039	,273	,786
3	(Constant)	61,847	4,007		15,434	,000
	Jabatan	,055	,059	,084	,928	,358
	Jenis_kelamin	-2,566	,798	-,284	-3,216	,002
	Status_Perkawinan	,534	1,251	,054	,426	,672
	Pendidikan_Terakhir	,698	,427	,148	1,634	,108
	Lama_Bekerja	,097	,367	,034	,264	,793
	Stres_Kerja	-,337	,072	-,458	-4,669	,000
	Work_Family_Conflict	-,361	,096	-,370	-3,761	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Stres_Kerja	-,641 ^a	-6,714	,000	-,678	,973
	Work_Family_Conflict	-,596 ^a	-5,908	,000	-,630	,971
2	Work_Family_Conflict	-,370 ^b	-3,761	,000	-,462	,735

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Stres_Kerja

c. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan	.	Enter
2	Work_Family_Conflict	.	Enter
3	Stres_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,362 ^a	,131	,051	4,00122	,131	1,628	5	54	,168
2	,690 ^b	,476	,417	3,13616	,345	34,899	1	53	,000
3	,794 ^c	,631	,581	2,65774	,155	21,798	1	52	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Work_Family_Conflict

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Work_Family_Conflict, Stres_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,322	5	26,064	1,628	,168 ^a
	Residual	864,528	54	16,010		
	Total	994,850	59			
2	Regression	473,570	6	78,928	8,025	,000 ^b
	Residual	521,280	53	9,835		
	Total	994,850	59			
3	Regression	627,543	7	89,649	12,692	,000 ^c
	Residual	367,307	52	7,064		
	Total	994,850	59			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Work_Family_Conflict

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Work_Family_Conflict, Stres_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,602	4,826		8,828	,000
	Jabatan	,075	,089	,115	,848	,400
	Jenis_kelamin	-2,859	1,197	-,316	-2,389	,020
	Status_Perkawinan	,300	1,878	,030	,160	,874
	Pendidikan_Terakhir	,676	,633	,144	1,068	,290
	Lama_Bekerja	,331	,551	,115	,600	,551
2	(Constant)	58,685	4,660		12,592	,000
	Jabatan	,068	,070	,104	,980	,332
	Jenis_kelamin	-2,432	,941	-,269	-2,585	,013
	Status_Perkawinan	,822	1,475	,083	,557	,580
	Pendidikan_Terakhir	,392	,498	,083	,787	,435
	Lama_Bekerja	,206	,432	,072	,477	,635
3	(Constant)	61,847	4,007		15,434	,000
	Jabatan	,055	,059	,084	,928	,358
	Jenis_kelamin	-2,566	,798	-,284	-3,216	,002
	Status_Perkawinan	,534	1,251	,054	,426	,672
	Pendidikan_Terakhir	,698	,427	,148	1,634	,108
	Lama_Bekerja	,097	,367	,034	,264	,793
	Work_Family_Conflict	-,361	,096	-,370	-3,761	,000
	Stres_Kerja	-,337	,072	-,458	-4,669	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Work_Family_Conflict	-,596 ^a	-5,908	,000	-,630	,971
	Stres_Kerja	-,641 ^a	-6,714	,000	-,678	,973
2	Stres_Kerja	-,458 ^b	-4,669	,000	-,543	,736

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Status_Perkawinan, Work_Family_Conflict

c. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Variabel Kontrol dan Variabel Independen	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jabatan	0,848	0,081	0,104	0,084
Jenis Kelamin	-2,389*	-0,312**	-0,269*	-0,284**
Status Perkawinan	0,160	0,018	0,083	0,054
Pendidikan Terakhir	1,068	0,203	0,083	0,148
Lama Bekerja	0,600	0,039	0,072	0,034
Stress Kerja		-0,641***		-0,458***
<i>Work Family Conflict</i>			-0,596***	-0,370***
R^2	0,131	0,530***	0,476***	0,631***
ΔR^2	0,131	0,399	0,345	0,500

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$