PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN RSUD BAGASWARAS KLATEN

Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

farahafi@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja, mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22, dilakukan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh stres kerja terdapat kinerja, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja, terdapat *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta tidak terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi RSUD Bagaswaras Klaten dalam meingkatkan kinerja melalui kepuasan kerja dengan memperhatikan stres kerja dan *work family conflict.* Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapa tujuan organisasi. menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Kegiatan tersebut tentu perlu adanya dorongan dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam Monday (2008), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Apapbila suatu pekerjaan itu tidak jelas akan menimbulkan ketidakpuasan pada pekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (1996) apabila seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan dan berkonflik atau di mana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab atas pekerjaan dapat meningkatkan ketidakpuasan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti stres kerja, *work family conflict*, dan kepuasan kerja yang diperhatikan oleh organisasi.

Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Oleh karena, itu sejumlah besar penelitian telah berfokus pada stres kerja dan dampaknya pada berbagai aspek dari output organisasi. Karena kenyataan bahwa stres kerja telah menjadi peningkatan jumlah orang yang mengeluh tentang stres sebagai akibat dari kelebihan beban kerja, ketidakamanan pekerjaan dan peningkatan laju kehidupan (Yozgat dkk, 2015).

Menurut Robbins (1996), stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah luang, kendala, dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Penelitian yang dilakukan Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Work Family Conflict ini sering terjadi kepada pekerja yang memiliki suatu tekanan dari pekerjaannya atau keluarganya dari peran yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan Greenhaus & Beutell (2000) bahwa *work family conflict* merupakan bentuk dari konflik peran di mana adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang dalam beberapa hal. Seperti yang dinyatakan oleh Goodarzi dkk (2015), pekerjaan dan keluarga adalah dua komponen sosial utama bagi individu dan masyarakat, sehingga perlu menjaga ketertiban dan kesehatan umum masyarakat terkait dengan kinerja yang seimbang dan efisien dari bagian-bagian ini. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adekanye, dkk (2017), yang menyatakan bahwa WFC memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja.

Menurut Gibson dan Donnely (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand, dkk (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada perusahaan pelayaran XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk. (2013) menemukan hasil bahwa karyawan yang sudah merasa puas akan pekerjaanya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Pengertian kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2001). Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Gibson dan Donnely (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Salah satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pahi, dkk (2016), menunjukkan hasil bahwa hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Riaz, dkk (2016) juga mengemukakan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bukan hanya stres kerja. Adapun variabel *work family conflict* yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Linh, dkk (2016), yang mengemukakan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Mauno dan Rukolainen (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah RSUD Bagaswara Klaten. RSUD Bagaswaras merupakan rumah sakit daerah yang terletak di Klaten yang didirikan pada 7 Agustus 2014. RSUD ini terletak di JL Ir. Soekarno km. 2 Buntalan Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah.

Guna menjadi kan Rumah Sakit yang unggul, RSUD Bagaswaras Klaten memiliki visi “Rumah Sakit yang Unggul dalam Pelayanan, Paripurna, serta Berkeadilan.” Visi yang telah ditetapkan tentunya membutuhkan usaha keras untuk mencapainya dan pengelolaan rumah sakit dengan baik. Untuk pengelolaan rumah sakit, dibutuhkan pekerja yang kompeten dan mengelolanya.

Dalam mengelola rumah sakit tentunya ada target target pekerjaan yang perlu diselesaikan. Berbagai pekerjaan yang diberikan serta dikerjarnya target dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal tersebut tentunya akan bepengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dilakukan. *Work Family Conflict* juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pekerja. Ketika terjadi permasalahan antara pekerjaan dengan keluarga, tentu akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut juga akan berdampak pada rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh rekan kerja dan sekitarnya.

Oleh karena itu, peneliti merasa perlu meneliti adakah pengaruh dari Stres Kerja terhadap meningkatnya kinerja dan juga kepuasan kerja. Selain Stres Kerja, peneliti juga ingin mengetahui adanya hubungan antara *work family conflict*

dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Peneliti juga ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja RSUD Bagaswaras Klaten.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Pahi, dkk (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja di Sektor perbankan Malaysia. Penelitian yang dilakukan Riaz, dkk (2016) peneltian tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan Jyoti, dkk. (2015) menunjukkan bahwa, ada hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasana kerja. Penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja. Penelitian Yozgat, dkk (2013) menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja. Saranani (2015) juga memiliki hasil penelitian yang serupa. Penelitian Adawiyah dan Siswanto (2015) menunjukkan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) serta Than, dkk (2016) juga memiliki hasil penelitian yang serupa.

Penelitian Linh, dkk (2016) menunjukkan hasil hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Gozukara dan Colakoglu (2016) juga memiliki hasil yang serupa. Mauno dan Ruokolainen (2017) menunjukkan bahwa dukungan *work family* memiliki risiko lebih besar dari ketidakpuasan kerja. Ling dan Jane (2014) menunjukkan hasil bahwa Konflik Kerja - Keluarga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Andrew, dkk (2016) dan Warokka dan Febrilia (2015) juga memiliki hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan Goodarzi dan Hatami (2015) *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian Adekanye, dkk (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian Wening dan Choerudin (2015) memperoleh hasil bahwa kinerja terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada pekerjaan. Penelitian Valaei dan Jiroudi (2016) menunjukkan menunjukkan adanya hubungan antara aspek kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Fadlallh (2015) variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapa tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapa baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins (1996) merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Menurut Luthans (1998), terdapat empat kategori faktor stres yakni, dari luar organisasi, dari dalam organisasi, dari kelompok, dari individu

Work Family Conflict

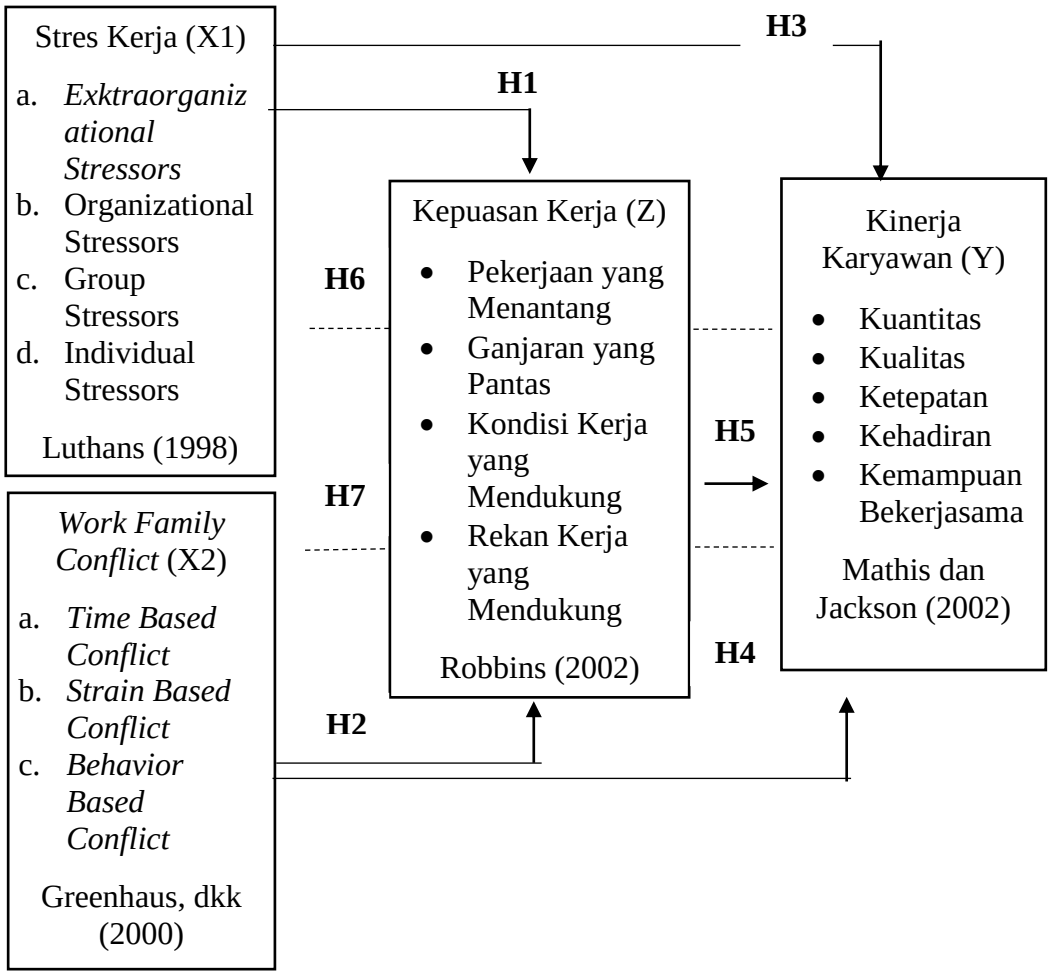
Menurut Greenhaus, dkk (2000) *work family conflict (*WFC) merupakan bentuk dari konflik peran di mana adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang dalam beberapa hal. Sedangkan menurut Netemeyer, dkk (1996) *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan berpengaruh ke dalam keluarga. Menurut Greenhaus, dkk (2000) *work family conflict* terbagi menjadi 3 kategori yakni, *time based conflict, strain based conflict, behavior based conflict..*

Kinerja

Menurut Armstrong dan Taylor (2014) kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Sedangkan menurut Monday (2008), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2004), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut locke (dalam Luthans, 2006) adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron 2003 (dalam Wibowo, 2010) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang akan dituju. Dalam rancangan surveui, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2009).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah RSUD Bagaswaras Klaten.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Dalam

penelitian ini, jumlah seluruh populasi adalah 36 karyawan. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 36 karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment*. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis *IBM SPSS Statistics 22*. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang berupa uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda juga digunakan, uji t, dan analisis jalur. Semua uji dilakukan dengan bantuan *software SPSS 22.*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel stres kerja, *work family conflict,* kepuasan kerja, dan kinerja semuanya teruji valid dan terbukti dengan (rhitung > rtabel) sehingga seluruh butir pertanyaan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel pelatihan.

Variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai koefisien *Cronbach'a Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Stres Kerja (X1)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	*Extraorganizational Stressors*	2,19	Rendah
2	*Organizational Stressors*	2,77	Sedang
3	*Group Stressors*	2,16	Rendah
4	*Individual Stressors*	2,69	Sedang
Stres Kerja		**2,45**	**Rendah**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel tersebut menunjukkan dari 36 responden di RSUD Bagaswaras memiliki persepsi "rendah" pada variabel Stres Kerja. Hal tersebut dilihat dari rata-rata variabel Stres Kerja yaitu 2.45. Penilaian terendah pada item "*Group Stressor*".

Tabel 2. Rekapitulasi Analisis Deskriptif *Work Family Conflict* (X2)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	*Time Based Conflict*	2,68	Sedang
2	*Strain Based Conflict*	2,54	Rendah
3	*Behavioral Based Conflict*	2,61	Rendah
Work Family Conflict		**2,61**	**Rendah**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.15, dapat menunjukkan bahwa dari 36 responden di RSUD Bagaswaras mempunyai persepsi "rendah" terhadap variabel *work family conflict*. Hal itu ditunjukkan dengan rata-rata variabel *work family conflict* yaitu 2.61. Penilaian terendah pada item "*Strain Based Conflict*".

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pekerjaan yang menantang	3,38	Sedang
2	Ganjarang yang pantas	2,98	Sedang
3	Indikator Kesempatan Promosi	3,43	Tinggi
4	Indikator Atasan	3,44	Tinggi
Kepuasan Kerja		**3,31**	**Sedang**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.17, dapat menunjukkan bahwa dari 36 responden di RSUD Bagaswaras memiliki persepsi "sedang" terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,31. Penilaian terendah pada item "ganjaran yang pantas".

Tabel 5. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Indikator Kuantitas *output*	3,81	Tinggi
2	Indikator Kualitas *output*	3,74	Tinggi
3	Indikator Ketepatan	3,81	Tinggi
4	Indikator Kehadiran	3,72	Tinggi
5	Indikator Kemampuan Bekerjasama	3,90	Tinggi
Kinerja		**3.82**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa dari 36 responden di RSUD Bagaswaras memiliki persepsi "tinggi" terhadap variabel kinerja. Hal itu ditunjukkan dengan rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,82. Penilaian terendah pada item "ganjaran yang pantas".

setuju atau sangat setuju dengan penyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stress	,473	2,115
WFC	,473	2,115

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Z	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada RSUD Bagaswaras Klaten.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	.112		18.495	.000
	Stres	-.516	.141	-.524	-3.665	.001
	WFC	-.336	.146	-.330	-2.308	.027

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= 2{,}071 - 0{,}516X_1 - 0{,}336X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 2,071 memiliki arti jika variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan RSUD Bagaswaras koordinator nilainya sebesar 2,071.
b. Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar (-0,516). Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Stres Kerja maka akan menurunkan variabel Kinerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.
c. *Work Family Conflict* (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar (-0,336). Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan *work family conflict* maka akan menurunkan variabel Kinerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.
d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.609	.585	.15877

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.25, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 78%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 78%. 22% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	.110		13.446	.000
	Stres	-.011	.138	-.017	-.083	.935
	WFC	-.308	.143	-.439	-2.149	.039

a. Dependent Variable: z

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja
X_1 = Stres Kerja
X_2 = *Work Family Conflict*
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1
b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= 1{,}479 - 0{,}011X_1 - 0{,}308\ X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1,479 memiliki arti jika variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki nilai 0, maka kinerja RSUD Bagaswaras koordinator nilainya sebesar 1,479.
b. Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar (-0,011). Dapat diartikan bahwa setiap Stres Kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel Kinerja. Jika variabel stres meningkat, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar (-0,011) dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.
c. *Work Family Conflict* (X_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar (-0,308). Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan *work family conflict* maka akan menurunkan variabel Kepuasan kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450[a]	.203	.154	.15595

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.25, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 20,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 20,6%. 79,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.693	.278		2.497	.018
	Z	.522	.233	.359	2.242	.032

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$Y= a+b_1Z$

Keterangan :

Y = Kinerja
Z = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi untuk variabel Z

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}061 + 0{,}525\ Z$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 0,693 memiliki arti jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0, maka kinerja RSUD Bagaswaras koordinator nilainya sebesar 0,693.
b. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar (0,522). Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,522 dengan asumsi bahwa variabel *intervening* lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359[a]	.129	.103	.23334

a. Predictors: (Constant), z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.30, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 12,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 12,9%. Adapun 87,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

1. Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 14. Hasil Uji T Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.693	.278		2.497	.018
	Z	.522	.233	.359	2.242	.032

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,935 > 0,05, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi, "Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja" **tidak terbukti.**

b. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,039 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja" **terbukti.**

2. Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Tabel 15. Hasil Uji T Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	.110		13.446	.000
	Stres	-.011	.138	-.017	-.083	.935
	WFC	-.308	.143	-.439	-2.149	.039

a. Dependent Variable: z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja" **terbukti.**

b. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kinerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,027 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja" **terbukti.**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 16. Hasil Uji T Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.693	.278		2.497	.018
	Z	.522	.233	.359	2.242	.032

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

a. Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,032 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja" **terbukti.**

Analisis Jalur *(Path Analysis)*

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel (X) dependen (Y), tanpa dimediasi oleh variabel lain. Berikut ini menurpakan analisis pada pengaruh langsung:

a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

$X_1 \longrightarrow Z = -0{,}017$

b. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

$X_2 \longrightarrow Z = -0{,}439$

c. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$X_1 \longrightarrow Y = -0{,}524$

d. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja

$X_2 \longrightarrow Y = -0{,}330$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$Z \longrightarrow Y = 0{,}359$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0{,}07 \times 0{,}390) = -0{,}006$

b. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja

$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (-0{,}459 \times 0{,}390) = -0{,}158$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 17
Hasil Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
X_1 Z	-0,017	0	-0,017
X_2 Z	-0,439	0	-0,439
X_1 Y	-0,524	0	-0,524
X_2 Y	-0,330	0	-0,330
Z Y	0,359	0	0,359
X_1 Z Y	0	(-0,017 x 0,359)	-0,006
X_2 Z Y	0	(-0,439 x 0,359)	-0,158

Pembahasan

1. Pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, stres kerja memiliki pengauh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,935. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khuzaeni, dkk (2013), yang menemukan hasil bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pelayanan perbendaharaan negara di Jakarta.

Hasil penelitian Pahi, dkk (2016) menyatakan bahwa adanya hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jyoti, dkk (2015) bahwa adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riaz, dkk (2016) juga menyatakan adanya hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Perbedaan hasil dari penelitian ini dengan terdahulu terletak pada tingkat signifikansi pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari ketiga penelitian diatas terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang diteliti, pada penelitian terdahulu yang pertama jumlah responden yang diteliti sebanyak 254 responden yang diteliti, untuk penelitian terdahulu yang kedua sebanyak 120 responden yang diteliti, sedangkan penelitian terdahulu yang ketiga sebanyak 100 responden yang diteliti.

Perbedaan yang kedua terletak pada teori yang digunakan. Pada penelitian terdahulu yang pertama menggunakan teori stres kerja dari (Parker dan De Cottis, 1993) dan kepuasan kerja dari (Lucas, 1990). Penelitian terdahulu yang kedua menggunakan teori stres kerja dari (Robbins, 1991) dan kepuasan kerja dari (Caplan, 1991). Sedangkan penelitian terdahulu yang ketiga menggunakan teori stres kerja dari (Mcgrath dan Alto, 1976) sedangkan kepuasan kerja dari (Saleem dan Mahmood, 2010).

Hal diatas didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasarai (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jasa Marga, Surabaya. Selain itu penelitian yang dilakukan Dhini (2010) juga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SHARP Electornics Indonesia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan dengan stres seseorang semakin terpacu mengerahkan segala kemampuan dan sumber daya yang dimiliki agar dapat memenuhi syarat dan kebutuhan kerja

Meskipun tidak terbukti adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa indikator dapat kepuasan kerja dapat dijadikan perhatian bagi instansi atau perusahaan lain yakni pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Dari indikator tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang baik dan tidak sampai menurun agar karyawan tetap nyaman bekerja di dalam perusahaan itu sendiri.

4.4.2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,039. Selain itu, ditemukan hasil bahwa *work family conflit* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar -0,439 yang artinya hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja berbanding terbalik. Jika variabel *work family conflict* meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan menurun (-0,439) dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linh, dkk (2016), yang memperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja karyawan BUMN dan investasi asing di Vietnam. Penelitian yang dilakukan oleh Mauno dan Ruokolainen (2017) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatis terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rathi, dkk (2013) juga menemukan hasil bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan kepuasan kerja. Ketika variabel *work family conflict* meningkat, maka besarnya variabel kepuasan kerja akan menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat konflik yang dihadapi karyawan agar tidak menimbulkan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Perusahaan dapat meminimalisir hal itu dengan memperhatikan indikator kepuasan kerja yakni pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

4.4.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,001. Selain itu, ditemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar -0,524. Jika stres kerja meningkat satu satuan, maka besarnya kepuasan kerja akan menurun (-0,524) dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmed dan Ramza (2013), yang menemukan hasil bahwa stres kerja memilki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan Bank di Pakistan. Penelitian yang dilakukan oleh Yozgat, dkk (2013) juga menghasilkan bahwa stres kerja dengan kinerja karyawan di Sektor Publik, Instanbul memiliki hubungan yang negatif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri (2013) serta penilitian yang dilakukan Saranani (2015) juga terdapat hasil yang serupa dimana variabel stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Ketika variabel stres kerja meningkat, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres yang dihadapi karyawan agar tidak menimbulkan penurunan kinerja dalam bekerja. Perusahaan dapat meminimalisir hal itu dengan memperhatikan indikator kinerja yakni kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

4.4.4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,027. Selain itu, ditemukan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar -0,330. Jika variabel *work*

family conflict meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan menurun sebesar -0,330 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ling dan Jane (2014), yang menemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara *work family conflict* dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andrew, dkk (2016) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara *work family conflict* dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Warokka dan Febrilia (2015) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan kinerja. Ketika variabel *work family conflict* meningkat, maka besarnya variabel kinerja akan menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat konflik yang dihadapi karyawan agar tidak menimbulkan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Perusahaan dapat meminimalisir hal itu dengan memperhatikan indikator kepuasan kerja yakni yakni kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,032. Selain itu, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,359 Jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,359 dengan asumsi bahwa variabel *intervening* lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wening dan Choerudin (2015), yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Valei dan Jiroudi (2016), juga menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Media. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh. (2015) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja dan kinerja berhubungan signifikan dan positif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja. Ketika variabel kepuasan kerja meningkat, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan tetap perlu memperhatikan kepuasan kerja yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan agar tetap stabil dan sesuai dengan harapan.

4.4.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analis jalur diperoleh pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar –0,524 sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis keenam "stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" **Tidak Terbukti.**

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian Than, dkk (2016) juga menyatakan adanya hubungan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Adawiyah dan Siswanto (2015) juga mengatakan adanya hubungan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Perbedaan hasil dari penelitian ini dengan terdahulu terletak pada tingkat signifikansi pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari ketiga penelitian diatas terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang diteliti, pada penelitian terdahulu yang pertama jumlah responden yang diteliti sebanyak 337 responden yang diteliti, untuk penelitian terdahulu yang kedua sebanyak 10 perusahaan yang diteliti, sedangkan penelitian terdahulu yang ketiga sebanyak 35 responden yang diteliti.

Perbedaan yang kedua terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan. Pada penelitian terdahulu yang pertama penelitian dilakukan di Perusahaan IT di India. Penelitian terdahulu yang kedua penelitian dilakukan di 10 perusahaan di Vietnam. Sedangkan penelitian terdahulu yang ketiga penelitian dilakukan di Perusahaan Bank, Malang, Indonesia.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh pelitian-penelitian terdahulu, yang memperoleh hasil yang serupa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari, dkk (2015)menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja lebih besar secara tidak langsung dibandingkan secara langsung. Pada dasarnya, kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. apabila stres dapat dikeloa dengan baik oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan porsinya kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

4.4.7. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analis jalur diperoleh pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja sebesar -0,459, sedangkan pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,179. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis ketujuh "*work family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" **Tidak Terbukti.**

Hasil penelitian terdahulu dari Goodarzi dan Hatami (2015) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Adekanye, dkk (2017) memiliki hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu menyatakan adanya hubungan secara tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan ini terletak pada jumlah responden, untuk penelitian terdahulu yang pertama responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 361 sedangkan untuk penelitian terdahulu yang kedua sebanyak 67.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieq (2016), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu lainnya juga menemukan hasil bahwa pengaruh tidak langsung *work family* conflit terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung (Zain dan Setiawati, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja
4. Terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja
5. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
7. Tidak terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.*

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja di RSUD Bagaswaras, karena dilihat dari hasil rata-rata nilai pada variabel kepuasan memperoleh nilai yang sedang.
3. Meningkatkan kerjasama tim dan saling mendukung satu sama lain ketika terdapat rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan maupun tidak.
4. Pihak organisasi memberikan informasi terkait dengan prosedur apa saja yang digunakan dalam instansi kepada seluruh karyawan.
5. Peneliti berikutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dalam penelitian agar lebih akurat.
6. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti

faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan, seperti beban kerja, komitmen organisasi, prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah dan Siswanto (2015). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Dinar.* Volume 3, No 1.

Adekanye, dkk, (2017). Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South-West, Nigeria. *Journal of Applied Information Sciences and Technology.* Volume 10, No 2.

Ahmed dan Ramzan, (2013). Effect Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management.* Volume 11, Issue 6.

Andrew., dkk, (2016). The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings. *Human Relations.* Volume 70, No 1.

Armstrong, M & S. Taylor (2014). *Armstong's Handbook of Human Resource Management. 13th Edition.* UK: Ashford Colour Press Ltd.

Arshadi dan Damiri (2013). The Relatonship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia – Social and Behavioral Sciences.*

Bernadin, J.H dan Rusell, J.E. (1993). *Human Resource Management: An Approach.* New York: Mc Graw Hill Companies.

Bohlander, G. dan Snell, S. (2013), *Managing Human Resources,* South-Western. Cengage Learning.

Creswell, J. W. (2015). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Fadlallh, (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies: University of

Salman Bin Abdul Aziz Al Aflqi. *Chinese Management Studies.* Volume 8, No 1.

Gibson & Donnely, I. 1996. *Organisasi Jilid 2 Edisi 8,* Jakarta: Binarupa Aksara.

Ghozali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____ (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goodarzi dan Hatami (2015). The Effect of Work Family Conflict and Work Family Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance in National Iranian Driling (NIDC). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences.*

Gozukara, Izlem., & Colakoglu, Nurdan. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behacior Sciences.* 253-266.

Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.

Https://rsdbagaswaras.id/index.php?r=faskes

Jyoti, Vyas Bajpa., dkk. (2015). A Study of Impact Of Work Stress on Job Satisfaction of Employess Working in Indian Banking Sector. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research.* Volume 1, Issue 11, April 2015.

Ling, W. M., dan Jane, T. L. (2014). Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *The Journal of Nursing Research.* Volume 22, No 3, 3 September 2014.

Linh N. T. T., Jin T. C., Kiong T. P., dan Fah B. C. F. (2016). Work Family Conflict and Employee Job Satisfaction: A Comparison of State Owned and Foreign Invested Enterprises in Vietnam. *Journal of Asian Business Strategy.* (63-72).

Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior, 8 Edition.* McGraw-Hill/Erwin, Boston, p.147 Nash, M. (1985). Managing Organizational Performance. Josset Bass, San Fransisco, CA.

_____ (2006), *Perilku Organisasi (terj.).* Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Mangkunegara, A.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Masihabadi, dkk. (2015). Effects of Stress on Auditor's Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership.* 303-314.

Mathis, R. L., & Jackson, J. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Salemba Empat.

Mauno, Saija., & Ruokolainen, Mervi. (2017). *Does Organizational work family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in A Work Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home.* 124-148.

Pahi, MH., Kamal, Ab.H., dan Nadem, K (2016). Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing.* 6 (3). Hal: 617-624.

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, MM., M.Pd. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi).* PT. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Rajeshwaran dan Aktharsha (2017). Job Stress, Job Performance, and Job Satisfacton: An Empirical Study in IT Organization. *IOSR Journal of Business and Management.* Volume 19, No 8.

Retnaningrum dan Musaediq (2016). Pengaruh work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis.* Volume 36, No.1.

Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., dan Firdous, H. (2016). Impact of Job Stess on Employee Job Satisfaction. *International Review Management and Business Research.* 5 (4). Hal: 1370-1382.

Robbins. Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid Kedua.* Jakarta: PT. Prenhallindo.

_____ (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima.* Jakarta: Erlangga.

Saranani, F (2015). Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department. *The International Journal of Engineering and Science*. Volume 4, No, 6.

Seputra, Y. E. A. (2014), *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis,* CV. Alfabeta, Yogyakarta.

Than, dkk (2016). Job Stress, Job Involvement, Satisfaction, and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam. *International Journal of Financial Research.* Volume 7, No 3.

Valaei dan Jiroudi, (2016). Job Satisfaction and Job Performance in The Media Industry. *Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics.* Volume 28, No 5.

Warokka dan Febrilia (2015). Work Family Conflict and Job Performance: Lesson From a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research.*

Wening dan Choerudin, (2015) the Influence of religiosity towards Organizational Commitmen, Job Satisfaction, and Personal Performance. *Polish Journal of Management Studies.* 11 (2). Hal: 181-191.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja,* Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

Yozgat, U., Yurtkoru, S., dan Bilginoglu, E. Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence.

Zain dan Setiawati, (2018). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research.* Volume 8, No 1.