

Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD

Bagaswaras Klaten

Skripsi



Disusun Oleh :

Nama : Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

Nomor Mahasiswa :14311052

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD Bagaswaras
Klaten

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh :

Nama : Farah Nur Syafi;ah Wijayanti

Nomor Mahasiswa :14311052

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 November 2018

Penulis,


Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD Bagaswaras
Klaten

Nama : Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

Nomor Mahasiswa : 14311052

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 November 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

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

Disusun Oleh : **FARAH NUR SYAFI'AH WIJAYANTI**

Nomor Mahasiswa : **14311052**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 10 Desember 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.

.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah:153)

“Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan Membimbingmu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu”

(Q.S. Al-Baqarah: 282)

“Allah tidak membebani sesuatu melainkan sesuai kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Maka janganlah sekali kali engkau membiarkan kehidupan dunia ini memperdayakanmu”

(Q.S. Fathir: 5)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Asy-Syarah: 5-6)

“Jangan membandingkan dirimu dengan siapa pun di dunia ini. Kalau kau melakukannya, sama saja dengan menghina dirimu sendiri”.

(Bill Gates)

“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatunya untuk kita”.

(Dr. Bilal Phillips)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk,

Kedua Orang Tua Tercinta

Diri Saya Sendiri

Yang Menanyakan Kapan Selesai.

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 terhadap 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 meningkatkan 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.*

ABSTRACT

This study discusses the influence of job stress and work family conflict on employee's performance with job satisfaction as an intervening variable in RSUD Bagaswaras Klaten. The purpose of this study was to recognize the effect of job stress on employee's performance, determine the effect of job stress on job satisfaction, determine the effect of the work family conflict on employee's performance, determine the effect of the work family conflict on employee's job satisfaction, determine the effect of job satisfaction on employee's performance, and find out the influence job stress on performance through job satisfaction, as well as knowing the influence of the work family conflict on performance through job satisfaction. This research is quantitative, the tool used to collect data is a questionnaire. Respondents in this study were 36 employees at RSUD Bagaswaras Klaten. The data analysis tool used in this study was SPSS 22, carried out multiple linear regression analysis and path analysis.

The results of this study indicate that there is an effect of job stress on employee's performance, there is not influence of job stress on job satisfaction, there is an influence of the work family conflict on employee's performance, there is a work family conflict on job satisfaction, there is influence of job satisfaction on employee's performance, and there is an influence of job stress on performance with job satisfaction as an intervening variable, and there is not influence of the work family conflict on performance with job satisfaction as an intervening variable. The results of this study can be used as a reference for Bagaswaras Hospital in Klaten in improving performance through job satisfaction by paying attention to work stress and work family conflict. This research is expected to improve employee performance to achieve organizational goals.

Keywords: Job Stress, Work Family Conflict, Job Satisfaction, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul " Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten". Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi panutan dan tauladan bagi seluruh umat manusia sehingga kita dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama manusia dan lingkungannya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Penulis menyadari bahwa adanya kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain adalah berkat doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan yang besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang amat saya cintai, Bapak Bambang Sriwijaya dan Ibu Solikhatun yang selalu memberi doa tanpa diminta untuk kelancaran dan kesuksesan anaknya, memberi dukungan, bimbingan, dan solusi dalam menghadapi segala permasalahan serta kasih sayang yang tulus yang diberikan kepada anaknya.

2. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan mengarahkan penelitian dan penulisan dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor UII, Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Terima Kasih Faradhina Azzahra dan Hanifah Nadira Ekaningrum teman semasa kecil hingga kini.
5. Laju Squad (Fita, Ni'mah, Zidni, Nisa, Ari, Puput, Laily, dan Yumna) Teman dari SMP, SMA, bahkan hingga kuliah masih tetap menjalin silaturahmi meskipun beda kampus. Terima kasih sudah menjadi bagian dari cerita selama setengah perjalanan hidupku.
6. Terima kasih Ulfa, Anifah, dan Yumna lagi yang telah menemani perjalanan perjuangan penulis dari SMP, SMA, bahkan di UII hingga kini.
7. Terima Kasih Fidia Nur Cholifah yang sudah banyak sekali membantu dan sering direpotkan dari awal kuliah hingga kini.
8. Terima Kasih Anita Surya Mulyanti teman SMP SMA dan Kuliah yang sudah banyak sekali membantu terutama dalam berjuang menyelesaikan skripsi.
9. Terima Kasih Icha yang sudah sabar sekali membantu cara menggunakan SPSS dan menemani peneliti mengerjakan skripsi dan juga Rere yang selalu menemani dikala kebingungan.

10. Terima kasih Dian, Meida, Rindi, Nike, Ika, Risna, dan Nisa yang telah memberikan semangat dan petuah yang bermanfaat.
11. Terima Kasih teman-teman yang telah menjadi partner satu organisasi dan kepanitiaan di Kampus atas perjuangan dan pengalaman yang telah dibagikan.
12. Teman – teman JC Squad terima kasih atas segalanya selama kita berjuang selama satu bulan, beserta seluruh warga wonosido yang telah memberikan pengalaman hidup yang berarti.
13. RSUD Bagaswaras Klaten yang telah bersedia menjadi objek peneliti.
14. Seluruh dosen Manajemen UII yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, serta wawasannya.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a, dan semangat selama proses penelitian hingga penyusunan skripsi, terimakasih banyak.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta menjadi karya yang bermanfaat bagi pembaca. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 15 November 2018

Penulis,

Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
2.1.1. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2. Hubungan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	17

2.1.3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2.1.4. Hubungan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja	23
2.1.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	26
2.1.6. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	30
2.1.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	35
2.2. Landasan Teori.....	39
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	39
2.2.2. Stres Kerja.....	42
2.2.3. <i>Work Family Conflict</i>	48
2.2.4. Kepuasan Kerja	50
2.2.5. Kinerja.....	52
2.3. Kerangka Pemikiran.....	56
2.4. Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	62
3.1. Pendekatan Penelitian	62
3.2. Lokasi Penelitian.....	62
3.3. Identifikasi Variabel.....	63
3.3.1. Variabel Bebas	64
3.3.2. Variabel Terikat	64
3.3.3. Variabel Intervening	64
3.4. Definisi operasional Variabel.....	64

3.4.1. Variabel Independen Stres Kerja	64
3.4.2. Variabel Independen <i>Work Family Conflict</i>	65
3.4.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja.....	66
3.4.5. Variabel Dependent Kinerja	67
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	68
3.6. Jenis Data	69
3.6.1. Data Primer	69
3.6.2. Data Sekunder	69
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.8. Uji Instrumen Penelitian	70
3.8.1. Uji Validitas	70
3.8.2. Uji Reliabilitas	70
3.9. Teknik Analisis Data.....	71
3.9.1. Analisis Deskriptif	71
3.9.2. Uji Asumsi Klasik.....	71
3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda	73
3.9.4. Uji Hipotesis	74
3.9.5. Analisis Jalur.....	74
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	77
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	77
4.1.1. Hasil Uji Validitas.....	78
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	82
4.2. Analisis Deskriptif	82

4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian	83
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	87
4.3. Analisis Kuantitatif	95
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	95
4.4. Analisis Statistik	99
4.4.1. Analisis Regresi	99
4.4.2. Analisis Jalur.....	111
4.4. Pembahasan.....	113
4.4.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	114
4.4.2. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	116
4.4.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	118
4.4.4. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja.....	119
4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	120
4.4.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	120
4.4.7. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	122
4.5. Pembahasan Umum	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Keadaan Inventaris RSUD Bagaswaras Klaten	6
Tabel 2.1. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap</i> <i>Kepuasan Kerja</i>	15
Tabel 2.2. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Work Family Conflict</i> <i>terhadap Kepuasan Kerja</i>	19
Tabel 2.3. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap</i> <i>Kinerja</i>	22
Tabel 2.4. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Work Family Conflict</i> <i>terhadap Kinerja</i>	25
Tabel 2.5. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap</i> <i>Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening..</i>	29
Tabel 2.6. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Work Family Conflict</i> <i>terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</i>	33
Tabel 2.7. <i>Review Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja</i> <i>terhadap Kinerja</i>	37
Tabel 2.8. Rangkuman Teori – Teori Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1. Analisis Jalur.....	75
Tabel 4.1. Distribusi Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Variabel.....	77
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	78
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas <i>Work Family Conflict</i> (X2)	79
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	80

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	82
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	85
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
Tabel 4.11. Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan.....	87
Tabel 4.12. Kategori Nilai Interval	88
Tabel 4.13. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)	88
Tabel 4.15. Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X2)	90
Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	92
Tabel 4.17. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	93
Tabel 4.18. Hasil Uji Normalitas	96
Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolonieritas Stres Kerja, <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja	98
Tabel 4.20. Multikolonieritas Stres Kerja, <i>Work Family Confict</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	98
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	98
Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja, <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja	99
Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja, <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja	100

Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja, <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	101
Tabel 4.25. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja, <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	102
Tabel 4.26. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	103
Tabel 4.27. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	104
Tabel 4.30. Hasil Analisis Jalur	111
Tabel 4.31. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian	56
Gambar 3.1. Struktur Organisasi RSUD Bagaswaras Klaten	74
Gambar 3.2. Model Analisis Jalur	74
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	85
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
Gambar 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas	97
Gambar 4.2. Diagram Jalur Variabel	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	131
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	139
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas	150
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas	169
Lampiran 5: Hasil Analisis Kuantitatif	170
Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	173
Lampiran 7: Dokumentasi.....	174
Lampiran 8: Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....	177
Lampiran 9: Transkrip Wawancara	178
Lampiran 10: Biodata Peneliti	179

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Beberapa akhir tahun ini persaingan global suatu organisasi semakin banyak dan kuat sehingga banyak organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia sebagai aset organisasi dalam memajukan organisasinya karena itu merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Bohlander dan Snell (2010) menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat”. Sedangkan 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.

Menurut Armstrong dalam Wibowo (2010) manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Adapun pendapat Robbins (dalam Lijan 2012) “kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”. Oleh karena itu, suatu pekerjaan perlu di rencanakan dengan baik agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. 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. Apabila 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. Dari penjelasan kinerja sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pertama, kepuasan kerja yang dapat memberikan motivasi untuk kinerja karyawan. Wening dan Choerudin, 2015 menyatakan bahwa, “tingkat setiap karyawan di perusahaan akan pengaruh pada perilaku atau sikap dan nilai pekerjaan karyawan. Sikap kerja meliputi motivasi dari kepuasan kerja, etika kerja komitmen kerja dan organisasi. Sikap kerja pada umumnya akan berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja”.

Menurut Gibson dan Donnely (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Pendapat lain dari Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2010) kepuasan kerja adalah “sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”. Adapula pendapat lain (Handoko, 2001) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pengertian tersebut dapat dilihat ketika pekerja menikmati pekerjaannya maka akan tercipta perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut sehingga pekerja mampu merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya, bagaimana pekerja akan

memperlakukan pekerjaannya. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian Fadlallh (2015) yang menyatakan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Valaei dan Jiroudi (2016) juga menyatakan hal yang serupa. Pekerja yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Mereka puas terhadap gaya kepemimpinan atasannya, bagaimana komunikasi antar pekerjanya, kondisi pekerjaan, rekan kerja, serta feedback yang diberikan. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja.

(Yozgat dkk, 2015) 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”.

Stress kerja menurut Robbins (1996) 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. Adapun pendapat dari Mangkunegara (2002) “stres kerja merupakan tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi pekerjaan”.

Robbins (1996), menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Maka dari itu, tinggi rendahnya tanggungjawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan

berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan. Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjada stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya.

Hal di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh 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. Dengan begitu, organisasi harus memberikan perhatian pada karyawan yang telah diberikan tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kinerjanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Faktor selanjutnya adalah konflik pekerjaan-keluarga atau yang bisa disebut *work family conflict* dan biasa disingkat dengan WFC. *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. Goodarzi dkk, 2015 menyatakan bahwa “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”.

Kasus tersebut sering terjadi terhadap pekerja yang memiliki keluarga sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Jika pekerja memiliki *work family conflict* akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adekanye, dkk (2017) yang menyatakan bahwa WFC memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja. Hanya saja *work family conflict* memiliki dampak yang rendah terhadap kepuasan kerja. Hal itu dikarenakan jam kerja mereka mempengaruhi komunikasi mereka dengan keluarga dan kurang adanya support dari kebijakan manajemen mereka. Kebijakan tersebut diperlukan untuk mengatasi *work family conflict*. Dari uraian terserbut, setiap organisasi perlu adanya perhatian pada setiap pekerjaannya yang diberikan tanggung jawab.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan dimana rumah sakit akan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kini rumah sakit telah banyak dan mudah ditemukan diberbagai daerah dengan fasilitas yang mumpuni. Salah satu rumah sakit tersebut adalah RSUD Bagaswaras Klaten. RSUD Bagaswaras Klaten ini didirikan pada 7 Agustus 2014 yang terletak di JL Ir. Soekarno km. 2 Buntalan Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah. RSUD Bagaswaras merupakan rumah sakit besar yang pengawasannya dibawah pemerintah daerah Klaten. Di dalam RSUD Bagaswaras Klaten memiliki berbagai pelayanan seperti

layanan yang di dalamnya terdapat layanan rawat inap yang memiliki beberapa jenis kamar dengan masing masing kapasitasnya (kelas 3B dengan 24 kapasitas, ICU dengan 11 kapasitas, kelas 1 dengan 16 kapasitas, kelas 2 dengan 20 kapasitas, kelas 3A dengan 28 kapasitas, VIP dengan 8 kapasitas, VK dengan 4 kapasitas, Rawat Gabung dengan 20 Kapasitas, Anak dengan 20 Kapasitas, Perinatal dengan 9 kapasitas). Selain itu juga terdapat layanan rawat jalan yang didalamnya memiliki beberapa poliklinik (poli umum, poli gigi, poli penyakit dalam, poli bedah, poli kandungan, poli kesehatan anak, poli THT, poli paru, poli orthopaedi, poli kulit dan kelamin, dan poli syaraf). Kemudian RSUD Bagaswaras juga memiliki layanan penunjang lain seperti IGD, radiologi, fisioterapi, laboratorium, MCU. Berikut keadaan inventaris RSUD Bagaswaras Klaten:

Tabel 1.1.
Keadaan Inventaris RSUD Bagaswaras Klaten

No.	Keterangan	Jumlah	Kondisi
1.	Luas Tanah	55.000 m ²	Baik
2.	Gedung Kantor	1.311 m ²	Baik
3.	UGD	191,92 m ² dan 192 m ²	Baik
4.	Gedung Poliklinik	480 m ²	Baik
5.	Gedung Laboratorium dan Radiologi	475 m ²	Baik
6.	Gedung Perawatan I dan II	5.609 m ²	Baik
7.	Gedung Persalinan	270 m ²	Baik
8.	Gedung VVIP dan I	1.432 m ²	Baik
9.	Gedung ICU	414 m ²	Baik
10.	Dapur atau Laundry	84 m ²	Baik
11.	Kamar Mayat	56 m ²	Baik
12.	Mushola	92 m ²	Baik
13.	VIP	8 tt	Baik
14.	Kelas I	8 tt	Baik
15.	Kelas II	20 tt	Baik
16.	Kelas III A	24 tt	Baik
17.	Kelas III B Dalam	28 tt	Baik
18.	Kelas III B Isolasi	5 tt	Baik
19.	ICU/PICU/NICU	10 tt	Baik
20.	Rawat Gabung	20 tt	Baik

21.	Ruang Anak	20 tt	Baik
22.	Ruang Poliklinik	14 poli	Baik
23.	Ruang Bedah	3 tt	Baik
24.	IGD	15 tt	Baik
25.	Isolasi ICU	1 tt	Baik
26.	Ruang Perintal	9 tt	Baik
27.	Ruang Bersalin	4 tt	Baik
28.	Ruang Medis dan Non Medis	5851	Baik

Dari hal di atas, banyaknya pelayanan dan fasilitas yang diberikan RSUD Bagaswaras Klaten tentunya tidak terlepas kinerja para pegawai. Salah satunya adalah pegawai dibidang pengelola rumah sakit. RSUD Bagaswaras memiliki tim manajemen yang mengelola rumah sakit. Tim manajemen memiliki waktu jam kerja bagian dari hari Senin–Jum’at dimulai jam 07.15-15.30 WIB dengan sistem *full time* sedangkan karyawan lain memiliki sistem kerja secara bergantian jadwal dan dibagi 3 waktu yakni pagi, siang, dan sore atau biasa disebut dengan kerja *shift*. Menurut Pak Joko selaku kepala pegawaian RSUD Bagaswaras menyatakan,

“jam kerja dari jam 7.15 sampai jam 15.30 tapi pulanginya melebihi dari jam itu, tidak mungkin tepat” (Pak Joko, 22/11/2018, 15.08 WIB).

Menurut kepala kepegawaian RSUD Bagaswaras hal tersebut disebabkan ketika pekerjaan belum diselesaikan masih meninggalkan rasa kurang tenang walaupun masih bisa dikerjakan di hari lain. Tetapi ketika hari tersebut belum selesai, pekerjaan akan dilanjutkan esok hari dan pekerjaan yang dirasa penting akan dikerjakan di rumah. Seperti halnya tahun 2017 ada pekerjaan yang perlu diselesaikan, tim manajemen bekerja hingga jam 01.00 WIB. Dari interview yang dilakukan peneliti di RSUD Bagaswaras, tim manajemen masih bekerja di luar jam kerja dan masih berada di RSUD Bagaswaras hingga pekerjaan dirasa sudah selesai. Selain itu, pada hari sabtu tim manajemen juga masih bekerja diluar hari kerja. Dari

hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD Bagaswaras Klaten dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan RSUD Bagaswaras Klaten”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten?
6. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Bagaswaras Klaten?
7. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Bagaswaras Klaten?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja pada kinerja dosen perempuan di RSUD Bagaswaras Klaten.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work family conflict* pada kinerja dosen perempuan di RSUD Bagaswaras Klaten.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pada karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten.
6. Untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Bagaswaras Klaten.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work family conflict* pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Bagaswaras Klaten.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat sebagai sarana dalam menambah wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu teori yang telah diperoleh semasa perkuliahan terkhusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia pada keadaan yang sebenarnya seperti di dalam suatu organisasi.

2. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam peningkatan kualitas terutama dalam bidang sumber daya manusia pada organisasi dan dapat menjadi bahan masukan di dalam organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan, pengetahuan serta wawasan dan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti terutama yang akan meneliti hal yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait stres kerja, *work-family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja. Kegunaan dari penelitian ini untuk menganalisis hasil dari penelitian terdahulu dan sebagai perbandingan penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

2.1.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Pahi, dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Pahi, dkk (2016) mengenai *Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention*. Penelitian tersebut dilakukan untuk mempelajari mediasi kepuasan kerja antara stress dengan *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan menggunakan PLS. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 254 responden. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan tersebut.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yakni stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti dan tidak menggunakan variabel *turnover intention*.

2. Riaz, dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Riaz, dkk (2016) adalah mengenai *Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Alat analisis yang digunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel-variabel yang digunakan yakni stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

3. Jyoti, dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Jyoti, dkk (2015) yang berjudul *A Study Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working Indian Banking Sector* yang memiliki tujuan untuk menginvestigasi bagaimana keadilan organisasional mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu adanya beberapa variabel yang sama yaitu, kepuasan kerja dan stres kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.

4. Khuzaeni, dkk (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Khuzaeni, dkk (2013) mengenai *The Influence of Work Culture, Work Stress to The Job Satisfaction and Employees Performance in The State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan PLS. Sampel yang digunakan sebanyak 152 pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada beberapa penggunaan variabel-variabel. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel budaya kerja dan adanya penambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

5. Noermijati dan Primasari (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015) mengenai *The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch)* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan dan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 108 pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada beberapa penggunaan variabel-variabel. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan adanya penambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

6. Dhania (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Dhini (2015) mengenai *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja* yang bertujuan untuk menganalisis beban kerja pada stres kerja dan stres kerja pada kepuasan kerja.. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada beberapa penggunaan variabel-variabel. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel beban kerja dan adanya penambahan variabel *work family conflict* dan kinerja pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

Tabel 2.1.
Review – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Pahi, dkk (2016)</p> <p><i>Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention.</i></p> <p>International Review of Management and Marketing, Vol. 6, No. 3, 2016</p>	<p>1. Stres Kerja (Parker dan De Cottis, 1993)</p> <p>2. <i>Job Satisfaction</i> (Lucas, 1990)</p> <p>3. <i>Turnover Intention</i> (Lasler, 1983)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja.</p>
2.	<p>Riaz, dkk. (2016)</p> <p><i>Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction.</i></p> <p>International Review of Mangement and Business Research. Vol. 5, No.4, 2016</p>	<p>1. Stres Kerja (Saleem dan Mahmood, 2010)</p> <p>2. <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>Hasil dari peneltian tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</p>
3.	<p>Jyoti, dkk. (2015)</p> <p><i>A Study Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working Indian Banking Sector</i></p> <p>International Journal of Business Quantitative ISSN: 2349-5677</p>	<p>1. Stres Kerja (Robbins, 1991)</p> <p>2. <i>Job Satisfaction</i> (Caplan, 1991)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, ada hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasana kerja.</p>
4.	<p>Khuzaeni, dkk (2013)</p> <p><i>The Influence of Work Culture, work Stress to The Job Satisfaction and Employees Performance in The State Treasure Service</i></p>	<p>1. Stres Kerja (Behr dan Newman, 1978)</p> <p>2. <i>Job Satisfaction</i> (Robbins, 1996)</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunujukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan dengan kepuasan kerja, stres kerja tidak signifikan</p>

	<p><i>Office in Jakarta, Indonesia</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management Vol.9, No. 2, 2013</p>	<p>3. Budaya Kerja (Hofstede, 1983)</p> <p>4. Kinerja (Bernardin dan Russel, 1993)</p>	<p>dengan kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, stres kerja tidak signifikan dengan kinerja, kepuasan kerja tidak signifikan dengan kinerja</p>
5.	<p>Noermijati dan Primasari (2015)</p> <p><i>The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch).</i></p> <p>Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura. Vol. 18, No. 1, 2015.</p>	<p>1. Stres Kerja (Parker dan DeCotiis, 1983)</p> <p>2. Motivasi (Maslow)</p> <p>3. Kepuasan Kerja (Noermijati, 2008)</p> <p>4. Kinerja (Karakurum, 2005)</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan stres kerja terhadap kepuasan adalah signifikan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Dhania (2010)</p> <p><i>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus).</i></p> <p>Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus</p> <p>Vol 1, No1, 2010</p>	<p>1. Beban Kerja (Nasa TLX)</p> <p>2. Stres Kerja (Patricia, 2006)</p> <p>3. Kepuasan Kerja (Herzberg)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

1. Gozukara dan Colakoglu. (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Gozukara dan Colakoglu. (2016) “*The Mediating Effect of Work Family Conflict on The Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction*”. Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi dampak mediasi konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara autonomi kerja dan kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan SPSS 17. Sampel data penelitian tersebut diperoleh dari 270 partisipan. Hasil penelitian tersebut menyatakan autonomi kerja berdampak positif pada kepuasan kerja namun dampak mediasi konflik pekerjaan-keluarga negatif pada hubungan antara autonomi kerja dengan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan adalah dalam penggunaan beberapa variabel. Yang menjadi perbedaannya adalah objek yang diteliti.

2. Nguyen Thi Thuy Linh, dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen Thi Thuy Linh, dkk (2016) mengenai “*Work Family Conflict and Employee Job Satisfaction: A Comparison of state Owned and Foreign-Invested Enterprises in Vietnam*” bertujuan untuk menyelidiki dampak konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja dan membandingkan perbedaan antara karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perusahaan swasta (FIE) di Vietnam. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode SPSS. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut berjumlah 49 karyawan dari perusahaan

BUMN dan 35 karyawan dari perusahaan swasta. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja yang negatif.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel. Yang menjadi perbedaannya adalah adanya tambahan dua variabel yang diteliti yakni stres kerja dan kinerja. Selain itu, letak perbedaan terdapat pada objek yang diteliti.

3. Mauno dan Ruokolainen (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Mauno dan Ruokolainen (2017) mengenai *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* yang bertujuan untuk menguji apakah dukungan kerja-keluarga berpengaruh terhadap pekerja permanen dan sementara terhadap efek negatif konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan tingkat energi emosional di tempat kerja dan di rumah. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan *Analysis of Covariance* (ANCOVA). Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 1719 perawat di rumah sakit. Hasil yang ditemukan dalam penelitian menyatakan bahwa pekerja sementara dengan dukungan *work family* rekan kerja rendah memiliki resiko lebih besar dari ketidakpuasan kerja dan energi emosional yang berkurang di rumah daripada pekerja tetap.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan dalam beberapa penggunaan variabel yaitu, *work family conflict* dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Tabel 2.2.
Review – Penelitian Terdahulu *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Gozukara dan Colakoglu. (2016) <i>“The Mediating Effect of Work Family Conflict on The Relationship between Job Aunotomy and Job Satisfaction”</i> . Procedia – Social and Behavior Sciences, 229, 2016.	1. <i>Work Family Conflict</i> (Calson dkk, 2000) 2. <i>Job Aunotomy</i> (Voydanoff, 2004) 3. <i>Job Satisfaction</i> (Weiss dkk, 1967)	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan – keluarga dengan kepuasan kerja.
2.	Linh, dkk. (2016) <i>“Work Family-Conflict and Employee Job Satisfaction: A Comparison of State Owned and Foreign-Invested Enterprises in Vietnam”</i> . Asian Economic and Social Society. Vol. 6, Vol. 4, 2016.	1. <i>Work Family-Conflict</i> (Netemeyer, 1996) 2. <i>Job Satisfaction</i> (Spector, 1997)	Hubungan antara <i>work family conflict</i> dengan kepuasan kerja negatif.
3.	Mauno dan Ruokolainen (2017). <i>Does Organizational Work Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in A Work Family Conflict Situation in Relation to</i>	1. <i>Work Family Support</i> (Thompson, 1999). 2. <i>Work Family Conflict</i> (Greenhaus dan Beutell, 1985). 3. <i>Job Satisfaction</i> (Locke, 1976)	Pekerja sementara dengan dukungan <i>work family</i> memiliki risiko lebih besar dari ketidakpuasan kerja dan energi emosional yang berkurang di rumah daripada pekerja tetap.

	<i>Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home?</i> Journal of Family Issues. Vol. 38, No. 1, 2017.	4. Emotional Energy (Shirom, 2003)	
--	---	------------------------------------	--

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

1. Ahmed dan Ramzan (2013).

Penelitian yang dilakukan Ahmed dan Ramzan (2013) mengenai *Effect Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan* memiliki tujuan untuk menguji adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan di sektor bank pakistan. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan uji regresi, korelasi, dan reliabilitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut sebanyak 144 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel yang digunakan. Hanya saja dalam penelitian ini memiliki objek yang berbeda.

2. Yozgat, dkk (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yozgat, dkk (2013) mengenai *Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence* bertujuan untuk meneliti interaksi antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan dan hubungan moderasi dengan kecerdasan emosional. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut sebanyak

389. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja itu berhubungan negatif dengan variabel kinerja kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel stress kerja dan kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni itu objek yang diteliti dan tidak menggunakan variabel kecerdasan emosional.

3. Arshadi dan Damiri (2013)

Penelitian yang dilakukan Arshadi dan Damiri (2013) mengenai *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE* yang bertujuan untuk mengidentifikasi stres kerja dengan *turnover intention* dan kinerja. Alat analisis yang digunakan menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 286 orang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja akan tetapi positif dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang penelitian yang ini adalah adanya beberapa kesamaan variabel yang digunakan seperti stres kerja dan kinerja. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel *turnover intention*. Perbedaan lain terletak pada objek penelitian.

4. Saranani (2015)

Penelitian yang dilakukan Saranani (2015) mengenai *Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department* bertujuan untuk menguji dan menganalisis 2 hal yakni dampak *role conflict* terhadap kinerja dan dampak stress terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan

dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS 13. Sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role conflict* memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja dan stres memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel stres dan kinerja. Sedangkan perbedaan terletak pada adanya penambahan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini dan tidak menggunakan variabel *role conflict* serta objek penelitian yang berbeda.

Tabel 2.3.
Review – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Ahmed dan Ramzan (2013) <i>Effect Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan.</i> IOSR Journal of Business and Management. Vol. 11, No. 6, 2013	1. Stres Kerja (Khan, dkk, 1964) 2. Kinerja (Williams dan Anderson's, 1991)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja.
2.	Yozgat, dkk. (2013) <i>Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences. 1877-0428, 2013	1. Stres Kerja (Parker DeCotiis, 1983) 2. Kecerdasan Emosional (Schutte, dkk, 1988) 3. Kinerja (Singh, 1996)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja.

3.	<p>Arshadi dan Damiri (2013)</p> <p><i>The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE.</i></p> <p>Procedia - Social and Behavioral Sciences 1877-0428, 2013</p>	<p>1. Stres Kerja (Parker DeCotiis, 1983)</p> <p>2. <i>Turnover Intention</i> (Jenkins dan Klesh, 1979)</p> <p>3. <i>Job Performance</i> (Paterson, 1922)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memiliki hubungan yang ngeatif dengan kinerja akan tetapi positif dengan <i>turnover intention</i>.</p>
4.	<p>Saranani (2015)</p> <p><i>Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department.</i></p> <p>The International Journal of Engineering and Science (IJES) Vol. 4, No. 6, 2015</p>	<p>1. <i>Role Conflict</i> (Robbins, 2002)</p> <p>2. <i>Work Stress</i> (Luthans, 2002)</p> <p>3. Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2002)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>role conflict</i> memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja dan stres memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja.</p>

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

1. Ling dan Jane (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Jane (2014) mengenai *Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support* yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja pada perawat dan dampaknya pada hubungan moderasi dukungan sosial. Alat analisis penelitian menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 495 orang. Hasil dari peneltian tersebut menyatakan bahwa *work family conflict*

memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja dan dukungan sosial memiliki hubungan yang tidak kuat dengan *work family conflict* dan kinerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada beberapa variabel yang digunakan yakni *work family conflict* dan kinerja. Perbedaan berikutnya terletak pada objek yang diteliti dan penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel dukungan sosial.

2. Andrew, dkk (2016)

Penelitian yang diteliti oleh Andrew, dkk (2016) adalah *The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work Family Conflict*. Tujuan dari penelitian tersebut dilakukan adalah untuk memeriksa hubungan antara konflik kerja-keluarga yang dinilai pekerja, persepsi supervisor terhadap konflik pekerja-keluarga, gender karyawan dan kinerja pekerjaan yang dinilai atasan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 113 orang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa hubungan antara pekerja-dinilai pekerjaan-keluarga konflik dan persepsi supervisor konflik karyawan bervariasi berdasarkan gender karyawan dan arah konflik dalam pertimbangan.

Persamaannya dengan penelitian ini adalah adanya beberapa variabel yang sama digunakan yakni *work family conflict* dan kinerja. Perbedaannya objek penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian terdahulu.

3. Warokka dan Febrilia (2015)

Penelitian yang dilakukan Warokka dan Febrilia (2015) mengenai “*Work Family Conflict and Job Performance: Lesson From a Southeast Asian Emerging Market*” yang bertujuan untuk menguji dampak *work family conflict (WFC)* and *family work conflict (FWC)* pada kinerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SEM. Data yang diteliti berasal dari 334 bank. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks kinerja keduanya (WFC dan FWC) pengaruh yang hampir serupa. Hanya saja FWC berpengaruh lebih signifikan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah ada beberapa variabel yang digunakan seperti *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel lain untuk diteliti yakni, stres kerja. Selain itu, objek yang diteliti juga berbeda dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.4.
Review Penelitian – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Ling dan Jane (2014) <i>Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support.</i> The Journal of Nursing Research Vol. 22, No. 3, 2014.	1. <i>Work Family Conflict</i> (Frone dan Yardley, 1996) 2. <i>Social Support</i> (Wadsworth, 2003) 3. <i>Performance</i> (Yu, 1996)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Konflik Kerja - Keluarga memiliki pengaruh negatif yang signifikan.
2.	Andrew Li dkk (2016) <i>The Impact of Stereotypes and Supervisor</i>	1. <i>Work Family Conflict</i> (Carlson, 2000)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan <i>work family conflict</i> berhubungan

	<i>Perceptions of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings.</i> Human Relations. Vol. 70, No. 1, 2016	2. <i>Family Work Conflict</i> (Carlson, 2000) 3. <i>Performance</i> (Williams dan Anderson, 1991)	signifikan dengan kinerja yang rendah.
3.	Warokka dan Febrilia (2015) <i>Work Family Conflict and Job Performance: Lesson From a Southeast Asian Emerging Market.</i> Journal of Southeast Asian Research. ID 420802, DOI: 10.5171/2015.420802	1. <i>Work Family Conflict</i> (Boles dkk, 2001) 2. <i>Job Performance</i> (Williams dan Anderson's, 1991)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks kinerja keduanya (WFC dan FWC) pengaruh yang hampir serupa. Hanya saja FWC berpengaruh lebih signifikan.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

1. Rajeshwaran dan Aktharsha (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) mengenai *Job Stress, Job Performance, and Job Satisfaction: An Empirical Study in IT Organization* bertujuan untuk menguji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan. Sampel data yang digunakan sebanyak 337 karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan ini terletak pada penggunaan variabel stres kerja, kinerja, dan *job satisfaction*. Perbedaannya terletak pada adanya tambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan objek yang diteliti berbeda.

2. Than, dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Than, dkk (2016) mengenai *Job Stress, Job Involvement, Satisfaction, and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam* bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja, *job involvement*, kepuasan, dan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SEM. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa masing-masing hubungan antar variabel memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, variabel kepuasan dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Persamaan dengan penelitian tersebut adanya beberapa variabel yang sama. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan adanya penambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

3. Adawiyah dan Siswanto (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2015) mengenai *Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak

35 pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada beberapa penggunaan variabel-variabel. Hanya saja penelitian ada penambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

4. Noermijati dan Primasari (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015) mengenai *The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch)* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan dan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 108 pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan stres kerja terhadap tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada beberapa penggunaan variabel-variabel. Hanya saja penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan adanya penambahan variabel *work family conflict* pada penelitian ini dan lokasi yang di jadikan objek juga berbeda.

Tabel 2.5.
Review Penelitian – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) <i>Job Stress, Job Performance, and Job Satisfaction: An Empirical Study in IT Organization.</i> IOSR Journal of Business and Management. Vol. 19, No. 8, 2016.	1. <i>Stres Kerja</i> (Cooper, dkk 2003) 2. Job Satisfaction 3. Performance	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja.
2.	Than, dkk (2016) <i>Job Stress, Job Involvement, Satisfaction, and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam.</i> International Journal of Financial Research. Vol. 7, No, 3, 2016	1. <i>Stres Kerja</i> (Fox dan Spector, 2006) 2. <i>Job Satisfaction</i> (Robbin, dkk, 2004) 3. <i>Employee Performance</i> (Joiner dan Bakalis, 2006) 4. <i>Komitmen Organisasi</i> (Meyer dan Allen, 1993)	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa masing-masing hubungan antar variabel memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, variabel kepuasan dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.
3.	Adawiyah dan Siswanto (2015) <i>Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan</i>	1. <i>Stres Kerja</i> (Robbins, 1996) 2. <i>Kepuasan Kerja</i> (Sani dan Maharani, 2013)	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja. Stres kerja secara tidak langsung

	<i>Kerja Sebagai Variabel Mediasi.</i> El-Dinar Vol. 3, No. 1, 2015.	3. Kinerja (Luthans, 2006)	berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
4.	Noermijati dan Primasari (2015) <i>The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch).</i> Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura. Vol. 18, No. 1, 2015.	1. Stres Kerja (Parker dan DeCotiis, 1983) 2. Motivasi (Maslow) 3. Kepuasan Kerja (Noermijati, 2008) 4. Kinerja (Karakurum, 2005)	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan stres kerja terhadap kepuasan adalah tidak signifikan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.6. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

1. Goodarzi dan Hatami (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Goodarzi dan Hatami (2015) mengenai “*The Effect of Work Family Conflict and Work Family Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance in National Iranian Drilling*” yang bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari *work family conflict* dan *work family facilitation* pada kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk penelitian menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan berjumlah 361 dari populasi 5817. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kedua variabel (WFC dan FWC)

terindikasi memiliki hubungan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan ini adalah adanya penggunaan variabel *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti dan adanya tambahan penggunaan variabel stres kerja pada penelitian ini.

2. Adekanye, dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Adekanye, dkk (2017) mengenai *Work Family Conflict, Job Satisfaction, Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South-West, Nigeria* bertujuan untuk memeriksa konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan kinerja pustakawan perempuan di sembilan perpustakaan akademik federal terpilih di Barat-Selatan, Nigeria. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS 22. Sampel yang digunakan sebanyak 67 wanita. Hasil yang dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa WFC memiliki dampak yang rendah terhadap kepuasan kerja dan kinerja, akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Hasil lain juga menunjukkan bahwa hubungan antara WFC dengan kepuasan kerja tidak signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan ini terdapat pada penggunaan variabelnya. Hanya saja penelitian selanjutnya menambahkan variabel stres kerja dan objek yang ditelitipun berbeda.

3. Zain dan Setiawati (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Setiawati (2018) mengenai *Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance Through Organizational Commitment* memiliki tujuan menjelaskan pengaruh pada WFC dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan kesehatan melalui komitmen organisasi di PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 133 perawat. Dari penelitian tersebut, terdapat beberapa hasil yang menyatakan bahwa yang pertama, WFC tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kedua, terdapat hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi. Ketiga, WFC berpengaruh signifikan dan negatif pada variabel kinerja. Keempat, variabel kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. WFC dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar pada variabel kinerja dibandingkan pengaruh yang tidak langsung WFC dan kepuasan kerja pada kinerja melalui komitmen organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan ini terdapat pada penggunaan variabelnya. Hanya saja penelitian selanjutnya menambahkan variabel stres kerja dan objek yang diteliti pun berbeda.

4. Retnaningrum dan Musadieq (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Setiawati (2018) mengenai *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat*

Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta) memiliki tujuan menjelaskan pengaruh pada WFC dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan kesehatan melalui kepuasan kerja di RSUD Wonosari Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 51 perawat. Dari penelitian tersebut, terdapat beberapa hasil yang menyatakan bahwa yang pertama, WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga, variabel kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Keempat, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara WFC terhadap kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan ini terdapat pada penggunaan variabelnya. Hanya saja penelitian selanjutnya menambahkan variabel stres kerja dan objek yang diteliti pun berbeda.

Tabel 2.6.
Review Penelitian – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Goodarzi dan Hatami (2015)</p> <p><i>“The Effect of Work Family Conflict and Work Family Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance in National Iranian Drilling (NIDC)”</i>.</p> <p>“Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences”.</p>	<p>1. <i>Work Family Conflict</i> (Bulls dkk, 2001).</p> <p>2. <i>Work Family Facilitation</i> (Grawz dan Marks, 2000).</p> <p>3. <i>Job Satisfaction</i> (Hartline dan Ferrel, 1996)</p> <p>4. <i>Job Performance</i> (Bobbin dkk, 1998)</p>	<p>1. Konflik kerja-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan keduanya berhubungan negatif pada kepuasan kerja.</p> <p>2. Fasilitasi kerja-keluarga serta Fasilitasi keluarga-pekerjaan berhubungan positif pada kepuasan kerja.</p> <p>3. Kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pekerjaan.</p>

	ISSN: 2231-6345 (online), 2821-2830 (print).		
2.	Adekanye, dkk (2017). <i>Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South-West, Nigeria.</i> Journal of Applied Information Science and Technology. Vol. 10, No. 2, 2017.	1. <i>Work Family Conflict</i> (Greenhaus dan Beutell, 1985). 2. <i>Job Satisfaction</i> (Spector, 1997). 3. <i>Job Performance</i> (Bamigboye dkk, 2008)	1. Konflik kerja-keluarga memiliki efek rendah pada kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan pustakawan perempuan. 2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja
3.	Zain dan Setiawati (2018) <i>Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment.</i> Review of Integrative Business and Economics Research. Vol. 8, No. 1, 2018.	1. <i>Work Family Conflict</i> (Greenhaus dkk, 2000) 2. <i>Job Satisfaction</i> (Spector, 1996). 3. <i>Job Performance</i> (Bernardin dan Russell, 1993) 4. <i>Organizational Commitment</i> (Bernardin dan Russell, 1993)	1. WFC tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OC. 2. JS memiliki signifikan dan pengaruh positif pada OC. 3. WFC menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif pada EP 4. JS memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada EP. 5. WFC dan JS memiliki direct yang lebih besar pengaruh pada EP daripada pengaruh tidak langsung WFC dan JS pada EP melalui OC
4.	Retnaningrum dan Musadieq (2016) <i>Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan</i>	1. <i>Work Family Conflict</i> (Greenhaus dan Beutell, 1985). 2. <i>Kepuasan Kerja</i> (Robbins, 2008).	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa pertama, WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua,

	<p><i>Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)</i></p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol.36, No. 1, 2016</p>	<p>3. Kinerja (Mangkunegara, 2005)</p>	<p>WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga, variabel kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Keempat, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara WFC terhadap kinerja.</p>
--	--	--	---

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.1.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

1. Wening dan Choerudin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Wening dan Choerudin (2015) mengenai *“Influence of Religiusity towards Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Personal Performance”* Tujuan dilakukannya penelitian tersebut untuk menguji hubungan dari religiusitas termasuk dimensi kepercayaan, komitmen dan perilaku komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Metode penelitian tersebut menggunakan SEM. Sampel yang digunakan untuk mendapatkan hasil sebanyak 100 dosen. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian initerletak objek yang sama-sama mengambil objek di suatu perguruan tinggi dan beberapa variabel yang digunakan sama. Perbedaan, adanya penambahan variabel stres kerja dan *work family conflict* serta meskipun memiliki kesamaan objek di perguruan tinggi swasta, namun penelitian ini berobjek perguruan tinggi yang berbeda.

2. Valaei dan Jiroudi (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Valaei dan Jiroudi (2016) mengenai *Job Satisfaction and Job Performance in Media Industry*. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Media. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode PLS. Sampel yang digunakan berjumlah 220 karyawan. Hasil yang ditemukan menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian. Perbedaan, adanya penggunaan variabel tambahan pada penelitian ini yakni, stres kerja dan *work family conflict*. Selain itu, objek yang diteliti juga berbeda.

3. Fadlallah (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2014) mengenai *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj*. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 86. Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif.

Persamaan dalam penelitian tersebut dengan ini adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan, penelitian ini terdapat penambahan variabel stres kerja dan *work family conflict*. Selain itu, lokasi yang diteliti juga berbeda.

Tabel 2.7.
Review Penelitian – Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Wening dan Choerudin (2015)</p> <p><i>“The Influence of Religiosity towards Organizational Commitment, Job Satisfacton and Personal Performance”</i>.</p> <p>Polish Journal of Management Studies Vol. 11 No. 2 (181-191)</p>	<p>Religiusitas (Ghozali, 2002)</p> <p>Komitmen Organisasi (Rush dan Mcnilley, 1995)</p> <p>Kinerja (Mathis dan Jackson, 2002)</p> <p>Kepuasan Kerja (Robbins, 2001)</p>	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada pekerjaan.
2.	<p>Valaei dan Jiroudi (2016)</p> <p><i>Job Satisfaction and Job Performance in The Media Industry</i></p> <p>Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics Vol.28, No.5, 2016</p>	<p>Kepuasan Kerja (Spector, 1997)</p> <p>Kinerja Karyawan (Tsui, dkk 1997)</p>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara aspek kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan.
3.	<p>Fadlallh (2015)</p> <p><i>“Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies: University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj”</i>.</p> <p>Chinese Management Studies Vol.8, No.1, (2014)</p>	<p>Kepuasan Kerja (Smith, dkk. 1969)</p> <p>Kinerja (Neuman, 1989)</p>	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

Tabel 5.8.
Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Penelitian Selanjutnya
Stres Kerja	Robbins (1996)	Gejala Fisiologis Gejala Psikologis Gejala Perilaku	(Luthans, 1998) Stres dari luar organisasi Stres dari dalam Organisasi Stres Kelompok Stres Individu
	Luthans (1998)	Stres dari luar organisasi Stres dari dalam Organisasi Stres Kelompok Stres Individu	
WFC	Greenhaus, dkk (2000)	<i>Time Based Conflict</i> <i>Strain Based Conflict</i> <i>Behavior Based Conflict</i>	Greenhaus, dkk (2000) <i>Time Based Conflict</i> <i>Strain Based Conflict</i> <i>Behavior Based Conflict</i>
	Netemeyer, dkk (1996)	<i>Work Interfering With Family</i> <i>Family Interfering With Work</i>	
	Boles, dkk (2001)	Tekanan Kerja Banyaknya Tuntutan Tugas Kurangnya Kebersamaan Keluarga Sibuk dengan Pekerjaan Konflik Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga	
Kepuasan Kerja	Robbins (2002)	Pekerjaan yang menantang Ganjaran yang pas Kondisi Kerja Mendukung Rekan Kerja Mendukung	Robbins (2002) Pekerjaan yang Menantang Ganjaran yang Pas Kondisi Kerja Mendukung Rekan Kerja Mendukung
	Locke (1992)	Pekerjaan itu Sendiri Gaji Promosi Pengawasan Kelompok Kerja Kondisi Kerja	
	Smith, dkk (1969)	Pekerjaan itu Sendiri Atasan Rekan Kerja Promosi Gaji	

Kinerja Karyawan	Williams & Anderson (1991)	OCB-O OCB-I	Mathis and Jackson (2002) Kuantitas Kualitas Ketepatan Kehadiran Kemampuan Bekerjasama
	Mathis and Jackson (2002)	Kuantitas Kualitas Ketepatan Kehadiran Kemampuan Bekerjasama	
	Bernardin an Rusell (1998)	Kuantitas Kualaitas Ketepatan Waktu Efektivitas Biaya Hubungan antar Perseorangan	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

2.2. LANDASAN TEORI

2.2.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat banyak jenis manajemen di tiap organisasi dan dari masing-masing tersebut memiliki fungsinya sendiri-sendiri. Dalam hal ini, manajemen sumber daya Menurut Yulius (2014) terdapat 9 fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Rekrutmen

Menurut Schemerhorn dalam Yulius (2014), rekrutmen merupakan proses penarikan dari sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

d. Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Simamora dalam Yulius, 2014). Menurut Handoko (2014), pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Sedangkan pengembangan yang dimaksudkan adalah mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat sifat kepribadian.

e. Evaluasi Kinerja

Evaluasi sama penting dengan fungsi fungsi manajemen lain, yaitu adanya perencanaan, pengorganisasian, atau pelaksanaan, pemantauan, dan pengendalian.

f. Kompensasi

Memberikan balas jasa secara langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang atau barang pada karyawan sebagai balas jasa (*output*) yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan dalam memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental serta loyalitas karyawan agar tercipta kerjasama yang panjang.

i. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja merupakan akhir hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dengan pengusaha.

Tidak hanya fungsi yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan suatu tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi. Menurut Yulias (2014) ada 4 tujuan dari manajemen SDM:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapainya melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2.2. Stres Kerja

1. Pengertian 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. Adapun pendapat lain dari Handoko (2014) bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Luthans (1998) memiliki pendapat mengenai stres kerja yakni suatu

tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2. Penyebab Stres Kerja

Di setiap pekerjaan, jika ada suatu hal yang mengganggu pekerjaan dapat menjadikan seseorang mengalami stres sehingga sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan. Beberapa kondisi yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja menurut Handoko (2014) sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas atasan yang tidak baik.
- d. Iklim politik yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. *Role Ambiguity*.
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan menurut Luthans (1998) penyebab stres disebabkan oleh 4 hal yakni:

a. Faktor stres dari luar organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti adanya perubahan dalam sosial dan teknologi, kondisi keluarga, kondisi ekonomi, dan permasalahan lain seperti adanya rasisme, jenis kelamin, golongan, dan kondisi lingkungan.

b. Faktor stres dari dalam organisasi

Faktor ini merupakan faktor stres yang disebabkan dari dalam organisasi seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi pekerjaan.

c. Faktor stres dari kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan permasalahan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

d. Faktor Stres dari Individu

Stres dari individu dapat disebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas, dan individu disposisi.

Sedangkan menurut Robbins (1996), faktor stres kerja dibagi menjadi 3 kategori yakni:

a. Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

b. Faktor Organisasional

Faktor ini merupakan faktor yang disebabkan dari dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau penyelesaian tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atau atasan menuntut dan kurangnya perhatian, dan rekan kerja kurang menyenangkan.

c. Faktor Individual

Faktor individual ini mencakup hal kehidupan pribadi seorang pekerja terutama dalam hal keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian dari orang itu sendiri.

3. Dampak Stres Kerja

Stres yang dirasakan oleh seseorang akan menimbulkan dampak yang akan dirasakan. Menurut Robbins (1996) dampak dari seorang individu yang mengalami stres dapat dikategorikan dalam 3 hal, yakni:

a. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis.

b. Gejala Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam

kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Luthans (1998) dampak dari stres kerja sebagai berikut:

a. Masalah Fisik

Tingkat stres yang tinggi disertai dengan tekanan darah tinggi dan kadar kolesterol tinggi dan bahkan dapat menyebabkan penyakit jantung, bisul, dan radang sendi.

b. Masalah Perilaku

Perilaku langsung yang mungkin menyertai tingkat stres yang tinggi termasuk kurang makan atau makan berlebihan, sulit tidur, peningkatan merokok dan minum, dan penyalahgunaan narkoba.

4. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stres kerja menurut Robbins (1996) sebagai berikut:

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan mampu memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individu telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, serta perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasional

Strategi yang diinginkan oleh manajemen dalam dipertimbangkan perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan

karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakkan program kesejahteraan korporasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) pendekatan stres kerja dibagi menjadi 4 kategori, yakni:

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

b. Pendekatan Melalui Mediasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan otot, dan menenangkan emosi.

c. Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres.

5. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut mangkunegara (2002) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yakni:

a. Pola Sehat

Pola dalam menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku serta tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan juga berkembang.

b. Pola Harmonis

Pola dalam menghadapi stres melalui kemampuan mengelola waktu dan kegiatan dengan harmonis dan tidak menyebabkan berbagai hambatan.

c. Pola Patologis

Pola dalam menghadapi stres yang berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Dari 3 hal di atas, dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan 3 strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, (2) menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, (3) meningkatkan daya tahan pribadi.

2.2.3. WORK-FAMILY CONFLICT

1. Pengertian *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. Pendapat lain dari Frone, dkk dalam Laode (1997) adalah *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau sebaliknya.

2. Indikator *Work Family Conflict*

Dari *work family conflict*, terdapat beberapa tipe konflik yang terjadi akibat dari adanya 2 peran. Menurut Greenhaus, dkk (2000) terdapat 3 tipe *work family conflict*, yakni:

a. *Time Based Conflict*

Seberapa banyak waktu yang diperlukan dalam menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) sehingga dapat menimbulkan kurangnya waktu ketika menjalankan peran lain (pekerjaan atau keluarga).

b. *Strain Based Conflict*

Adanya tekanan dari salah satu peran sehingga sulit melakukan peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Adanya perilaku yang membutuhkan perhatian lebih dari salah satu peran sehingga peran lain sulit dipenuhi kebutuhannya.

Menurut Netemeyer, dkk (1996), *work family conflict* dibagi menjadi 2 macam, yakni:

a. *Work Interfering With Family*

Suatu konflik antar peran dimana tuntutan secara keseluruhan baik waktu, ketegangan, dan sebagainya disebabkan oleh kepentingan keluarga yang mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. *Family Interfering With Work*

Mengarah pada stres kerja yang disebabkan oleh banyaknya waktu yang digunakan untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu

dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut merupakan sumber terjadinya stres kerja.

2.2.4. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2006) adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan kepuasan kerja menurut Robbins (2002) adalah suatu sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya. Adapun menurut Hani Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Banyak dimensi telah dihipotesiskan dari kepuasan kerja, menurut Smith *et al.* (dalam Luthans, 2006) terdapat 5 hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yakni:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

b. Gaji

Sejumlah uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Sedangkan menurut Robbins (2002), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang Pantas

Karyawan menginginkan kebijakan upah dan promosi secara adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, dan sesuai dengan standar pemberian upah maka akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

Dari pekerjaan yang dilakukan, orang mendapatkan lebih dari sekedar uang dan prestasi yang berwujud. Bagi karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan

akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran apabila memiliki rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Robert (dalam Luthan, 2006) terdapat pedoman dalam membantu meningkatkan Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- b. Memiliki gaji, *benefit*, dan kesempatan promosi yang adil.
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai.
- d. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.2.5. KINERJA

1. Pengertian 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. Adapun menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

2. Indikator Kinerja

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu. Menurut Bernardin dan Rusell (1998) terdapat beberapa kriteria dalam mengukur kinerja, yakni:

a. Kualitas

Merupakan tingkatan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna.

b. Kuantitas

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Kegiatan yang diselesaikan atau hasil produksi dapat tercapai pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Tingkat di mana sumber daya organisasi seperti keuangan, manusia, teknologi, bahan baku dapat memaksimalkan untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh dari penggunaan suatu sumber daya yang ada.

e. Hubungan antar Perseorangan

Karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan memiliki beberapa elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang terselesaikan, menetapkan target pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur.

b. Kualitas

Ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, serta mengikuti aturan.

c. Ketepatan

Bekerja dengan konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat.

d. Kehadiran

Kehadiran di kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

e. Kemampuan Bekerjasama

Dapat bekerjasama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih megutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006), elemen atau kriteria kinerja sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Mengukur kinerja dari kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

b. Prestasi Kerja

Hasil dari kerja yang dihasilkan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dapat menjadi ukuran baik buruknya kinerja karyawan.

c. Kedisiplinan

Sikap disiplin karyawan dalam peraturan yang tertera dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut.

d. Kreativitas

Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, menjadi salah satu pertimbangan pihak atasan untuk menganggap karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau buruk.

e. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Tanggung Jawab

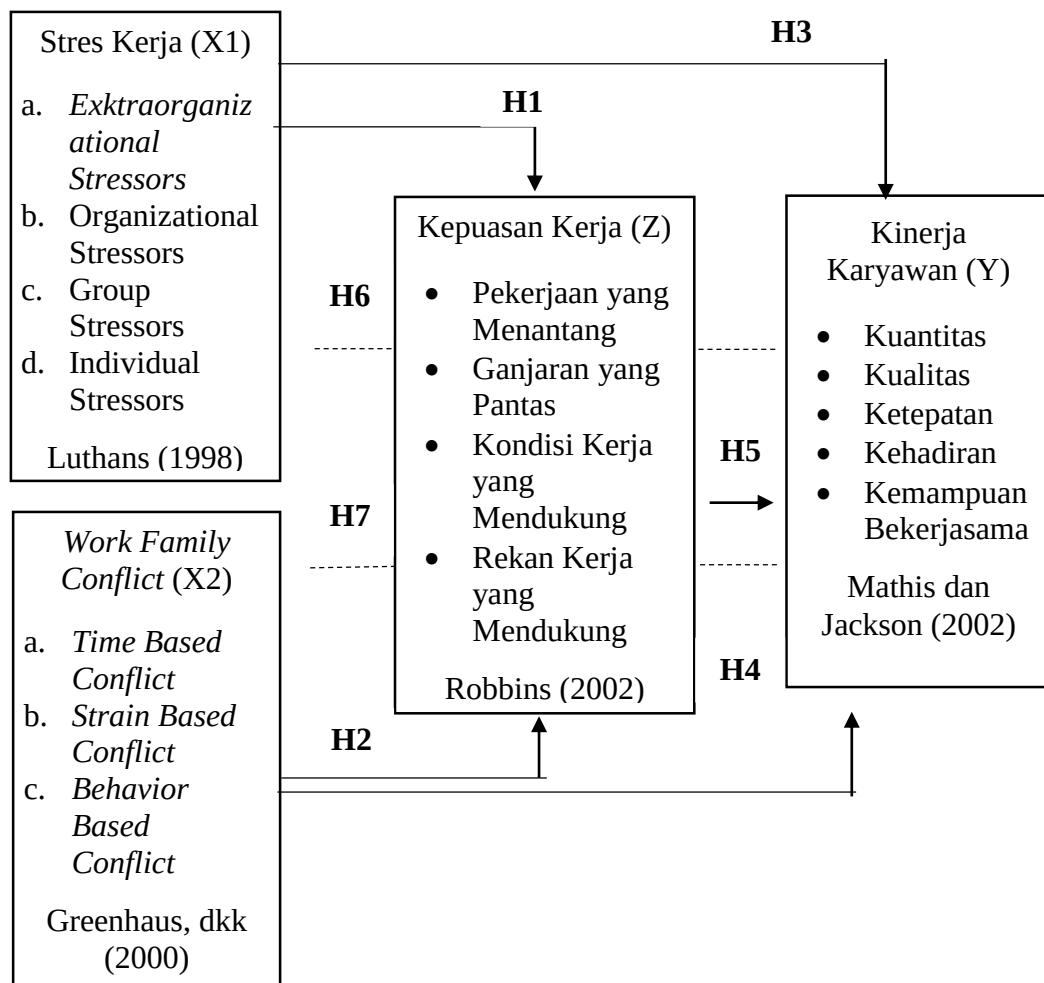
Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

f. Kemampuan Bekerjasama

Mampu bekerjasama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih megutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini memiliki beberapa variabel, di antaranya terdapat 2 variabel bebas (X) yaitu Komitmen Organisasi sebagai (X1 dan Komunikasi Organisasi (X2), variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, dan variabel intervening (Z) yaitu Kepuasan Kerja. Berikut adalah bentuk bagan dari variabel yang digunakan:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut bersumber pada beberapa penelitian terdahulu, yakni:

1. X1-Z: Pahi, dkk (2016), Riaz, dkk (2016), Jyoti, dkk (2015).
2. X2-Z: Gozukara dan Colakoglu (2016), Nguyen, dkk (2016), Mauno dan Ruokolainen (2017).
3. X1-Y: Ahmed dan Ramzan (2013), Yozgat, dkk (2013), Arshadi dan Damiri (2013).
4. X2-Y: Ling dan Jane (2014), Andrew, dkk (2016), Warokka dan Febrilia (2015).
5. X1-Z-Y: Rajeshwaran dan Aktharsha (2017), Than, dkk (2016), Adawiyah dan Siswanto (2015).
6. X2-Z-Y: Goodarzi dan Hatami (2015), Adekanye, dkk (2017), Zain dan Setiawati (2018)
7. Z-Y: Wening dan Choerudin (2015), Valaei dan Jiroudi (2016), Fadlallh (2015).

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis kuantitatif merupakan prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variabel yang diharapkan (Creswell, 2015). Dari kerangka diatas maka hipotesis yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hiptotesis ini dibuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pahi, dkk (2016) penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Riaz, dkk (2016) juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian berikutnya yang diteliti oleh Jyoti, dkk (2015) yang memiliki hasil yang berbeda

dimana stres kerja memiliki hubungan yang signifikan tetapi negatif terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang diteliti oleh Gozukara dan Colakoglu (2016) memberikan hasil bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen, dkk (2016) memperlihatkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja hanya saja negatif. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mauno dan Ruokolainen (2017) yang menunjukkan kurangnya dukungan *work family conflict* memiliki resiko yang besar terhadap kepuasan kerja, yang mana dalam artian *work family conflict* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang diteliti oleh Ahmed dan Ramzan (2013) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dan kinerja pada karyawan di sektor perbankan. Penelitian Yozgat, dkk (2013) juga menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan. Selain itu,

penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri (2013) memperlihatkan bahwa adanya hubungan pada stres kerja dengan kinerja. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Jane (2014) hubungan *work family conflict* dengan kinerja adalah signifikan namun negatif. Begitu pula dengan penelitian yang diteliti oleh Andres (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan namun rendah. Dari kedua penelitian tersebut juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Warokka dan Febrilia (2015) bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan dengan kinerja namun negatif. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang diteliti oleh Wening dan Choerudin (2015), Valaei dan Jiroudi (2016), dan Fadlallah (2015) dari ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening

Penelitian yang diteliti oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) menunjukkan adanya pengaruh pada stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Than, dkk (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Noermijati dan Primasari (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang tidak langsung antara stres kerja dengan kinerja yang melalui kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

7. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening

Penelitian yang diteliti oleh Hojjah dan Samaneh bahwa variabel *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Zain dan Sertiawati (2018) yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dibandingkan dengan pengaruh langsung. Penelitian yang dilakukan Adekanye, dkk (2017) juga

menyatakan adanya hubungan yang rendah dari pengaruh tersebut. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh stres terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7: Terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara bagaimana memperoleh data untuk suatu tujuan dari penelitian yang dilakukan. Dalam rancangan survei, peneliti memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut (Creswell, 2015).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di RSUD Bagaswaras yang beralamat di jl. Ir.soekarno km 2 Buntalen Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah. Adapun visi dan misi yang dimiliki RSUD Bagaswaras Klaten sebagai berikut:

VISI:

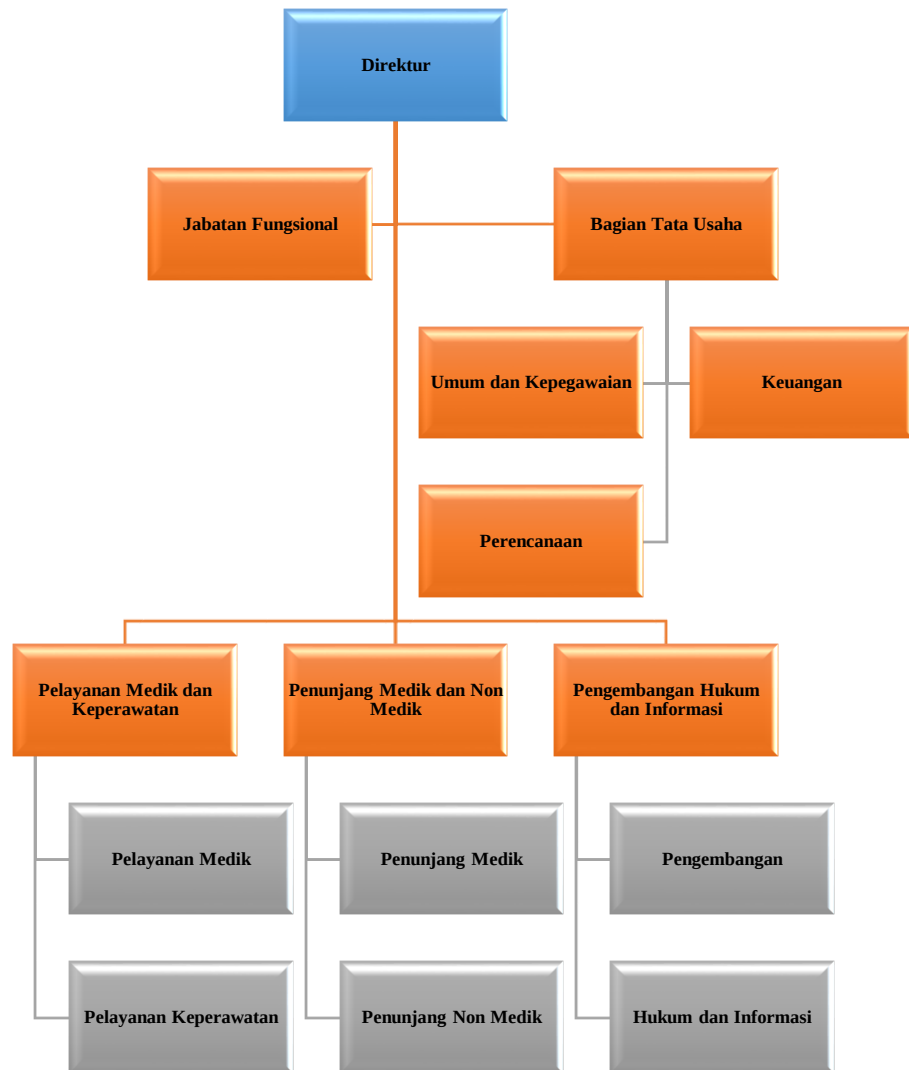
“Rumah Sakit yang Unggul dalam Pelayanan, Paripurna, serta Berkeadilan”.

MISI:

1. Mengutamakan keselamatan pasien.
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau, dan berkeadilan.
3. Tempat layanan rujukan kesehatan yang sempurna dan terintegrasi.
4. Mendekatkan jangkauan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.
5. Mengutamakan pemenuhan kebutuhan anak dalam layanan kerumahsakit.

RSUD Bagaswaras Klaten memiliki motto “Ramah dan Cepat dalam Pelayanan, Cekat, dan Tepat dalam Penanganan”. Selain itu RSUD Bagaswaras Klaten juga memiliki filosofi dan nilai, yang mana filosofinya sebagai berikut “Bagas Waras Merupakan Harapan dan Tujuan Kami” sedangkan nilai RSUD

Bagaswaras Klaten adalah PITA (Profesional, Ikhlas, Tulus, dan Adil). Berikut struktur organisasi RSUD Bagaswaras Klaten:



3.3. Identifikasi Variabel

Menurut Sekaran (2006) variabel adalah “apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai”. Sedangkan menurut Creswell (2015) “variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi”. Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian:

3.3.1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel bebas merupakan variabel-variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau berdampak pada *outcome* (Creswell, 2015). Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah stres kerja dan *work family conflict*.

3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung terhadap variabel bebas. Variabel ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel yang bebas. (Creswell, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.3.3. *Intervening Variable*

Variabel *intervening* merupakan variabel yang berada diantara variabel yang bebas dan variabel yang terikat. Variabel ini memediasi pengaruh variabel yang bebas terhadap variabel yang terikat (Creswell, 2015).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2006) mengoperasionalkan atau secara operasional mendefinisikan sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1. Variabel Independen Stres Kerja (X1)

Stres kerja menurut Luthans (1998) yakni suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres yang

dirasakan oleh seseorang akan menimbulkan dampak yang akan dirasakan.

Menurut menurut Luthans (1998) penyebab stres disebabkan oleh 4 hal yakni:

a. Faktor stres dari luar organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti ras, jenis kelamin, golongan dapat menjadikan stres pada seseorang. Para sosiolog telah mencatat bahwa minoritas memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding yang mayoritas.

b. Faktor stres dari dalam organisasi

Dalam hal ini faktor stres yang dimaksud seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi pekerjaan.

c. Faktor stres dari kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan permasalahan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

d. Faktor Stres dari Individu

Stres dari individu dapat disebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas, dan individu disposisi.

3.4.2. Variabel Independen *Work Family Conflict* (X2)

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. Dari *work family conflict*, terdapat beberapa tipe konflik yang terjadi akibat dari adanya 2 peran. Menurut Greenhaus, dkk (2000) terdapat 3 tipe dari *work family conflict*, yakni:

a. *Time Based Conflict*

Seberapa banyak waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) sehingga dapat menyebabkan kurangnya waktu dalam menjalankan peran lainnya (pekerjaan atau keluarga).

b. *Strain Based Conflict*

Adanya tekanan dari salah satu peran sehingga sulit melakukan peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Adanya perilaku yang membutuhkan perhatian lebih dari salah satu peran sehingga peran lain sulit dipenuhi kebutuhannya.

3.4.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja menurut Robbins (2002) adalah suatu sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2002), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yakni:

a. Pekerjaan yang Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang Pantas

Karyawan menginginkan kebijakan upah dan promosi secara adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, dan sesuai dengan standar pemberian upah maka akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

Dari pekerjaan yang dilakukan, orang mendapatkan lebih dari sekedar uang dan prestasi yang berwujud. Bagi karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran apabila memiliki rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3.4.4. Variabel Dependen Kinerja (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan memiliki beberapa elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang terselesaikan, menetapkan target pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur.

b. Kualitas

Ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, serta mengikuti aturan.

c. Ketepatan

Bekerja dengan konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat.

d. Kehadiran

Kehadiran di kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

e. Kemampuan Bekerjasama

Dapat bekerjasama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih megutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

3.5. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 36 karyawan.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis sampel *nonprobability sampling* yang akan digunakan yakni menggunakan *purposive sampling*. Menurut sugiono (2014) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 36.

3.6. Jenis Data

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari objek yang diteliti seperti profil dari objek yang diteliti, visi misi, dan sebagainya.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai stres kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja yang ada di kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala *likert* digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment* yang dibantu dengan alat analisis *IBM SPSS Statistic* 22. Item pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2002) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sedangkan reliabilitas menurut Sugiyono (2014) instrumen yang putus dibagian ujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama tetapi tidak selalu valid.

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan *Alpha Cronbach* yang mana dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* > 0.60 .

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2014), adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut Creswell (2015) merupakan laporan statistik-statistik yang telah diukur dan diobservasi pada *pre-test* dan *post-test* sebelumnya.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Model uji regresi yang baik menggunakan distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *kolmoogorov-smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05.

Menurut Ghozali (2016) ada dua cara dalam mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara:

a. Analisis Grafik

Analisis dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

b. Analisis Statistik

Analisis dilakukan dengan melihat nilai *skewness* dan kurtosis dari residual yang dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode analisis statistika untuk melakukan uji normalitas dengan tingkat signifikan 5 persen.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. “Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas” (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji scatterplot dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (menggelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terindikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen)”. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada toleran lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonearitas.

3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y) (Sugiyono, 2007).

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel stres kerja, *work family conflict* terhadap variabel kinerja.

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel stres kerja, *work family conflict* terhadap variabel kepuasan kerja.

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

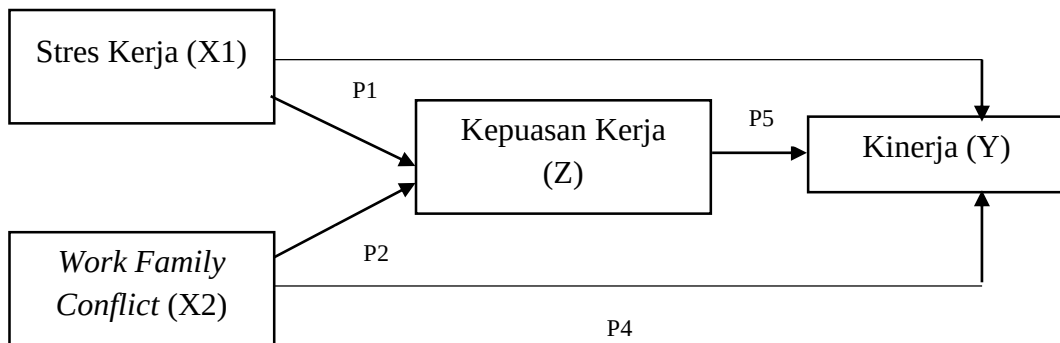
3.9.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Menurut Ghazali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol atau $H_0 : \beta_i = 0$. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_A : \beta_i \neq 0$. Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.5. Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2016) analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas

antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono, 2007). Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur

Gambar 3.1 menunjukkan gambar diagram jalur, dengan dua variabel independen yaitu stress kerja (X1) dan *work family conflict* (X2), sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Koefisien (P1, P2) dan (P5) merupakan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tanpa mengontrol variabel intervening (Z).

Tabel 3.1
Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 Z$	P1		
$X_2 Z$	P2		
$X_1 Y$	P3		
$X_2 Y$	P4		
$Z Y$	P5		
$X_1 Z Y$		$P1 \times P5$	$P3 + (P1 \times P5)$
$X_2 Z Y$		$P2 \times P5$	$P4 + (P2 \times P5)$

Sumber: Ghozali, 2016

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel.

Setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa variabel stress kerja dan *work family conflict* mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja dan memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dari analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras”. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 36. Dari kuesioner yang dibagikan seluruhnya telah kembali sesuai dengan jumlah yang dibagikan yakni 36. Dari data yang didapat, kemudian dilakukan pengkodean dan tabulasi yang setelah itu dilakukan dengan pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS 22.

1.1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

1.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2014), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.1.
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Stres Kerja (X1)	16
2.	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	12
3.	Kepuasan Kerja (Z)	18
4.	Kinerja Karyawan	20
	Total Pertanyaan	66

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2018

Perhitungan uji validitas instrumen berdasarkan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana r_{tabel} sebesar 0,320 ($df = N-2$, $36-2=34$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila

r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka item pertanyaan dianggap valid.

Apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka dianggap tidak valid.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial.	0,651	0,329	Valid
2.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap teknologi .	0,632	0,329	Valid
3.	Keluarga kurang mendukung saya dalam bekerja.	0,543	0,329	Valid
4.	Pendapatan yang diterima kurang sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	0,510	0,329	Valid
5.	Kebijakan perusahaan kurang sesuai dengan aturan yang ada.	0,416	0,329	Valid
6.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai struktur organisasi.	0,588	0,329	Valid
7.	Proses di dalam organisasi kurang berjalan dengan baik (seperti membuat keputusan, berkomunikasi, pemberian <i>feedback</i>).	0,617	0,329	Valid
8.	Kondisi lingkungan pekerjaan kurang mendukung untuk bekerja.	0,352	0,329	Valid
9.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok kerja saya.	0,880	0,329	Valid
10.	Rekan kerja kurang memberikan saya dukungan dalam bekerja.	0,858	0,329	Valid
11.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok lain.	0,639	0,329	Valid
12.	Saya memiliki konflik dengan diri saya sendiri.	0,632	0,329	Valid
13.	Pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,675	0,329	Valid
14.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	0,660	0,329	Valid
15.	Saya mengalami kesulitan membagi waktu dalam bekerja.	0,874	0,329	Valid
16.	Saya merasa tertekan dalam bekerja ketika pekerjaan menumpuk	0,792	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas terdapat item-item dari variabel independen stres kerja yang secara keseluruhan item tersebut dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sedangkan uji validitas variabel independen *work family conflict* dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Work Family Conflict (X2)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kepentingan keluarga dapat menyita waktu untuk bekerja	0,649	0,329	Valid
2.	Kepentingan pekerjaan dapat menyita waktu untuk keluarga	0,495	0,329	Valid
3.	Waktu libur sering digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,815	0,329	Valid
4.	Kurangnya waktu bersama keluarga	0,621	0,329	Valid
5.	Produktivitas kerja menurun ketika ada masalah keluarga	0,646	0,329	Valid
6.	Masalah keluarga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja	0,645	0,329	Valid
7.	Ketika di rumah perasaan saya tidak tenang ketika ada masalah dalam pekerjaan	0,747	0,329	Valid
8.	Masalah pekerjaan dapat mengganggu aktivitas saya dengan keluarga	0,817	0,329	Valid
9.	Merasa lelah melakukan sesuatu setelah pulang kerja	0,598	0,329	Valid
10.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan saat ini	0,679	0,329	Valid
11.	Saya sering terlambat bekerja dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu	0,767	0,329	Valid
12.	Saya merasa lelah setelah pulang kerja	0,601	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas terdapat item-item dari variabel independen *work family conflict* yang secara keseluruhan item tersebut dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat digunakan dalam penelitian

selanjutnya. Sedangkan uji validitas dari variabel intervening kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat mengasah keterampilan	0,754	0,329	Valid
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,802	0,329	Valid
3.	Saya mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan	0,738	0,329	Valid
4.	Kompensasi yang didapatkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan	0,569	0,329	Valid
5.	Kompensasi sesuai dengan UMR	0,591	0,329	Valid
6.	Adanya kesempatan promosi jabatan yang adil	0,576	0,329	Valid
7.	Kondisi lingkungan kerja nyaman untuk bekerja	0,744	0,329	Valid
8.	Fasilitas ruang kerja yang memadai	0,783	0,329	Valid
9.	Lokasi ruang kerja yang strategis	0,639	0,329	Valid
10.	Rekan kerja bersikap ramah	0,661	0,329	Valid
11.	Rekan kerja memberikan dukungan	0,592	0,329	Valid
12.	Rekan kerja bersikap jujur	0,494	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas terdapat item-item dari variabel intervening kepuasan kerja yang secara keseluruhan item tersebut dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sedangkan uji validitas dari variabel dependen kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,662	0,329	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,766	0,329	Valid
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,895	0,329	Valid
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	0,805	0,329	Valid
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,777	0,329	Valid
6.	Saya telah menerapkan disiplin kerja	0,723	0,329	Valid
7.	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja di organisasi	0,752	0,329	Valid
8.	Saya mampu mengikuti aturan di dalam organisasi	0,748	0,329	Valid
9.	Saya mampu bekerja secara konsisten	0,864	0,329	Valid
10.	Saya handal dalam memberikan pelayanan	0,677	0,329	Valid
11.	Saya mampu bekerja dengan benar	0,854	0,329	Valid
12.	Saya mampu bekerja sesuai dengan ketentuan	0,852	0,329	Valid
13.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0,774	0,329	Valid
14.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	0,768	0,329	Valid
15.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja tanpa alasan	0,16	0,329	Valid
16.	Saya tidak hadir dalam bekerja ketika keadaan mendesak saja	0,739	0,329	Valid
17.	Saya dapat bekerjasama dengan pihak lain	0,888	0,329	Valid
18.	Saya mampu bekerja secara bersama maupun individu	0,887	0,329	Valid
19.	Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan baik dalam bekerja sama maupun individu	0,873	0,329	Valid
20.	Saya mampu betukar pendapat ketika bekerja sama	0,883	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data tersebut terdapat item-item dari variabel dependen kinerja karyawan yang secara keseluruhan item tersebut dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas stres kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	0,912	> 0,6	Reliabel
2.	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0,890	> 0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,812	> 0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,970	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti pada nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2014), adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini menjelaskan mengenai karakteristik dari responden dan variabel yang digunakan dalam penelitian. Analisis ini digunakan sebagai gambaran dalam membaca hasil penelitian.

1.2.1. Karakteristik Responden Penelitian

Bagian ini menjelaskan tentang karakteristik responden penelitian dalam penelitian yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

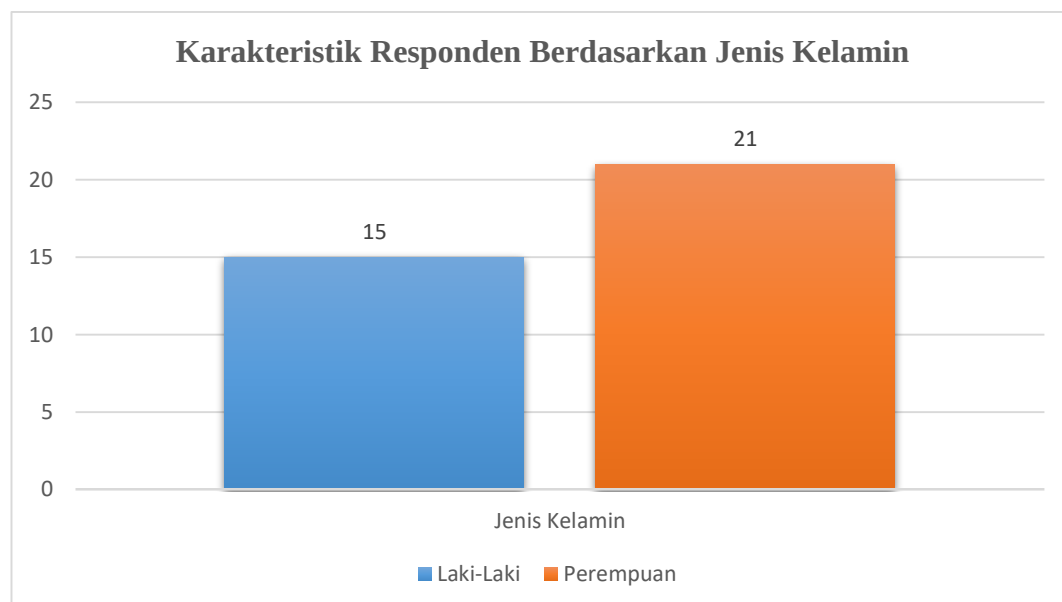
Berdasarkan jenis kelamin, responden di dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	15	41,7
2.	Perempuan	21	58,3
Total		36	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.1:



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dilihat dari total responden sebanyak 36 orang, prosentasi responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 58,3% atau sebanyak 21 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebesar 41,7% atau sebanyak 15 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

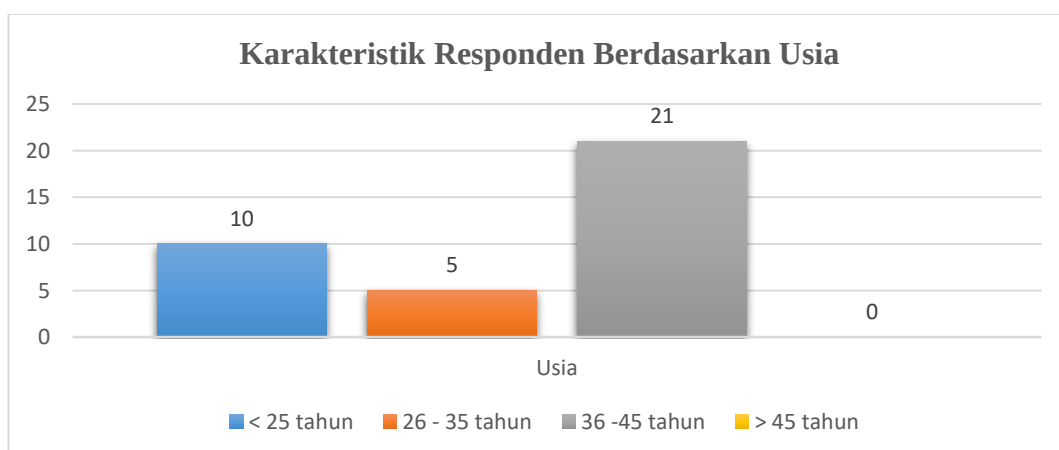
Berdasarkan usia, responden di dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	10	27,8
2.	26 - 35 tahun	5	13,9
3.	36 - 45 tahun	21	58,3
4.	> 45 tahun	0	0
Total		36	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.2:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.8 dan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa usia yang mendominasi pada responden adalah usia 26-35 tahun atau sebesar 58,3%. Responden yang berusia < 25 tahun adalah berjumlah 5 orang atau sebesar 13,9%. Responden yang berusia 36-45 tahun adalah berjumlah 10 tahun atau sebesar 27,8%. Sedangkan responden yang berusia > 45 tahun tidak ada.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

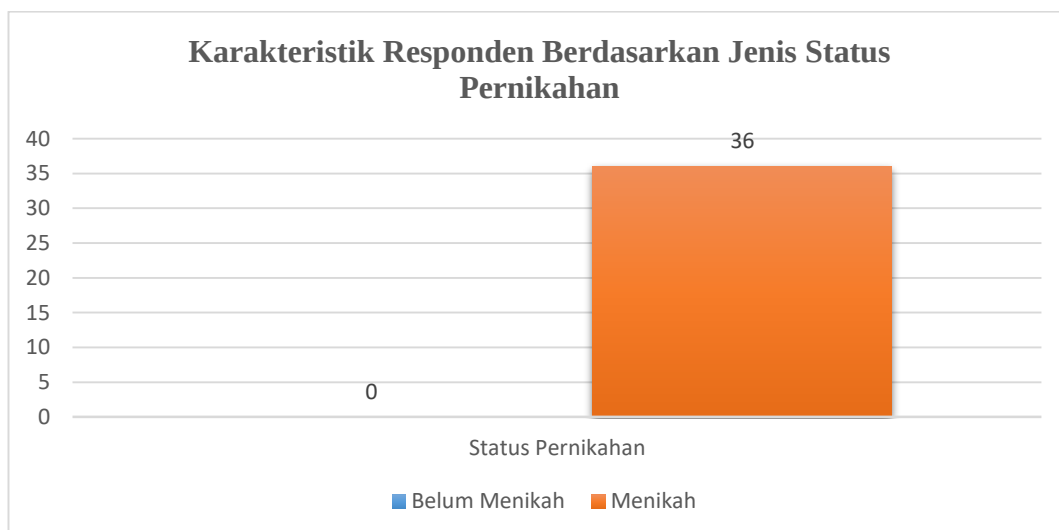
Berdasarkan status pernikahan, responden penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	0	0
2.	Menikah	36	100
Total		36	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.3:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.9 dan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa responden penelitian ini secara keseluruhan memiliki status telah menikah. Hal tersebut dapat dilihat dari total responden sebanyak 36 orang, prosentasi responden yang telah menikah sebesar 100%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

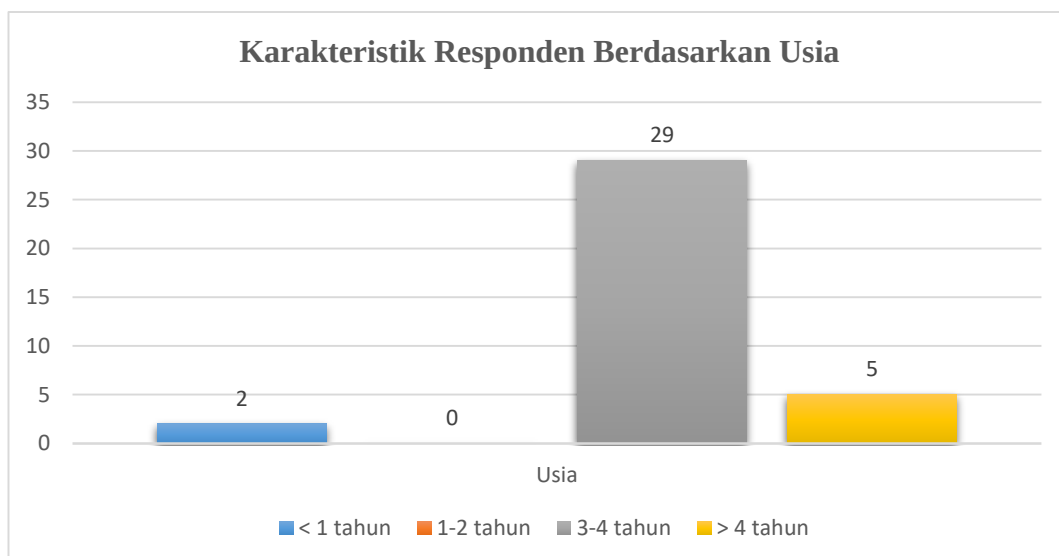
Berdasarkan masa kerja, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	2	5,6
2.	1 - 2 tahun	0	0
3.	3 - 4 tahun	29	80,6
4.	> 4 tahun	5	13,9

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.4:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.10, diketahui bahwa masa kerja paling lama yang mendominasi responden penelitian ini adalah 3 - 4 tahun. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 29 orang atau 80,6%. Responden yang telah bekerja selama di bawah 1 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 5,6%. Responden yang telah bekerja selama di atas 4 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 13,9%. Responden yang memiliki masa kerja selama 1 – 2 tahun tidak ada atau 0%.

Agar mempermudah dalam memahami survey mengenai karakteristik responden maka ditampilkan ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik, disajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan

Karakteristik Responden	Karakter Paling Dominan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	21	58,3
Usia	36 – 45 tahun	21	58,3
Status Pernikahan	Menikah	36	100
Masa Kerja	3 – 4 tahun	29	80,6

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur yang terdapat pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berikut ini adalah kategori skor item pertanyaan melalui analisis indeks dengan menggunakan nilai interval:

Tabel 4.11.
Kategori Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Perimer Dioleh Tahun 2018

1. Hasil Analisis Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan *work family conflict* (X2). Berikut ini adalah hasil analisis variabel independen dari jawaban responden.

a. Stres Kerja (X1)

Tabel 4.12.
Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
Extraorganizational Stressors								
1.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial.	9	16	8	2	1	2,17	Rendah
2.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap teknologi.	8	22	3	2	1	2,06	Rendah

3.	Keluarga kurang mendukung saya dalam bekerja.	11	21	2	1	1	1,89	Rendah
4.	Pendapatan yang diterima kurang sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	1	14	18	2	1	2,67	Sedang
Organizational Stressors								
5.	Kebijakan perusahaan kurang sesuai dengan aturan yang ada.	1	10	18	7	0	2,86	Sedang
6.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai struktur organisasi.	0	20	11	1	4	2,69	Sedang
7.	Proses di dalam organisasi kurang berjalan dengan baik (seperti membuat keputusan, berkomunikasi, pemberian <i>feedback</i>).	1	12	15	2	5	2,97	Sedang
8.	Kondisi lingkungan pekerjaan kurang mendukung untuk bekerja.	3	16	11	6	0	2,56	Rendah
Group Stressors								
9.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok kerja saya.	10	15	4	6	1	2,25	Rendah
10.	Rekan kerja kurang memberikan saya dukungan dalam bekerja.	9	15	6	5	1	2,28	Rendah
11.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok lain.	11	15	5	4	1	2,14	Rendah
12.	Saya memiliki konflik dengan diri saya sendiri.	12	17	4	2	1	1,97	Rendah
Individual Stressors								
13.	Pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	5	15	8	8	0	2,53	Rendah
14.	Perusahaan tidak memberikan informasi	3	18	8	7		2,53	Rendah

5.	Produktivitas kerja menurun ketika ada masalah keluarga	5	18	9	4	0	2,33	Rendah
6.	Masalah keluarga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja	5	20	9	2	0	2,22	Rendah
7.	Ketika di rumah perasaan saya tidak tenang ketika ada masalah dalam pekerjaan	4	11	9	9	3	2,89	Sedang
8.	Masalah pekerjaan dapat mengganggu aktivitas saya dengan keluarga	6	8	13	7	2	2,75	Sedang
Behavioral Based Conflict								
9.	Merasa lelah melakukan sesuatu setelah pulang kerja	0	18	14	4	0	2,61	Rendah
10.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan saat ini	1	12	19	2	2	2,78	Sedang
11.	Saya sering terlambat bekerja dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu	4	17	11	1	3	2,50	Rendah
12.	Saya merasa lelah setelah pulang kerja	3	17	11	3	2	2,56	Rendah
Rata-rata							2,61	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2018

Dari tabel 4.13 menunjukkan persepsi responden *work family conflict* yang diterima (X²) dilihat dari rata-rata skor responden. Dari 36 responden di RSUD Bagaswaras mempunyai persepsi “rendah” terhadap variabel *work family conflict* yang ditunjukkan dengan rata-rata variabel *work family conflict* yaitu 2.61. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memiliki persepsi mengenai *work family conflict* rendah sehingga responden banyak memilih pada skala nomor 2 atau tidak setuju.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.14.
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
Pekerjaan yang Menantang								
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat mengasah keterampilan	1	5	11	16	3	3,42	Sedang
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	4	15	16	1	3,39	Sedang
3.	Saya mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan	0	4	18	12	2	3,33	Sedang
Ganjaran yang Pantas								
4.	Kompensasi yang didapatkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan	3	8	20	4	1	2,78	Sedang
5.	Kompensasi sesuai dengan UMR	0	7	19	7	3	3,17	Sedang
6.	Adanya kesempatan promosi jabatan yang adil	1	8	18	8	1	3,00	Sedang
Kondisi Kerja yang Mendukung								
7.	Kondisi lingkungan kerja nyaman untuk bekerja	0	6	11	18	1	3,39	Sedang
8.	Fasilitas ruang kerja yang memadai	0	4	14	18	0	3,39	Sedang
9.	Lokasi ruang kerja yang strategis	0	2	16	16	2	3,50	Tinggi
Rekan Kerja yang Mendukung								
16.	Rekan kerja bersikap ramah	0	6	13	13	4	3,42	Sedang
17.	Rekan kerja memberikan dukungan	0	3	13	17	3	3,56	Tinggi
18.	Rekan kerja bersikap jujur	0	5	16	13	2	3,33	Sedang
Rata-rata							3,31	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.14 menunjukkan persepsi responden kepuasan kerja yang diterima (Z) dilihat dari rata-rata skor responden. Dari 36 responden di RSUD Bagaswaras memiliki persepsi “sedang” terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,31. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memiliki persepsi kepuasan kerja dalam bekerja di RSUD Bagaswaras yang biasa saja sehingga responden banyak memilih skala pada nomor 3 atau netral.

d. Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja:

Tabel 4.15.
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis Deskriptor Variabel Kinerja (1)								
No.	Pertanyaan	Frekuensi					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kuantitas Output								
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	1	10	17	8	3,89	Tinggi
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0	4	7	19	6	3,75	Tinggi
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	1	3	4	19	9	3,89	Tinggi
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	0	4	7	20	5	3,72	Tinggi
Kualitas Output								
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1	2	10	18	5	3,67	Tinggi
2.	Saya telah menerapkan disiplin kerja	1	1	10	16	8	3,81	Tinggi
3.	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja di organisasi	1	0	10	21	4	3,75	Tinggi

4.	Saya mampu mengikuti aturan di dalam organisasi	1	0	11	19	5	3,75	Tinggi
Ketepatan								
5.	Saya mampu bekerja secara konsisten	1	1	4	26	4	3,86	Tinggi
6.	Saya handal dalam memberikan pelayanan	0	1	13	18	4	3,69	Tinggi
7.	Saya mampu bekerja dengan benar	0	3	4	25	4	3,83	Tinggi
8.	Saya mampu bekerja sesuai dengan ketentuan	0	1	7	25	3	3,83	Tinggi
Kehadiran								
9.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	1	2	10	16	7	3,72	Tinggi
10.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	3	0	7	19	7	3,75	Tinggi
11.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja tanpa alasan	3	1	7	22	3	3,58	Tinggi
12.	Saya tidak hadir dalam bekerja ketika keadaan mendesak saja	1	3	4	21	7	3,83	Tinggi
Kemampuan Bekerjasama								
13.	Saya dapat bekerjasama dengan pihak lain	1	5	1	22	7	3,81	Tinggi
14.	Saya mampu bekerja secara bersama maupun individu	1	4	0	21	10	3,97	Tinggi
15.	Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan baik dalam bekerja sama maupun individu	2	2	3	20	9	3,89	Tinggi
16.	Saya mampu betukar pendapat ketika bekerja sama	2	2	2	20	10	3,94	Tinggi
Rata-rata							3,82	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.15 menunjukkan persepsi responden kinerja yang diterima (Y) dilihat dari rata-rata skor responden. Dari 36 responden di RSUD Bagaswaras memiliki persepsi “tinggi” terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3,82. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memiliki persepsi kinerja dalam bekerja di RSUD Bagaswaras yang tinggi sehingga responden banyak memilih skala pada nomor 4 atau setuju.

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work family konflik* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bagaswaras. Penelitian ini menggunakan adanya variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja yang untuk memediasi pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Model uji regresi yang baik menggunakan distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.20
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	
	Deviation	,06661623
Most Extreme	Absolute	,103
Differences	Positive	,048
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

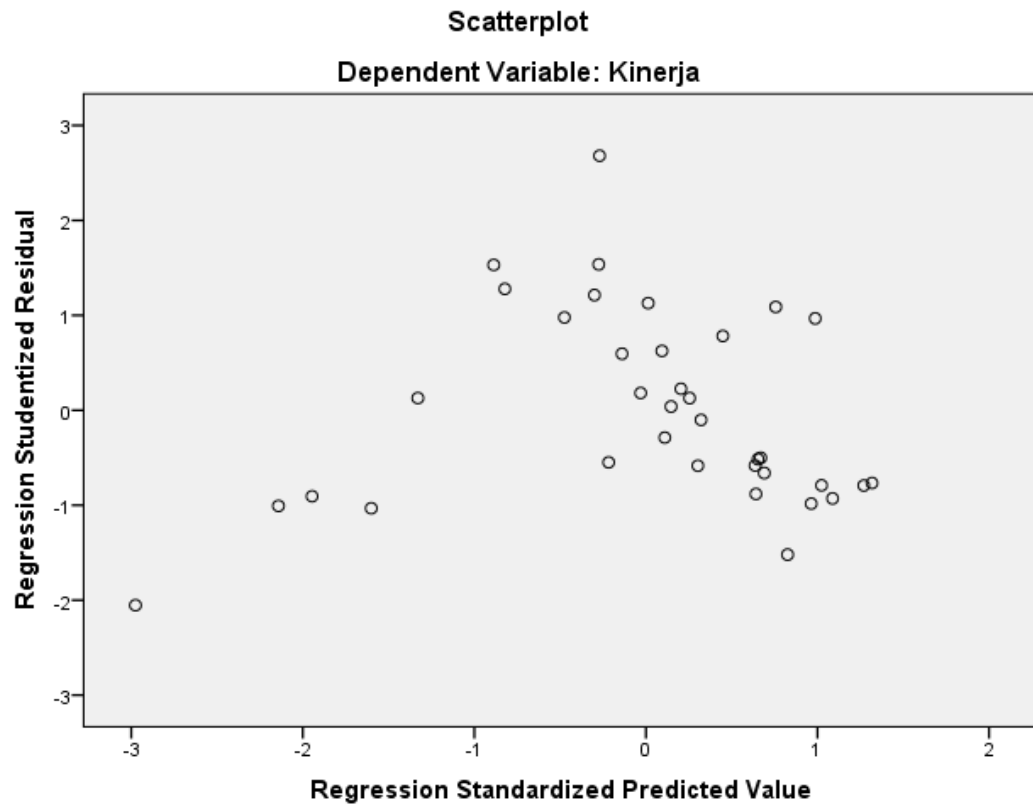
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,2, maka data tersebut dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig > 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2016).



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada toleran lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonearitas.

Tabel 4.21.
Hasil Uji Multikolonieritas Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

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 4.22.
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 4.23.
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.

1.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel stres kerja dan *work family conflict* terhadap variabel kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada RSUD Bagaswaras.

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel stres kerja, *work family conflict* terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.24
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

X₁ = Stres Kerja

X₂ = *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:

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

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 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.
- 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.
- 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.
- Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.25.
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), x_2 , x_1

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.

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari stres kerja, *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.26.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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.
- d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.27.
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), x_2 , x_1

Sumber: Data Primer Diolah Rahun 2018

Berdasarkan tabel 4.25, hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 20,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dan *work family conflict* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 20,3%. 79,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel stres kerja, *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.26
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:

$$Y = a + b_1 Z$$

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:

$$Y = 0,693 + 0,522 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,693 memiliki arti jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0, maka kinerja RSUD Bagaswaras koordinator nilainya sebesar 0,693.
- 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.
- Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.30.
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 Rahun 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.

1.3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Menurut Ghazali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol atau $H_0 : \beta_i = 0$. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_A : \beta_i \neq 0$. Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

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

Tabel 4.27
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)	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 1: Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

1) Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

H_a : Terdapat pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,935 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a 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

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

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

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a 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 4.28
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)	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

a. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja

1) Hipotesis

H₀ : Tidak terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja

H_a : Terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a 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 4.29.
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

H_a : Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

2) Kriteria

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

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

3) Hasil

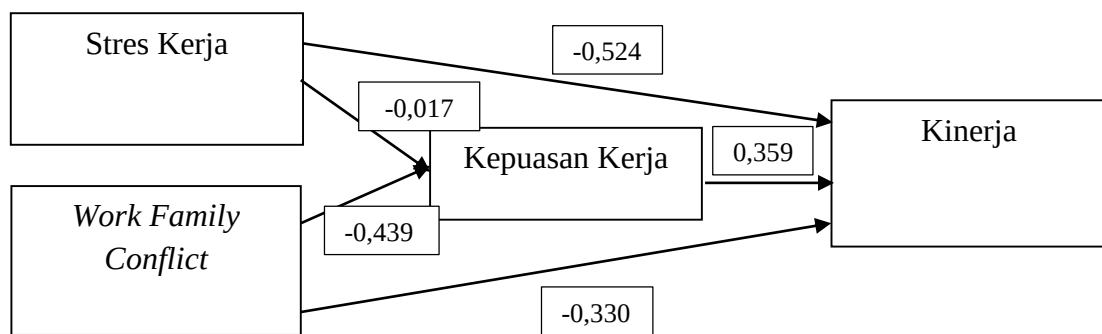
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,032 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

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

1.3.4. Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2016), analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono, 2007).



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

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (-0,017 \times 0,359) = -0,006$$

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

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (-0,439 \times 0,359) = -0,158$$

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 4.30
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	$(-0,017 \times 0,359)$	-0,006
X_2 Z Y	0	$(-0,439 \times 0,359)$	-0,158

Tabel 4.31
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja	Tidak Terbukti
H2	Terdapat pengaruh variabel <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh variabel <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Tidak Terbukti
H7	Terdapat pengaruh variabel <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

1. Pengujian pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil olah data, variabel stres kerja terhadap variabel kinerja sebesar -0,524. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja sebesar -0,006. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung.

2. Pengujian pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil olah data, variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja sebesar -0,312. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja sebesar -0,179. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung.

4.4. Pembahasan

Dalam penelitian ini responden yang digunakan berjumlah 36 karyawan RSUD Bagaswaras. Dari jumlah responden tersebut responden perempuan lebih mendominasi, yaitu sebanyak 21 orang. Usia responden yang mendominasi adalah pada usia 36 sampai 45 tahun. Status pernikahan berjumlah 36. Masa kerja yang mendominasi pada responden adalah 3-4 tahun., dengan jumlah responden sebanyak 29.

Persepsi karyawan RSUD Bagaswaras terhadap indikator stres kerja dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 2,45. Persepsi karyawan RSUD Bagaswaras terhadap indikator *work family conflict* juga dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 2,61. Persepsi karyawan RSUD Bagaswaras terhadap indikator kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3,31. Persepsi karyawan RSUD Bagaswaras terhadap indikator kinerja dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3,82. Hasil analisis data yang telah diolah menunjukkan bahwa data tersebut terbukti reliabel, semua item terbukti valid, data terdistribusi normal, data tidak terjadi heterokedositas, dan tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.1. Pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, stres kerja memiliki pengaruh 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).

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja maka ditambahkan data wawancara pada RSUD Bagaswaras. Berikut hasil wawancara Pak Joko, Kepala Kepegawaian RSUD Bagaswaras Klaten yang menyatakan bahwa

“Ini berhubungan dengan manusia. Tidak mungkin tidak melakukan tugasnya karena berhubungan dengan nyawa manusia, sehingga cenderung mengabaikan faktor stres demi tugas kemanusiaan. Sehingga banyak yang menganggap ini suatu ibadah dan tanggungjawab”. (Pak Joko, 22/11/2018, 15.08 WIB).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa individu yang ada di RSUD Bagaswaras melakukan pekerjaan dengan sukarela terutama ketika pasien sembuh, mereka cenderung akan senang. Hal tersebut yang diduga menjadi penyebab tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

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 conflict* 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 memiliki 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, Istanbul memiliki hubungan yang negatif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri (2013) serta penelitian 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 Fadlallah. (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 analisis 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 penelitian-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 dikelola 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 analisis 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.

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja maka ditambahkan data wawancara pada RSUD Bagaswaras Berikut hasil wawancara Pak Joko, Kepala Kepegawaian RSUD Bagaswaras Klaten yang menyatakan bahwa,

“Disini mayoritas pekerjaan dilakukan *team work* jadi hubungan kerja itu antar teman. Ketika tidak hadir karena masalah keluarga akan merasa tidak enak dengan teman lainnya. Jadi logis ketika tidak berhubungan. Sekalipun ada konflik dengan keluarga ya harus tetap berangkat karena merasa tidak nyaman dengan teman yang lain dan bisa ada *punishment* dari lingkungan karena saling mengawasi”. (Pak Joko, 22/11/2018, 15.08 WIB).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa individu yang ada di RSUD Bagaswaras ketika memiliki masalah dengan keluarga terlalu membawanya kedalam pekerjaan karena jika tidak begitu akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja terutama ketika pekerjaan tersebut dilakukan secara tim sehingga dapat mengganggu kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieuq (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 conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung (Zain dan Setiawati, 2018).

4.5. Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan variabel stres kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil data tersebut didapatkan dari menyebarkan kuesioner kepada responden RSUD Bagaswaras Klaten. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Penelitian ini menguji tujuh hipotesis untuk dibuktikan.

Dari tujuh hipotesis yang diuji, lima hipotesis dinyatakan terbukti dan dua hipotesis lainnya tidak terbukti. Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti *turnover intention*, *emotional energy*, *emotional intelligence*, *social support*, komitmen organisasi, dan motivasi.

Peneliti menggunakan uji analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh langsung atau tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* terhadap kinerja, *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu meneliti diberbagai objek perusahaan dengan beragam jenisnya. Seperti di suatu perusahaan teknologi, kesehatan, bank, dan sebagainya). Penelitian ini dilakukan dan berfokus pada objek yang sudah menikah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni stres kerja (Luthans), *work family conflict* (Greenhaus dkk, 2000), Kepuasan Kerja (Robbins, 2000), Kinerja (Mathis and Jackson, 2002)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. 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*.

5.2. 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). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. 13th Edition. UK: Ashford Colour Press Ltd.
- Arshadi dan Damiri (2013). The Relationship 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 & Donnelly, 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 Behavior 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), *Perilaku 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 Musaedi (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.

LAMPIRAN

Lampiran 1:

Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

RSUD Bagaswaras Klaten, Jawa Tengah

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

NIM : 14311052

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten” maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, *work family conflict*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Bagaswaras Klaten.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan

informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha usaha untuk memajukan organisasi. Atas Perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

Identitas Responden

Dimohon untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban berikut:

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ ≤ 25 tahun ☐ 36-45 tahun
☐ 26-35 tahun ☐ > 45 tahun
3. Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 3-4 tahun
☐ 1-2 tahun ☐ > 4 tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang yang merupakan jawaban paling tepat pada kolom yang tertera dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju (5)
- b. S = Setuju (4)
- c. N = Netral (3)
- d. TS = Tidak Setuju (2)
- e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

STRES KERJA (X1) (Luthans, 1998)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Extraorganizational Stressors						
1.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial.					
2.	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap teknologi .					
3.	Keluarga kurang mendukung saya dalam bekerja.					
4.	Pendapatan yang diterima kurang sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
Organizational Stressors						
5.	Kebijakan perusahaan kurang sesuai dengan aturan yang ada.					
6.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai struktur organisasi.					
7.	Proses di dalam organisasi kurang berjalan dengan baik (seperti membuat keputusan, berkomunikasi, pemberian <i>feedback</i>).					
8.	Kondisi lingkungan pekerjaan kurang mendukung untuk bekerja.					
Group Stressors						
9.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok kerja saya.					
10.	Rekan kerja kurang memberikan saya dukungan dalam bekerja.					
11.	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok lain.					
12.	Saya memiliki konflik dengan diri saya sendiri.					
Individual Stressors						
13.	Pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					

14.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
15.	Saya mengalami kesulitan membagi waktu dalam bekerja.					
16.	Saya merasa tertekan dalam bekerja ketika pekerjaan menumpuk					

WORK FAMILY CONFLICT (X2) (Greenhaus, dkk 2000)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Time Based Conflict</i>						
1.	Kepentingan keluaraga dapat menyita waktu untuk bekerja					
2.	Kepentingan pekerjaan dapat menyita waktu untuk keluarga					
3.	Waktu libur sering digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan					
4.	Kurangnya waktu bersama keluarga					
<i>Strain Based Conflict</i>						
5.	Produktivitas kerja menurun ketika ada masalah keluarga					
6.	Masalah keluarga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja					
7.	Ketika di rumah perasaan saya tidak tenang ketika ada masalah dalam pekerjaan					
8.	Masalah pekerjaan dapat mengganggu aktivitas saya dengan keluaraga					
<i>Behavioral Based Conflict</i>						
9.	Merasa lelah melakukan sesuatu setelah pulang kerja					
10.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan saat ini					

11.	Saya sering terlambat bekerja dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu					
12.	Saya merasa lelah setelah pulang kerja					

KEPUASAN KERJA (Z) (Robbins, 2002)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pekerjaan yang Menantang						
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat mengasah keterampilan					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3.	Saya mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan					
Ganjaran yang Pantas						
4.	Kompensasi yang didapatkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
5.	Kompensasi sesuai dengan UMR					
6.	Adanya kesempatan promosi jabatan yang adil					
Kondisi Kerja yang Mendukung						
7.	Kondisi lingkungan kerja nyaman untuk bekerja					
8.	Fasilitas ruang kerja yang memadai					
9.	Lokasi ruang kerja yang strategis					
Rekan Kerja yang Mendukung						
10.	Rekan kerja bersikap ramah					
11.	Rekan kerja memberikan dukungan					
12.	Rekan kerja bersikap jujur					

KINERJA (Y) (Mathis&Jackson, 2004)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas Output						
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya					
Kualitas Output						
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya telah menerapkan disiplin kerja					
3.	Saya taat dalam menjalankan prosedur kerja di organisasi					
4.	Saya mampu mengikuti aturan di dalam organisasi					
Ketepatan						
5.	Saya mampu bekerja secara konsisten					
6.	Saya handal dalam memberikan pelayanan					
7.	Saya mampu bekerja dengan benar					
8.	Saya mampu bekerja sesuai dengan ketentuan					
Kehadiran						
9.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
10.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan					

11.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja tanpa alasan					
12.	Saya tidak hadir dalam bekerja ketika keadaan mendesak saja					
Kemampuan Bekerjasama						
13.	Saya dapat bekerjasama dengan pihak lain					
14.	Saya mampu bekerja secara bersama maupun individu					
15.	Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan baik dalam bekerja sama maupun individu					
16.	Saya mampu betukar pendapat ketika bekerja sama					

Lampiran 2:
Tabulasi Data

Tabulasi Variabel Stres Kerja (X1)

No	SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8	SK 9	SK 10	SK 11	SK 12	SK 13	SK 14	SK 15	SK 16	SKOR
1.	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2.	3	1	1	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	33
3.	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	42
4.	1	2	1	3	4	3	5	2	2	2	1	4	4	4	4	5	47
5.	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	45
6.	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	59
7.	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	53
8.	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	39
9.	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	35
10.	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
11.	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	4	2	1	2	33
12.	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	25
13.	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	27

30.	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34
31.	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	31
32.	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	38
33.	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	30
34.	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	33
35.	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	40
36.	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37

Tabulasi Variabel *Work Family Conflict* (X2)

No	WFC 1	WFC 2	WFC 3	WFC 4	WFC 5	WFC 6	WFC 7	WFC 8	WFC 9	WFC 10	WFC 11	WFC 12	SKOR
1.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26
2.	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	18
3.	2	4	3	5	3	2	2	3	3	2	2	2	33
4.	2	2	1	2	3	2	2	3	4	2	1	5	29
5.	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	2	2	43
6.	2	2	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	43

7.	2	2	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	45
8.	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	34
9.	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	25
10.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25
11.	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	22
12.	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	31
13.	3	3	3	3	4	2	5	2	2	3	2	2	34
14.	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	19
15.	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	31
16.	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	21
17.	2	2	1	3	3	4	4	2	3	3	2	2	31
18.	2	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	25
19.	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	50
20.	1	5	1	5	2	1	1	1	2	3	3	2	27
21.	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	32
22.	2	4	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	27

23.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	56
24.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
25.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
26.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
27.	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	29
28.	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	34
29.	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	32
30.	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31
31.	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	30
32.	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	28
33.	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	1	27
34.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	32
35.	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
36.	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	28

Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	SKOR
1.	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	50
2.	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
3.	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	2	42
4.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	50
5.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	38
6.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	29
7.	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	31
8.	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	44
9.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
10.	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
11.	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	41
12.	4	5	3	1	5	1	4	4	3	4	4	3	41
13.	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	43
14.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	42

31.	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	28
32.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
33.	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	29
34.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	26
35.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
36.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	37

Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

No	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14	K 15	K 16	K 17	K 18	K 19	K 20	SKOR
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	86
2.	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
3.	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	69
4.	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	84
5.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	5	5	5	77
6.	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	46
7.	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	49

8.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
9.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	79
10.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
11.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
12.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	95
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	93
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
16.	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	85
17.	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	82
18.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	82
19.	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	43
20.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	75
21.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77
22.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
23.	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	27

HASIL RATA RATA TABULASI DATA

X1	X2	X	Y
1,56	2,17	4,17	4,3
2,06	1,50	4,00	4,1
2,63	2,75	3,50	3,45
2,94	2,42	4,17	4,2
2,81	3,58	3,17	3,85
3,69	3,58	2,42	2,3
3,31	3,75	2,58	2,45
2,44	2,83	3,67	3,85
2,19	2,08	3,83	3,95
2,13	2,08	3,75	3,95
2,06	1,83	3,42	3,7
1,56	2,58	3,42	4,75
1,69	2,83	3,58	4,65
2,06	1,58	3,50	4
2,25	2,58	3,83	3,95
1,75	1,75	3,83	4,25
2,44	2,58	3,67	4,1
1,81	2,08	3,75	4,1
3,63	4,17	2,58	2,15
3,44	2,25	3,58	3,75
1,94	2,67	4,00	3,85
2,50	2,25	3,17	3,75
4,25	4,67	3,08	1,35
3,56	2,83	3,08	3,05
2,63	2,83	3,25	4,1
2,75	2,83	3,00	3,9
1,94	2,42	3,42	4
2,50	2,83	3,42	3,95
2,69	2,67	3,33	4,7
2,13	2,58	2,92	3,75
1,94	2,50	2,33	4,35
2,38	2,33	2,83	3,9
1,88	2,25	2,42	4
2,06	2,67	2,17	4
2,50	2,42	3,08	4,25
2,31	2,33	3,08	4

Lampiran 3:

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

		Correlations																
		X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	X1 14	X1 15	X1 16	X1
X1 1	Pearson Correlation	1	,681*	,436*	,545*	,225	,265	,311	,123	,559*	,497*	,580*	,339*	,348*	,189	,394*	,354*	,651*
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,001	,186	,118	,065	,474	,000	,002	,000	,043	,037	,270	,017	,034	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 2	Pearson Correlation	,681*	1	,533*	,621*	,054	,020	,244	,032	,495*	,456*	,439*	,562*	,318	,209	,473*	,497*	,632*
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,756	,908	,151	,851	,002	,005	,007	,000	,058	,221	,004	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 3	Pearson Correlation	,436*	,533*	1	,339*	-,332*	,095	,123	-,106	,532*	,496*	,547*	,616*	,204	,298	,466*	,336*	,543*
	Sig. (2-tailed)	,008	,001		,043	,048	,583	,474	,538	,001	,002	,001	,000	,232	,077	,004	,045	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 4	Pearson Correlation	,545*	,621*	,339*	1	,165	,206	,382*	,115	,301	,290	,305	,376*	,126	,055	,379*	,300	,510*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,043		,335	,229	,021	,504	,075	,086	,070	,024	,464	,748	,022	,075	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 5	Pearson Correlation	,225	,054	-,332*	,165	1	,554*	,564*	,504*	,274	,290	,024	-,005	,287	,274	,293	,286	,416*
	Sig. (2-tailed)	,186	,756	,048	,335		,000	,000	,002	,106	,086	,888	,975	,090	,106	,083	,091	,012

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 6	Pearson Correlation	,265	,020	,095	,206	,554*	1	,682*	,702*	,535*	,512*	,096	-,009	,403*	,442*	,447*	,230	,588*
	Sig. (2-tailed)	,118	,908	,583	,229	,000		,000	,000	,001	,001	,578	,958	,015	,007	,006	,177	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 7	Pearson Correlation	,311	,244	,123	,382*	,564*	,682*	1	,604*	,389*	,406*	,130	,278	,394*	,254	,446*	,313	,617*
	Sig. (2-tailed)	,065	,151	,474	,021	,000	,000		,000	,019	,014	,451	,100	,018	,135	,006	,063	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 8	Pearson Correlation	,123	,032	-,106	,115	,504*	,702*	,604*	1	,288	,254	-,145	-,183	,178	,123	,236	,077	,352*
	Sig. (2-tailed)	,474	,851	,538	,504	,002	,000	,000		,088	,136	,398	,286	,300	,473	,165	,654	,035
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 9	Pearson Correlation	,559*	,495*	,532*	,301	,274	,535*	,389*	,288	1	,920*	,583*	,501*	,588*	,590*	,761*	,674*	,880*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,075	,106	,001	,019	,088		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 10	Pearson Correlation	,497*	,456*	,496*	,290	,290	,512*	,406*	,254	,920*	1	,555*	,496*	,625*	,571*	,734*	,658*	,858*
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,002	,086	,086	,001	,014	,136	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 11	Pearson Correlation	,580*	,439*	,547*	,305	,024	,096	,130	-,145	,583*	,555*	1	,662*	,276	,303	,594*	,519*	,639*
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,001	,070	,888	,578	,451	,398	,000	,000		,000	,103	,072	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1 12	Pearson Correlation	,339*	,562*	,616*	,376*	-,005	-,009	,278	-,183	,501*	,496*	,662*	1	,251	,308	,632*	,606*	,632*

	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,000	,024	,975	,958	,100	,286	,002	,002	,000		,140	,067	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson	,348*	,318	,204	,126	,287	,403*	,394*	,178	,588*	,625*	,276	,251	1	,690*	,558*	,633*	,675*
13	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,037	,058	,232	,464	,090	,015	,018	,300	,000	,000	,103	,140		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson	,189	,209	,298	,055	,274	,442*	,254	,123	,590*	,571*	,303	,308	,690*	1	,666*	,721*	,660*
14	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,270	,221	,077	,748	,106	,007	,135	,473	,000	,000	,072	,067	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson	,394*	,473*	,466*	,379*	,293	,447*	,446*	,236	,761*	,734*	,594*	,632*	,558*	,666*	1	,818*	,874*
15	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,017	,004	,004	,022	,083	,006	,006	,165	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson	,354*	,497*	,336*	,300	,286	,230	,313	,077	,674*	,658*	,519*	,606*	,633*	,721*	,818*	1	,792*
16	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,034	,002	,045	,075	,091	,177	,063	,654	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson	,651*	,632*	,543*	,510*	,416*	,588*	,617*	,352*	,880*	,858*	,639*	,632*	,675*	,660*	,874*	,792*	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,012	,000	,000	,035	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2
X2 1	Pearson Correlation	1	,634**	,580**	,313	,321	,469**	,559**	,582**	,092	,191	,250	,092	,649*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,063	,056	,004	,000	,000	,592	,264	,141	,594	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 2	Pearson Correlation	,634**	1	,404*	,590**	,217	,140	,195	,323	-,005	,143	,219	-,045	,495*
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,000	,203	,417	,253	,055	,979	,407	,200	,794	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 3	Pearson Correlation	,580**	,404*	1	,661**	,364*	,349*	,559**	,587**	,386*	,464*	,634*	,423*	,815*
	Sig. (2-tailed)	,000	,015		,000	,029	,037	,000	,000	,020	,004	,000	,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 4	Pearson Correlation	,313	,590**	,661**	1	,333*	,172	,269	,277	,303	,345*	,431*	,188	,621*

	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,000		,047	,317	,113	,102	,072	,039	,009	,271	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 5	Pearson Correlation	,321	,217	,364*	,333*	1	,625**	,550**	,528**	,273	,385*	,355*	,388*	,646*
	Sig. (2-tailed)	,056	,203	,029	,047		,000	,001	,001	,107	,020	,034	,020	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 6	Pearson Correlation	,469**	,140	,349*	,172	,625**	1	,577**	,598**	,334*	,351*	,439*	,332*	,645*
	Sig. (2-tailed)	,004	,417	,037	,317	,000		,000	,000	,047	,036	,007	,048	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 7	Pearson Correlation	,559**	,195	,559**	,269	,550**	,577**	1	,737**	,372*	,475*	,429*	,258	,747*
	Sig. (2-tailed)	,000	,253	,000	,113	,001	,000		,000	,025	,003	,009	,128	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 8	Pearson Correlation	,582**	,323	,587**	,277	,528**	,598**	,737**	1	,459**	,425*	,553*	,495*	,817*
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,000	,102	,001	,000	,000		,005	,010	,000	,002	,000

[illegible]

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

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

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

[illegible]

Z4	Pearson Correlation	,223	,232	,378*	1	,482*	,478*	,210	,341*	,474*	,231	,233	,194	,569*
	Sig. (2-tailed)	,191	,174	,023		,003	,003	,219	,042	,004	,176	,172	,256	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z5	Pearson Correlation	,379*	,542*	,268	,482*	1	,204	,323	,475*	,243	,317	,335*	,085	,591*
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,114	,003		,232	,055	,003	,154	,060	,045	,621	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z6	Pearson Correlation	,405*	,284	,411*	,478*	,204	1	,473*	,251	,248	,305	,357*	,087	,576*
	Sig. (2-tailed)	,014	,093	,013	,003	,232		,004	,140	,146	,071	,032	,614	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z7	Pearson Correlation	,690*	,663*	,487*	,210	,323	,473*	1	,701*	,460*	,281	,379*	,284	,744*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,219	,055	,004		,000	,005	,096	,023	,093	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z8	Pearson Correlation	,628*	,773*	,568*	,341*	,475*	,251	,701*	1	,596*	,374*	,281	,332*	,783*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,042	,003	,140	,000		,000	,025	,097	,048	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z9	Pearson Correlation	,547*	,507*	,542*	,474*	,243	,248	,460*	,596*	1	,204	,053	,310	,639*
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,004	,154	,146	,005	,000		,234	,759	,066	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z10	Pearson Correlation	,362*	,483*	,459*	,231	,317	,305	,281	,374*	,204	1	,721*	,437*	,661*
	Sig. (2-tailed)	,030	,003	,005	,176	,060	,071	,096	,025	,234		,000	,008	,000

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z11	Pearson Correlation	,303	,367*	,261	,233	,335*	,357*	,379*	,281	,053	,721*	1	,342*	,592*
	Sig. (2-tailed)	,073	,028	,124	,172	,045	,032	,023	,097	,759	,000		,041	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z12	Pearson Correlation	,192	,264	,429*	,194	,085	,087	,284	,332*	,310	,437*	,342*	1	,494*
	Sig. (2-tailed)	,261	,120	,009	,256	,621	,614	,093	,048	,066	,008	,041		,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Z	Pearson Correlation	,754*	,802*	,738*	,569*	,591*	,576*	,744*	,783*	,639*	,661*	,592*	,494*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

[illegible]

Y1 Pearson 1 Correlation	,461**	,732**	,726**	,746**	,650**	,541**	,630**	,553**	,772**	,555**	1	,764**	,630**
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 Pearson 2 Correlation	,558**	,617**	,734**	,681**	,681**	,654**	,822**	,785**	,810**	,671**	,764**	1	,563**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 Pearson 3 Correlation	,458**	,433**	,584**	,507**	,564**	,528**	,530**	,507**	,620**	,552**	,630**	,563**	1
Sig. (2-tailed)	,005	,008	,000	,002	,000	,001	,001	,002	,000	,000	,000	,000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 Pearson 4 Correlation	,277	,489**	,582**	,592**	,455**	,420*	,450**	,497**	,668**	,392*	,682**	,557**	,791**
Sig. (2-tailed)	,102	,002	,000	,000	,005	,011	,006	,002	,000	,018	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 Pearson 5 Correlation	,414*	,599**	,713**	,602**	,609**	,532**	,456**	,578**	,712**	,421*	,681**	,588**	,602**
Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,001	,005	,000	,000	,011	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 Pearson 6 Correlation	,477**	,608**	,568**	,513**	,441**	,390*	,453**	,508**	,525**	,306	,618**	,548**	,589**

[illegible]

N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y
Y1 Pearson Correlation	,277	,414*	,477**	,585**	,542**	,582**	,552**	,662*
Sig. (2-tailed)	,102	,012	,003	,000	,001	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2 Pearson Correlation	,489*	,599*	,608**	,656**	,678**	,726**	,738**	,766*
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3 Pearson Correlation	,582*	,713*	,568**	,816**	,785**	,720**	,751**	,895*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4 Pearson Correlation	,592*	,602*	,513**	,702**	,731**	,744**	,758**	,805*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5 Pearson Correlation	,455*	,609*	,441**	,781**	,597**	,545**	,532**	,777*
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,007	,000	,000	,001	,001	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36

Y6	Pearson Correlation	,420*	,532*	,390*	,635**	,584**	,516**	,496**	,723*
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,019	,000	,000	,001	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	,450*	,456*	,453**	,671**	,548**	,573**	,588**	,752*
	Sig. (2-tailed)	,006	,005	,005	,000	,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	,497*	,578*	,508**	,676**	,523**	,513**	,528**	,748*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,000	,001	,001	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	,668*	,712*	,525**	,744**	,745**	,704**	,711**	,864*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	,392*	,421*	,306	,672**	,551**	,458**	,441**	,677*
	Sig. (2-tailed)	,018	,011	,069	,000	,000	,005	,007	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	,682*	,681*	,618**	,685**	,808**	,724**	,770**	,854*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

Y1 2	Pearson Correlation	,557* *	,588* *	,548**	,782**	,649**	,694**	,706**	,852* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 3	Pearson Correlation	,791* *	,602* *	,589**	,691**	,718**	,698**	,711**	,774* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 4	Pearson Correlation	1	,770* *	,678**	,679**	,727**	,655**	,718**	,768* *
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 5	Pearson Correlation	,770* *	1	,746**	,713**	,763**	,701**	,694**	,816* *
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 6	Pearson Correlation	,678* *	,746* *	1	,567**	,633**	,742**	,749**	,739* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 7	Pearson Correlation	,679* *	,713* *	,567**	1	,731**	,717**	,724**	,888* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

Y1 8	Pearson Correlation	,727* *	,763* *	,633**	,731**	1	,880**	,878**	,887* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 9	Pearson Correlation	,655* *	,701* *	,742**	,717**	,880**	1	,948**	,873* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2 0	Pearson Correlation	,718* *	,694* *	,749**	,724**	,878**	,948**	1	,883* *
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	,768* *	,816* *	,739**	,888**	,887**	,873**	,883**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Lampiran 4:

Hasil Uji Reliabilitas**1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	16

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Family Conflict* (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	12

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	12

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	20

Lampiran 5:

Hasil Analisis Kuantitatif**1. Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja (X1, X2→ Z)****Model Summary**

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

a. Predictors: (Constant), z

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.204	2	.102	4.190	.024 ^b
Residual	.803	33	.024		
Total	1.006	35			

a. Dependent Variable: z

b. Predictors: (Constant), WFC, Stres

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: zz

2. Stres Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kinerja (X1, X2 → Y)

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), WFC, Stres

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.293	2	.647	25.647	.000 ^b
	Residual	.832	33	.025		
	Total	2.125	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), WFC, Stres

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

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Z → Y)

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), WFC, Stres

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.274	1	.274	5.028	.032 ^b
	Residual	1.851	34	.054		
	Total	2.125	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: yy

Lampiran 6:

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Uji Multikolonieritas****Coefficients^a**

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

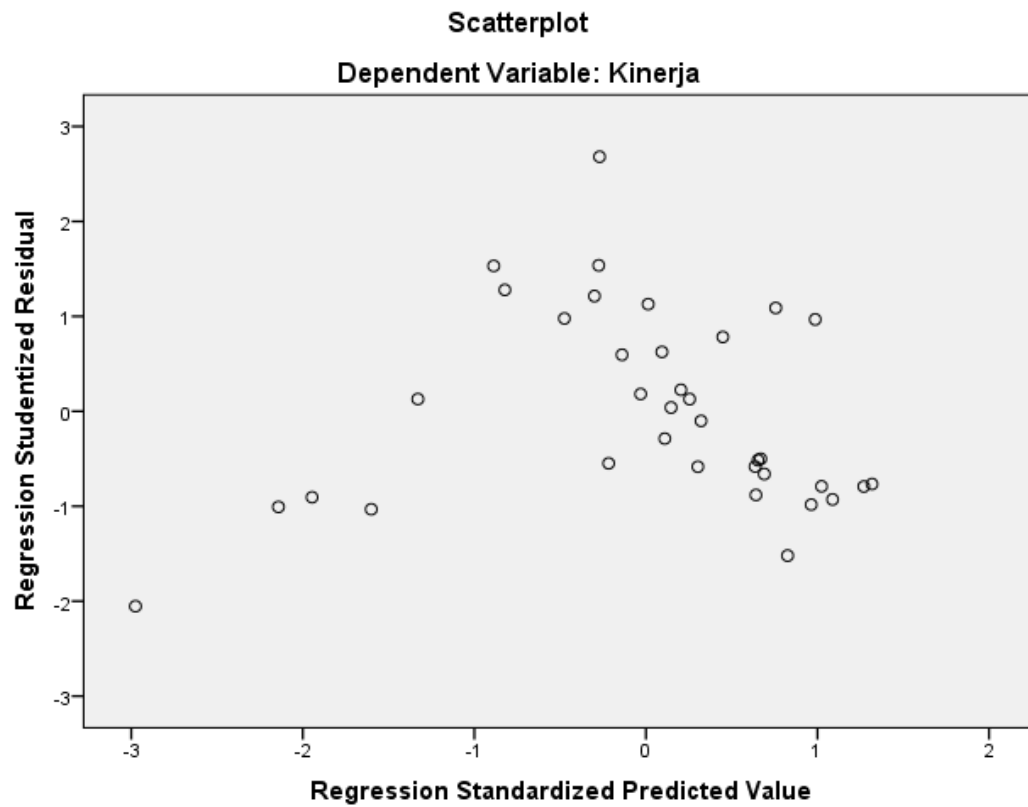
Coefficients^a

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

Coefficients^a

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

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,06661623
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,048
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7:

Dokumentasi



RSUD Bagaswaras Klaten



Ruang Rawat Inap VIP



Ruang Pendaftaran



Pintu Masuk Parkir RSUD Bagaswaras

Lampiran 8:

Surat Izin



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT DAERAH BAGAS WARAS
Alamat : Jalan Ir. Soekarno KM 2 Telp. 0272-3359666, 0272-3359188
Fax 0272-3359199, Email : rsudbagaswaras@gmail.com, Kode Pos 57419
KLATEN

Nomor : 072 / 2407 / 14 Lampiran : - Perihal : Ijin Study Pendahuluan	Klaten, 7 November 2018 Kepada Yth. Kepala BAPPEDA Kab. Klaten Di- <u>Klaten</u>
--	--

Menindaklanjuti surat dari Kepala Bappeda Kabupaten Klaten Nomor 072/950/X/31 tanggal 31 Oktober 2018 Perihal Ijin Penelitian, dengan hormat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan ijin kepada:

Nama	: Farah Nur Syafi'ah Wijayanti
Alamat	: Condongcatur, Depok, Sleman
Pekerjaan	: Mahasiswa UII Yogyakarta
Penanggungjawab	: Jaka Sriyana, SE, M.Si, Ph.D
Judul/ topik	: Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan
Jangka Waktu	: 3 Bln (31 Oktober s/d 31 Januari 2018)

Adapun kegiatan tersebut dilaksanakan dengan menyesuaikan jam kerja di RSD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


**DIREKTUR RSD BAGAS WARAS
KABUPATEN KLATEN**

dr. LIMAWAN BUDIWIOWO, M.Kes
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19660103 199602 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth. :
 1. Dekan Fak.Ekonomi UII Yogyakarta;
 2. Yang bersangkutan;
 3. Arsip.

Lampiran 9:

Transkrip Wawancara

Narasumber : Pak Joko

Tempat: Ruang Kerja Tim Manajemen RSUD Bagaswara Klaten

Rekam: 22 November 2018. 15.08 WIB

Penulis: Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja ini ternyata tidak berhubungan. Tidak berpengaruh itu kenapa ya pak?

Narasumber: “ini satu satunya pekerjaan yang bisa dipegang dan harus dipertahankan. Kalau ini tidak dipegang, lalu kerja apa. Jadi ketika tidak nyaman atau banyak hal yang tidak sesuai dengan ekspektasi ya harus tetap berjuang dan tetap menaruh harapan. Artinya orang-orang ini tipe yang survival. Meskipun dalam tekanan tapi ini yang dimiliki harus dipertahankan. Dan ini berhubungan dengan nyawa manusia sehingga cenderung mengabaikan faktor stres demi keselamatan manusia. Dan mungkin ada yang menganggap ini ibadah dan tanggungjawab kerja. Karena ini berhubungan dengan orang bukan barang”.

Penulis: Yang kedua, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pak.

Narasumber: “disini kebanyakan kerja *team work* dan ini hubungan bekerja akhirnya antar teman. Coba saya tidak berangkat karena ada konflik, kan tidak enak dengan teman yang lain. Jadi tetap berangkat meskipun ada konflik. Disini ego saya bisa main, saya tidak berangkat karena ada konflik, nanti punishment lingkungan main. Suatu saat nanti bisa dibalas sama temannya. Karena team work kerja saling mengawasi

Lampiran 10:

Biodata Peneliti**DATA PRIBADI**

Nama : Farah Nur Syafi'ah Wijayanti

TTL : Yogyakarta, 13 Desember 1996

Alamat asal : Perumahan SGPLB E27 Jl. Wates KM 3

No. Hp : 082122938848

Email : farahafi@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

❖ TKIT Insan Utama	2000-2002
❖ SDIT Jabal Nur	2002-2008
❖ Mts Muallimaat Muh.Yk	2008-2011
❖ MA Muallimaat Muh.Yk	2011-2014