

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

(Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

ANANDYAS KHOIRUNNISA RETNANINGRUM
NIM. 125030207111049



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2016

**“When You Want Something,all the Universe conspires in helping you to
ACHIEVE it”**

“Indeed, with Hardship will be Ease. InshaAllah”

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Juni 2016
Jam : 11.00
Skripsi atas nama : Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum
Judul : Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,

Tri Wulida A., S.Sos, M.Si, MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

Anggota,

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota,

Arik Prasetya S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)

Disusun Oleh : Anandyas Khoirunnisa Retnanigrum

NIM : 125030207111049

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

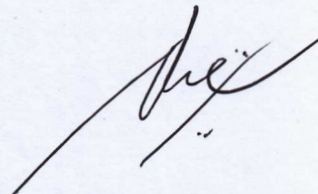
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

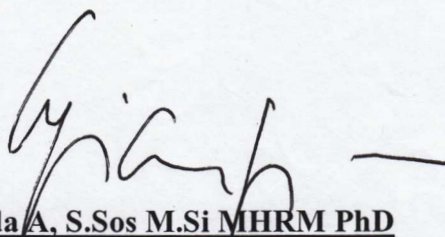
Malang, 22 Maret 2016

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001


Tri Wulida A, S.Sos M.Si MHRM PhD
NIP. 19760404 199903 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 26 Mei 2016



Anandya Khoirunnisa R
NIM. 125030207111049

RINGKASAN

Anandyas Khoirunnisa Retnanigrum, 2016. **Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)** Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA; Tri Wulida Afryanti, S.Sos, M.Si, MHRM, PhD. hal 127 + xvi

Work-family conflict merupakan konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja. Di satu sisi mereka mempunyai tanggung jawab besar dalam pekerjaan dan disisi lain mereka memiliki tanggung jawab besar di dalam keluarga. *Work-family conflict* menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karena pada dasarnya setiap pekerja wanita memikul dua tanggung jawab yang sama besar dan jika tidak dapat menyeimbangkan dua peran tersebut maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh pada kinerja. Maka dari itu konflik sebisa mungkin harus dihindari guna meningkatkan kepuasan kerja serta untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan kerja dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja perawat, dan kinerja perawat. Penelitian ini menjangkau seluruh perawat wanita rawat inap RSUD Wonosari Yogyakarta jumlah sampel sebesar 51 karyawan. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat. kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pengaruh langsung antara *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap kinerja lebih besar daripada karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak menjadi mediator dari hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja, begitu juga *family interference with work* terhadap kinerja. Hasil total R^2 sebesar 0,8227 mengindikasikan bahwa dalam model persamaan ini, variabel bebas (*work interference with family*, *family interference with work*, dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja perawat) sebesar 82,7% dan sisanya 17,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja dan kinerja.

SUMMARY

Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum, 2016. **The Effect of *Work-family conflict* on work satisfaction and performance (Study of Women Nurses at RSUD Wonosari Yogyakarta)**. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA; Tri Wulida Afryanti, S.Sos, M.Si, MHRM, PhD. Page 127 + xvi

Work-family conflict is a double-role conflict experienced by the employed women. In one role, they are charged with responsibility to perform good work but in other role, household responsibility is typically assigned to them. Work-family conflict is a factor that influences work satisfaction because basically, every employed woman bears these two important responsibilities. If these two roles are not compensating to each other, it may impact work satisfaction and then also performance. It must be avoided to keep work satisfaction and also performance maximum.

The purpose of the study is to research what influences the work family conflict has on the performance and job satisfaction. This is an explanatory research with quantitative approach. The variable of this research include work interference with family, family interference with work, job satisfaction, and performance of the women nurses. The scope of research is identified as all the women nurses of RSUD Wonosari Yogyakarta, with the number of sample are 51 nurses. That sample is obtained by using Slovin formula. Data are collected directly from respondents using a questionnaire research instruments. Data analysis tools include descriptive analysis and path analysis which is processed using SPSS for Windows v 22.00.

The result of the research indicates that : work interference with family (X_1) and family interference with work (X_2) have negatif and t significant impact toward the job satisfaction (Y_1); work interference with family (X_1) and family interference with work (X_2) have negatif and significant impact toward the performance (Y_2); job satisfaction (Y_1) have positif and significant impact toward performance (Y_2); and the direct effect of work interference with family (X_1) toward performance is greater than the indirect effect of work interference with family (X_1) toward performance through job satisfaction, so as to improve the performance is more effective through the direct pathway and job satisfaction can become not mediation of the relation between family interference with work (X_2) toward performance, so do the family interference with work (X_2) toward performance. Test results of total R^2 is 0,8227 meaning that the model with this equation, the independent variables (work interference with family, family interference with work, and job satisfaction) are able to explain the dependent variable (performance) of 82,7% and the remaining 17,3% is explained by other variables.

Keywords: Work interference with family, family interference with work, work satisfaction, performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT sehingga skripsi dengan judul “**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)**” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak Dr. Drs. Wilopo, M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
4. Bapak Mohammad Iqbal, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Bapak M. Kholid Mawardi, Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis.
6. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan peneliti.

7. Ibu Tri Wulida A, S.Sos, M.Si, MHRM, Ph.D selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing dan mengarahkan peneliti.
8. Kepada pihak manajemen dan perawat RSUD Wonosari Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu peneliti dalam kegiatan penelitian.
9. Kedua orang tua saya di Jogja **papa Edy Suryanto** dan **mama Asih Yuliani** serta **kakek H. Sumadi** **nenek Hj. Sumartini** tercinta yang senantiasa memberikan doa dan mendukung peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Adik saya tersayang **Vira, Ilham, Dzikra, dan Shakila** yang selalu memberi semangat untuk kakaknya.
11. Segenap keluarga **om Agus, om Aria, tante Vitha, dan tante Lia** yang selalu memberi semangat tiada hentinya untuk saya.
12. **Yudha Prasetya** yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan tulus tiada henti dari jauh selama proses penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat saya **Henis, Kansa, Vana, Gege, Nugroho, Febri, Kamif, Jo, Andriani, Didit, Aqli, Bastian, Iman, Ekam, Deasy, Jihan, Mas Ulin** dan teman-teman lainnya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat yang tiada hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat saya di Jogja **Isna, Ratih, Dida, dan Reza** yang senantiasa memberikan doa dan semangat dari jauh.
15. Teman seperjuangan di kos **Devira, Rahma, Anggie, Monic, Dwi, dan Amanda** yang selalu memberi doa dan semangat kepada saya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak lain yang membutuhkan.

Malang, 26 Mei 2016

Anandyas Khoirunnisa R

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	10
B. Tinjauan Teoritis	16
1. <i>Work-family conflict</i>	16
a. Pengertian <i>work-family conflict</i>	16
b. Bentuk-bentuk <i>work-family conflict</i>	17
c. Faktor-faktor <i>work-family conflict</i>	19
d. Dampak <i>work-family conflict</i>	20
e. Manajemen <i>work-family conflict</i>	20
2. WIF (<i>work interference with family</i>).....	21
a. Pengertian WIF (<i>work interference with family</i>)	21
b. Indikator WIF (<i>work interference with family</i>)	21
3. FIW (<i>family interference with work</i>).....	22
a. Pengertian FIW (<i>family interference with work</i>).....	22
b. Indikator FIW (<i>family interference with work</i>)	22
4. Kepuasan kerja	23
a. Pengertian kepuasan kerja	23
b. Teori kepuasan kerja	23
c. Indikator kepuasan Kerja	24

Halaman

5. Kinerja.....	25
a. Pengertian kinerja.....	25
b. Penilaian kinerja.....	25
c. Manfaat kinerja	27
C. Keterkaitan Antar Variabel	28
1. Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kepuasan kerja perawat	28
2. Pengaruh FIW (<i>family interference with work</i>) terhadap kepuasan kerja perawat	28
3. Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kinerja perawat	28
4. Pengaruh FIW (<i>family interference with work</i>) terhadap kinerja perawat	29
5. Pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat	29
6. Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	30
7. Pengaruh FIW (<i>family interference with work</i>) terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	31
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	31
1. Model Konsep	31
2. Model Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	36
1. Konsep	36
2. Variabel	36
3. Definisi Operasional	38
4. Skala Pengukuran	46
D. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
E. Pengumpulan Data	50
1. Jenis dan Sumber Data	50
2. Pengujian Instrumen	51
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas	52
c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
F. Analisis Data	55
1. Analisis Deskriptif	55
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	55
3. Uji t	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Rumah Sakit	59
1.	Sejarah RSUD Wonosari Yogyakarta	59
2.	Visi dan Misi RSUD Wonosari Yogyakarta	61
3.	Struktur Organisasi RSUD Wonosari Yogyakarta.....	63
4.	<i>Job Description</i> pada Setiap Divisi RSUD Wonosari Yogyakarta	64
B.	Gambaran Umum Responden	71
1.	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	71
2.	Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak	72
3.	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
5.	Gambaran Responden Berdasarkan Status	75
6.	Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami	75
C.	Analisis Deskriptif	75
1.	Analisis Deskriptif WIF (<i>work interference with family</i>) (X_1)	76
2.	Analisis Deskriptif FIW (<i>work interference with family</i>) (X_2)	80
3.	Analisis Deskriptif kepuasan kerja perawat (Y_1)	85
4.	Analisis Deskriptif kinerja perawat (Y_2)	93
D.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	96
E.	Hubungan Antar Jalur	101
F.	Pengaruh tidak langsung	102
G.	Uji t	106
H.	Pembahasan Hasil Penelitian	111
1.	Gambaran WIF(<i>work interference with family</i>), FIW (<i>family interference with work</i>), kepuasan kerja dan kinerja	111
2.	Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kepuasan kerja	113
3.	Pengaruh FIW (<i>family Interference with work</i>) terhadap kepuasan kerja	114
4.	Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kinerja perawat	115
5.	Pengaruh FIW (<i>family interference with work</i>) terhadap kinerja perawat.....	115
6.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	116
7.	Pengaruh WIF (<i>work interference with family</i>) terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	116
8.	Pengaruh FIW (<i>family interference with work</i>) terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	117

Halaman

BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	119
	B. Saran	121
	C. Keterbatasan penelitian.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang ...	15
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	41
Tabel 3.2	Penentuan Skor Jawaban Responden	46
Tabel 3.3	Notasi, Skor, dan Interval Kelas Skala Likert.....	47
Tabel 3.4	Jumlah Populasi perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta	48
Tabel 3.5	Rincian Jumlah Sampel Penelitian	49
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas	53
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak	72
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
Tabel 4.5	Gambaran Responden Berdasarkan Status	75
Tabel 4.6	Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami	75
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi <i>work interference with family</i> (X_1)	76
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi <i>family interference with work</i> (X_2)	80
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi kepuasan kerja (Y_1)	85
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi kinerja Perawat (Y_2)	93
Tabel 4.11	Hasil analisis jalur <i>work interference with family</i> dan <i>family interference with work</i> terhadap kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.12	Hasil analisis jalur <i>Work Interference with Family</i> dan <i>family interference with work</i> terhadap kinerja perawat	98
Tabel 4.13	Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	105
Tabel 4.14	Hasil uji hipotesis (uji t)	106
Tabel 4.15	Ringkasan hasil penelitian	108

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Model Konsep	32
Gambar 2.2	Model Hipotesis	32
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	57
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi RSUD Wonosari Yogyakarta.....	63
Gambar 4.2	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Penelitian
- Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *work interference with family*
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *family interference with work*
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepuasan kerja
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9. Korelasi Antar Variabel
- Lampiran 10. *Curriculum Vitae*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman serba modern seperti sekarang ini, tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja diantaranya adalah faktor ekonomi karena pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita. Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan.

Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak. Namun, di sisi lain, konflik peran pada wanita yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pergeseran peran wanita

dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wirakristama, 2011). Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*.

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Cinamon *et al* (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan, serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict*. Ketika seseorang mengalami *work-family conflict* mengakibatkan pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja.

Dalam penelitian Gutek *et al* (dalam Wulandari dan Ratna 2012) dinyatakan bahwa *work-family conflict* ini terjadi dalam 2 (dua) arah, yaitu konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference with work*) yaitu konflik keluarga yang

mengganggu pekerjaan. Penelitian mengenai *work-family conflict* sudah cukup banyak dilakukan namun rata-rata hanya melihat dari satu arah yakni WIF (*work interference with family*) saja Beutell *et al* (dalam Wulandari dan Putri 2012) oleh karena itu, pada penelitian ini akan dibahas dari dua arah sekaligus yaitu dengan adanya peran pekerjaan yang mengganggu keluarga WIF (*work interference with family*) dan peran didalam keluarga yang mengganggu pekerjaan FIW (*family interference with work*).

Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres para wanita tersebut. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab menurunnya kinerja karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Hasil penelitian Sianturi dan Zulkarnain (2013) menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya. Menurut Greenhaus dan Bautell dalam Ilyas (2001), konflik peran ganda terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga, bercampurnya masalah pekerjaan pada keluarga, dan bercampurnya masalah keluarga pada pekerjaan.

Penelitian ini berfokus pada perawat wanita di instalasi rawat inap karena memiliki sistem kerja *shift*, yaitu sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam. Peneliti mengacu pada penelitian Robert dan Michael dalam Asra (2012) yang menyatakan bahwa

sistem kerja *shift* memiliki hubungan akan terjadinya *work-family conflict*. Seorang wanita dengan profesi sebagai perawat mempunyai tanggung jawab kesibukan yang sangat padat. Perawat wanita yang mempunyai peran ganda tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi. Ini juga terkait dengan pelayanan kepada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit, maka dari itu manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal. Menurut Gibson dalam Ilyas (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis di dalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.

Work-family conflict akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rohmah, 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010). Dalam penelitian (Churiyah, 2011) menyatakan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman tentang *work-family conflict* serta pengaruhnya

terhadap kepuasan kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dibuat judul penelitian **“PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA”** (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta).

B. Perumusan Masalah .

Adanya *work-family conflict* berpotensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan individu, berpengaruh terhadap kinerja yang dikontribusikan bagi perusahaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Syaiin (2008) bahwa kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran WIF (*work interference with family*), FIW (*family interference with work*), kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?
2. Apakah WIF (*work interference with family*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Wonosari Yogyakarta ?
3. Apakah FIW (*family interference with work*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?
4. Apakah WIF (*work interference with family*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?
5. Apakah FIW (*family interference with work*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta ?

6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan WIF (*work interference with family*), FIW (*family interference with work*), kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.

7. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.
8. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta.

D. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan adanya kontribusi baik kontribusi teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait dengan topik *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan tinjauan dan disempurnakan pada penelitian selanjutnya dengan tema yang sejenis.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengembangkan dan menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan dan dipadukan dengan pengetahuan praktik yang ada di dalam tempat penelitian.

b. Bagi Rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD Wonosari Yogyakarta, khususnya bagi sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi RSUD Wonosari

Yogyakarta untuk menyelesaikan permasalahan khususnya yang terkait dengan *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja.

c. Bagi Fakultas Ilmu Administrasi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan baik secara kualitas maupun kuantitas mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi keseluruhan dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu serta teori - teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan, diantaranya meliputi teori *work-family conflict*, teori kepuasan kerja, dan teori kinerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan penelitian ini. Oleh karena itu, pada bab ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi

operasional skala pengukuran penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian serta menjelaskan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran sebagai masukan bagi pihak rumah sakit dan pihak lain yang berkepentingan serta keterbatasan penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris (Penelitian terdahulu)

1. Roboth (2013) dengan penelitian berjudul “*Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east Indonesia*”

- a. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja yang berjumlah 68 orang dengan mengambil sampel kepada wanita yang memiliki peran ganda berjumlah 30 orang.
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah *work family conflict* (X_1), stres kerja (Y_1), dan kinerja wanita berperan ganda sebagai (Y_2).
- c. Metode yang digunakan adalah analisis jalur.
- d. Hasil penelitian tersebut adalah *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja wanita di Yayasan Compassion East Indonesia.
- e. Kesimpulan penelitian semakin tinggi konflik dan stres kerja yang dialami maka akan semakin rendah kinerjanya untuk mengatasinya para wanita di Yayasan Compassion East Indonesia seharusnya dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat

menyebabkan benturan dan tekanan di dalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga.

2. Sianturi dan Zulkarnain (2013) dengan penelitian berjudul “*Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja*”

- a. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Menggunakan kuesioner untuk mengukur kedua variabel penelitian. Ada 288 karyawan perkebunan yang terlibat dalam penelitian ini.
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah *work family conflict* sebagai (X) dan kesejahteraan psikologis pekerja sebagai (Y).
- c. Alat ukur pada studi ini analisis korelasi *pearson* dan regresi berganda dengan bantuan SPSS 18.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kesejahteraan psikologis.
- e. Kesimpulan penelitian tersebut adalah semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang terjadi semakin mengurangi kesejahteraan psikologis pekerja.

3. Priyatnasari, Indar dan Balqis (2014) dengan penelitian berjudul “*Relationship of dual role conflict with job performance in RSUD Daya Makassar’s Nurses*”

- a. Penelitian ini termasuk *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif.

- b. Variabel dalam penelitian ini *dual role conflict* sebagai variabel (X) dan *job performance* sebagai variabel (Y).
- c. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data diolah menggunakan program SPSS18 for windows.
- d. Hasil penelitian ini konflik *dual role conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job performance*.
- e. Kesimpulan dari penelitian ini, semakin tinggi *dual role conflict* yang dialami semakin rendah kinerjanya.

4. Lathifah (2008) dengan penelitian berjudul “Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”

- a. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* dengan mengambil sampel 97 responden.
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah *work interference with family* sebagai (X), kepuasan kerja (Y_1), *turnover intentions* sebagai (Y_2).
- c. Metode dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*
- d. Hasil penelitian yang diperoleh *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction (JS)*, *Job satisfaction (JS)* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions (TI)*.
- e. Kesimpulan penelitian ini adalah semakin tinggi *work interference with family* yang dialami maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang akan memicu adanya *turnover intentions*.

5. **Chandra (2011)** dengan penelitian berjudul “*Analisis pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap kinerja karyawan wanita pada PT nyonya meneer semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening*”

- a. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*.
- b. Variabel dalam penelitian *work family conflict* sebagai (X), stres kerja sebagai (Y_1), dan kinerja (Y_2)
- c. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 16, yakni dengan metode *path analysis* (analisis jalur).
- d. Hasil penelitian ini adalah konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita mempunyai pengaruh negatif signifikan. Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita mempunyai pengaruh negatif signifikan.
- e. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi konflik peran ganda karyawan wanita, maka semakin besar pula stres kerja mereka, semakin tinggi konflik peran ganda karyawan wanita, maka semakin rendah kinerja mereka, semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kinerja karyawannya.

6. Putri (2013) dengan penelitian berjudul “*Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. ARA Shoes Indonesia*”

- a. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Data penelitian diperoleh dari 119 responden karyawan wanita.
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), konflik pekerjaan keluarga (X_2), kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2)
- c. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16, yakni metode *path analysis*.
- d. Hasil penelitian ini stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja dan stress kerja dialami maka akan semakin rendah kepuasan dan kinerjanya oleh karena itu konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja diminimalisir agar tercipta kepuasan serta kinerja yang baik.

Ringkasan penelitian terdahulu terkait dengan *work-family conflict* disajikan pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Roboth (2013)	Analisis <i>work family conflict</i> , stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda	<i>Work family conflict</i> (X_1) Stres Kerja (X_2) kinerja (Y)	1. <i>Explanatory research</i> 2. <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian tersebut adalah <i>work-family conflict</i> berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda.
Sianturi dan Zulkarnain (2013)	<i>Analisis work family conflict</i> terhadap kesejahteraan psikologis pekerja	Konflik pekerjaan keluarga (X) kesejahteraan psikologis(Y)	1. <i>Explanatory research</i> 2.Analisis regresi	Hasil penelitian ini <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan Psikologis.
Priyatnasari, Indar dan Balqis (2014)	<i>Relationship of dual role conflict Wwth job Performance</i>	konflik peran ganda (X) kinerja (Y)	1. <i>Explanatory research</i> 2.Analisis regresi	Hasil penelitian ini konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i> .
Lathifah (2008)	“Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap <i>turnover intentions</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”	<i>Work interference family</i> (X_1) <i>turnover intentions</i> (Y_1) <i>job satisfaction</i> (Y_2),	1. <i>Explanatory research</i> 2. <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian yang diperoleh <i>work interfering with family</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> (JS), <i>job satisfaction</i> (JS) berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> (TI).

Richardus (2011)	Analisis pengaruh konflik peran ganda (<i>work family conflict</i>) terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening	Konflik peran ganda (X) kinerja karyawan (Y) stres kerja(Z)	1.Explanatoy <i>research</i> 2.Path <i>analysis</i>	Konflik peran ganda terhadap stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan. Hasil pengujian konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita mempunyai pengaruh negatif dan signifikan.
Putri (2013)	Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (<i>work family conflict</i>) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Stres kerja(X_1) konflik pekerjaan keluarga(X_2) kinerja karyawan (Y_1) kepuasan kerja (Y_2),	1.Explanatoy <i>research</i> 2.Path <i>analysis</i>	Hasil penelitian ini stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik pekerjaan-keluarga serta kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2016.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sejauh ini penelitian mengenai *work-family conflict* hanya dilihat dari faktor satu arah saja yakni WIF (*work interference with family*). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian *work-family conflict* dari dua arah sekaligus yakni WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference with work*).

B. Tinjauan Teoritis

1. *Work-family conflict*

a. Pengertian *work-family conflict*

Wanita bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting dimana dalam bekerja wanita dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga wanita kembali pada tanggung jawab utama untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya dapat terjadi benturan tanggungjawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Frone, *et al* (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003:86) menyebutkan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.

Work-family conflict terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga (Bruck, Allen dan Spector (2002)) dalam Ann Robbins (2004:3). Boles *et al* dalam Purnamasari (2008) "*work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami pekerja".

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, sebagai contoh pekerjaan yang harus

diselesaikan terburu-buru sehingga menjadi penyebab ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani berbagai tugas rumah tangga.

b . Bentuk-bentuk *Work-family conflict*

Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1070) mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict* yaitu:

1) Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya.

Bentuk konflik ini berkaitan dengan:

- a) Jumlah jam kerja
- b) Lembur
- c) Tingkat kehadiran dalam bekerja
- d) Ketidakteraturan shift atau pembagian kerja yang menyebabkan waktu dalam bekerja dan waktu untuk keluarga mengalami bentrok.
- e) Kontrol jadwal kerja

2) Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Gejala tekanan tersebut di antara lain:

- a.) Ketegangan yang dialami
- b.) Kecemasan yang mengganggu
- c.) Kelelahan

d.) Karakter peran kerja

e.) Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3) Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based conflict*)

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga.

Penelitian ini merujuk pada teori yang digunakan oleh Greenhaus dan Beutell sebagai indikator utama dalam pengukuran *work-family conflict*.

c. Faktor-faktor *Work-family conflict*

Bellavia & Frone (2005:123) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1) Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) contohnya adalah wanita lebih berpotensi mengalami konflik peran karena tugas-tugas dalam rumah lebih dipandang sebagai tanggung jawab terbesar wanita dari pada laki-laki.

2) Peran keluarga (*family role predictors*)

pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga)

3) Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, tuntutan pekerjaan yang *overload*, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan, dan karakteristik tempat kerja contohnya jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan yang akan berdampak mengganggu peran lainnya.

d. Dampak *work-family conflict*

Hasil penelitian dari Allen *et al* (2000) dalam Urmila dan Shamini (2012:141) menjelaskan bahwa bukti penting yang berhubungan dengan *work-family conflict* telah menunjukkan bahwa *work-family conflict* dikaitkan dengan berbagai pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen, non pekerjaan meliputi kepuasan keluarga dan stres terkait dengan depresi serta kelelahan.

Ahmad *et al* (2008) mengemukakan bahwa:

work-family conflict berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. *Work-family conflict* berhubungan dengan berkurangnya konsentrasi dan perhatian pada pekerjaan, absensi, keterlibatan kerja yang rendah, dan mengurangi organisasi *citizenship* yang pada akhirnya mengurangi keseluruhan kinerja.

e. Manajemen *work-family conflict*

Individu yang mengalami konflik peran secara terus menerus akan mencari cara untuk mengurangi konflik dan ketegangan yang dirasakan. Allen, *et. al* (2001) dalam Bruening and Dixon (2007:483) mengemukakan cara mengatasi *work-family conflict* sebagai berikut:

- 1.) Penyesuaian waktu sehingga konflik bisa berkurang. Sebagai contoh, seseorang berhenti bekerja untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga untuk dapat mengurangi ketegangan.
- 2.) Mengubah sikap seseorang terhadap konflik. Misalnya, memutuskan untuk merasa kurang bersalah atas kurangnya waktu yang dihabiskan untuk keluarga.
- 3.) Mencari dukungan organisasi untuk mengatasi dan mengurangi konflik peran misalnya, organisasi memberikan tunjangan keluarga seperti cuti keluarga.

2. WIF (*work interference with family*)

a. Pengertian WIF (*work interference with family*)

WIF (*work interference with family*) merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu keluarga (Noor, 2003). Efek stres yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga Williams *et al* dalam Adelola (2010). Selain itu, pertumbuhan karir individu dalam pekerjaannya menyebabkan individu meningkatkan komitmennya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga tuntutan keluarga tidak terpenuhi secara maksimal (Hall 1972 dalam Adelola 2010).

b. Indikator WIF (*work interference with family*)

menurut Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1070):

- 1.) *Time based work interference with family*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan keluarga.

2.) *Strain based work interference with family*

Terjadi tekanan dari peran pekerjaan mempengaruhi kinerja peran di keluarga.

3.) *Behavior based work interference with family*

Pola tertentu dalam peran perilaku saat bekerja yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran di dalam keluarga

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari 3 (tiga) indikator tersebut.

3. FIW (*family interference with work*)

a. Pengertian FIW (*family interference with work*)

Konflik peran ini bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga. Menurut (Noor, 2004) FIW (*family interference with work*) merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit. Contoh lain yaitu ketika seorang ibu harus memilih antara menyelesaikan *deadline* pekerjaan hingga lembur dikantor atau pulang untuk merawat anak dirumah. Wanita tersebut harus mampu menyelesaikan *deadline* pekerjaan sehingga mengganggu waktu bersama keluarga. Selain itu disebutkan bahwa perbedaan gender juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga. Mengasuh anak biasa dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga (Voydanoff 1988 dalam Adeloka 2010).

c. Indikator FIW (*family interference with work*)

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1071):

- 1.) *Time based family interference with work*
Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pekerjaan.
- 2.) *Strain based family interference with work*
Terjadi tekanan dari peran keluarga mempengaruhi kinerja peran di pekerjaan.
- 3.) *Behavior based family interference with work.*
Pola tertentu dalam peran perilaku saat di rumah yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran di dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari 3 (tiga) indikator tersebut.

4. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Rivai dan Sagala (2009:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Handoko (2000:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

b. Teori yang terkait dengan kepuasan kerja

Mangkunegara (2009:120), menjelaskan beberapa teori kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dengan yang lain (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi *over compensation inequity* tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain (*under compensation*) yang menjadi pembanding atau *comparison person*.
- 2) Teori Perbedaan/Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Dia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lain lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila dia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.
- 4) Teori Pandangan Kelompok Sosial (*Social Reference Group Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
- 5) Teori Dua Faktor Herzberg
Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2008:110) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1.) Kepuasan terhadap gaji/upah.
- 2.) Kepuasan terhadap promosi perusahaan.
- 3.) Kepuasan terhadap teman kerja.
- 4.) Kepuasan terhadap supervisi.
- 5.) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa, indikator dari kepuasan kerja adalah karyawan merasa puas atas pekerjaannya apabila karyawan bekerja pada tempat dan pekerjaan yang tepat, menerima gaji yang sesuai, merasakan kenyamanan dengan rekan kerja, dan manajemen organisasi yang tepat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima indikator diatas dalam mengukur kepuasan kerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta.

5. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005:14) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama..Beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila hasil kerja yang diperoleh melebihi dari standar kinerja yang telah ditentukan. Menurut Bangun (2012:231) “Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”, sedangkan menurut Mondy (2008:257) “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim”.

Untuk memudahkan penilaian pekerjaan karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Standar pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk menentukan hasil kinerja karyawan dengan lebih cepat dan efektif.

Menurut Bangun (2012:233) kriteria dalam mengukur kinerja sebagai berikut :

1.) Jumlah pekerjaan.

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kualitas.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

2.) Ketepatan waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3.) Kehadiran.

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

4.) Kemampuan kerja sama.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya.

5.) Kualitas.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.

Penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja melebihi standar pekerjaan maka kinerjanya baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja tidak mencapai standar kerja maka kinerja tersebut rendah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dharma (2005:46) yang menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja.

Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui kinerja dalam periode tertentu. Melalui adanya suatu pengukuran kinerja, maka kegiatan dan program kerja dapat diukur dan dievaluasi. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Dharma (2005) sebagai indikator utama dalam pengukuran kinerja yang sudah cukup mewakili teori yang dikemukakan oleh Bangun.

c. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Hasibuan (2013:89) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Digunakan untuk pengambilan keputusan dalam penentuan penetapan besarnya gaji.
- 2) Mengukur prestasi kerja yakni sejauh mana karyawan bisa sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk evaluasi kegiatan dalam bekerja
- 4) Sebagai dasar evaluasi program pelatihan, jadwal kerja, struktur organisasi, pengawasan, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi pekerja.
- 6) Sebagai alat untuk menentukan motivasi kerja sehingga mendapatkan *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk atasan untuk menilai bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhannya.
- 8) Sebagai alat untuk mengetahui kekurangan dimasa lalu sehingga dapat meningkatkan kemampuan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk identifikasi kelemahan individu sebagai pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pe latihan kerja tambahan.

C. Keterkaitan antar variabel

1. Pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kepuasan kerja

Anderson *et al.* (2002) menemukan bahwa WIF (*work interference with family*) mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti WIF (*work interference with family*) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara WIF (*work interference with family*) (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1).

2. Pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kepuasan kerja.

Frone *et al* (1992) dalam Latifah (2008) menyatakan bahwa FIW (*family interference with work*) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa beban di dalam keluarga yang tinggi akan berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara FIW (*family interference with work*) (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1).

3. Pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kinerja.

Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik dimana urusan pekerjaan mengganggu urusan keluarga. Wulandari (2012) menyatakan WIF (*work interference with family*) berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi WIF yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya. Sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara WIF (*work Interference with family*) (X_1) terhadap kinerja (Y_2).

4. Pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kinerja.

Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik dimana urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Wulandari (2012) menyatakan FIW (*family interference with work*) berpengaruh negatif terhadap kinerja, Artinya semakin tinggi FIW yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya. Sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara FIW (*family interference with work*) (X_2) terhadap kinerja (Y_2).

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan. Terpenuhinya kepuasan

kerja akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja akan meningkat karena mereka menerima penghargaan sesuai dengan kinerja.

Kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian Ruscahyono (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut akan menurunkan tingkat kinerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan tingkat produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2).

6. Pengaruh WIF (*work interference with family*) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .

Konflik di dalam pekerjaan berpengaruh terhadap berkurangnya kepuasan kerja (Wasito, 2012). Orang yang merasa aktivitas pekerjaan dan rumah tangganya tidak seimbang akan cenderung berdampak tidak puas terhadap pekerjaannya. Anderson *et al* dalam Lathifah (2008) menemukan bahwa WIF (*work interference with work*) jika terus menerus dialami membuat pekerja tidak mencapai kepuasan, sebaliknya jika konflik pekerjaan tersebut diatasi maka akan membuat pekerja tersebut mencapai kepuasan kerja karena tidak ada lagi beban peran ganda yang dialami. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan

menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih maju sehingga membuat kinerja menjadi baik, karena kepuasan itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu yang dilakukan akan berhasil dan sebaliknya (Amalini, 2016). Maka diduga kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh antara WIF (*work interference with family*) (X_1) terhadap kinerja (Y_2).

7. Pengaruh FIW (*family interference with work*) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

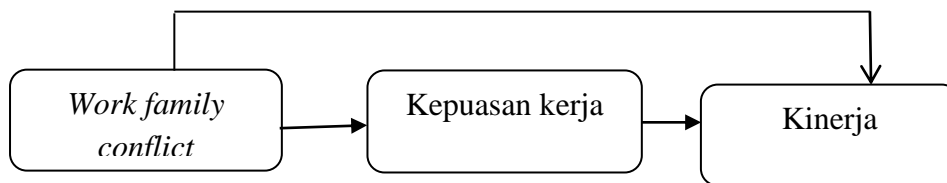
Frone *et al* dalam Ratna (2012) menyatakan bahwa tuntutan kehidupan dirumah yang menghalangi seseorang untuk lebih banyak meluangkan waktu untuk bekerja sehingga dapat mengurangi kepuasan dalam berkarir yang akan berdampak pada kinerja. Pekerja yang merasa aktivitas di rumah terbengkalai akan cenderung berdampak tidak puas terhadap pekerjaannya yang disebabkan konsentrasi bekerja yang terganggu Anderson *et al* dalam Lathifah (2008). Sesuai dengan penelitian Ruscahyono (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka diduga kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh antara FIW (*family interference with work*) (X_2) terhadap kinerja (Y_2).

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep merupakan suatu alur metode penelitian yang baik sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai digunakan untuk

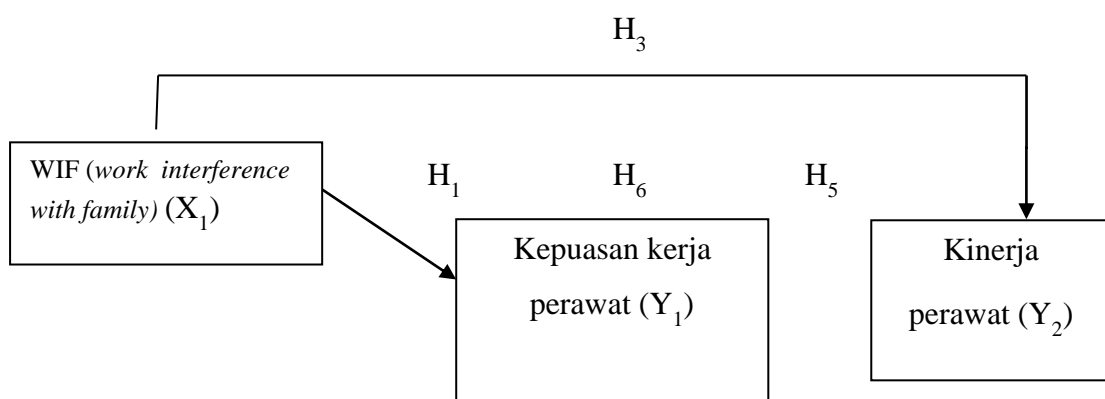
membimbing peneliti agar penelitian ini dapat terarah secara sistematis. Adapun model konsep yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:

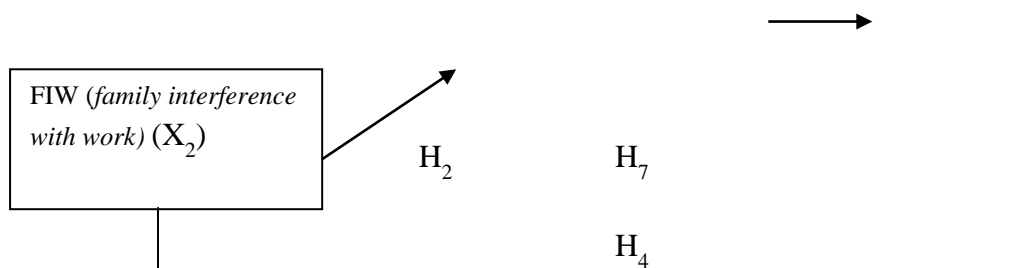


Gambar 2.1
Model Konsep Penelitian

2. Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2002:67) adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data dan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis mengarahkan proses penelitian sehingga tujuan penelitian menjadi jelas, dan penelitian dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Model hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.2 sebagai berikut:





Gambar 2.2
Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Adanya pengaruh yang signifikan dari WIF (*work interference with family*) (X_1) terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y_1).

H_2 = Adanya pengaruh yang signifikan dari FIW (*family interference with work*) (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y_1).

H_3 = Adanya pengaruh yang signifikan dari WIF (*work interference with family*) (X_1) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y_2).

H_4 = Adanya pengaruh yang signifikan dari FIW (*family interference with work*) (X_2) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y_2).

H_5 = Adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y_2).

H₆= Kepuasan kerja perawat (Y₁) memediasi hubungan antara WIF (*work interference with family*) (X₁) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y₂).

H₇= Kepuasan kerja perawat (Y₁) memediasi hubungan antara FIW (*family interference with work*) (X₂) terhadap kinerja perawat RSUD Wonosari Yogyakarta (Y₂).

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rangkaian cara, teknik dan prosedur yang dilakukan untuk melakukan penelitian berupa pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data yang kemudian dapat dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah.

A. Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun *et al* (2008:5), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diolah dengan metode statistika dalam rangka pengujian hipotesis Azwar (2013:5). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengukur data, mencari bukti yang meyakinkan, yang berdasarkan perwakilan sampel besar dan biasanya berlaku untuk beberapa bentuk analisis statistik Malhotra (2002:168).

Alasan utama pemilihan jenis penelitian *explanatory* ini adalah untuk menguji hipotesis. Sehingga melalui hasil hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference with work*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta.

B. Lokasi Penelitian

Dalam sebuah penelitian diperlukan adanya lokasi penelitian yang memiliki fungsi sebagai lokasi dimana penelitian berlangsung dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bukti nyata dan data penguat dalam sebuah penulisan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Wonosari Yogyakarta yang berlokasi di dusun Jeruksari, kelurahan Wonosari, kecamatan Wonosari, kabupaten Gunungkidul Jalan Taman Bhakti nomor 06 Wonosari, Gunungkidul, Kode Pos 55812 Daerah Istimewa Yogyakarta.

RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai delapan poli dan penunjang antara lain Poliklinik, instalasi rawat darurat, instalasi radiologi, instalasi laboratorium, instalasi bedah sentral, farmasi, tempat pendaftaran pasien (TPP), dan instalasi gizi. Terdapat sembilan rawat inap yakni ruang bakung, ruang cempaka, ruang kana, ruang VK, ruang melati, ruang anggrek, ruang teratai, ruang mawar, dan ruang ICU.

Pemilihan lokasi ini dikarenakan sebagian besar perawat di rumah sakit tersebut wanita yang mempunyai peran ganda dilihat dari usia yang rata-rata sudah berkeluarga dan mempunyai kesibukan yang padat di kantor, pembagian jam kerja menggunakan sistem *shift* sehingga diduga dapat mengganggu peran lain sebagai ibu rumah tangga. Selain itu, di RSUD Wonosari Yogyakarta belum pernah dilakukan penelitian dengan tinjauan yang sama yaitu pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja sehingga menarik untuk diteliti.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Pentingnya sebuah konsep dalam penelitian adalah untuk mempermudah pemahaman mengenai gambaran dari suatu fenomena permasalahan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki 3 (tiga) konsep yaitu:

a. *Work-family conflict*

Konflik dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Konflik tersebut disebabkan oleh ketidakseimbangan antar dua peran yakni pekerjaan dan keluarga yang dapat mengganggu peran satu dengan peran yang lain.

b. Konsep kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

c. Konsep kinerja

Hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Variabel

Sugiyono (2011:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Secara rinci tentang variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39) variabel independent atau variabel bebas sering merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Variabel bebas tersebut adalah WIF (*work interference with family*) (X_1) dan FIW (*family interference with work*) (X_2).

b. Variabel perantara (*intervening variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39) “variabel Intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dan variabel terikat menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur”. Sarmanu (2013:32) berpendapat bahwa:

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi antara adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilihat dari posisinya, variabel antara terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat dalam satu model. Idealnya, efek pengaruh tidak langsung dari variabel bebas ke variabel terikat. Melalui variabel antara akan lebih kuat dibanding efek langsung dari variabel bebas ke variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y_1)

c. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2011: 39) “variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y_2).

3. Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut Nazir (2003:126) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sugiyono (2004:74) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **WIF (*work interference with family*)** (X_1) merupakan konflik peran yang terjadi karena peran pekerjaan mengganggu peran keluarga dengan indikator sebagai berikut:
- 1) *Time based work interference with family* terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan keluarga.
 - 2) *Strain based work Interference with family* terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan mempengaruhi kinerja peran keluarga. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami ketidakpuasan, ketegangan dan kecemasan.
 - 3) *Behavior based work Interference with family* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian peran dengan yang diinginkan antara pekerjaan dan keluarga. Seperti halnya solusi pemecahan masalah di pekerjaan kurang sesuai jika diterapkan untuk memecahkan masalah dalam keluarga.

b. FIW (*family interference with work*) (X_2) adalah konflik peran yang terjadi karena kebutuhan keluarga mengganggu kebutuhan pekerjaan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) *Time based family interference with work* terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pekerjaan.
- 2) *Strain based family interference with work* terjadi ketika tuntutan dari peran di rumah mempengaruhi kinerja peran di kantor. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami susah berkonsentrasi dan kinerja menurun.
- 4) *Behavior based family interference with work* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian peran dengan yang diinginkan antara keluarga dan pekerjaan. Seperti halnya solusi pemecahan masalah di keluarga kurang sesuai jika diterapkan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.

c. Kepuasan kerja (Y_1) merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji terdiri dari kesesuaian gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan terhadap promosi terdiri dari promosi pekerjaan dan tingkat kemajuan pekerjaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja terdiri dari nyaman dan kerjasama yang baik.

- 4) Kepuasan terhadap supervisi terdiri dari dukungan motivasi dan rasa menghargai dari atasan.
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri terdiri dari rasa suka dan puas terhadap pekerjaan.

d. Kinerja (Y_2) merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator sebagai berikut :

- a).Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b).Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c).Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya pekerjaan diselesaikan dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan uraian tersebut, konsep, variabel, indikator dan item dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Konsep, Variabel, Indikator dan Item			
Konsep	Variabel	Indikator	Item

*Work-family
conflict*

1.WIF (*Work
interference with
family*) (X_1)

*1.Time based
work
interference
with family.*

1. Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, membuat tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil.
2. Melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja.

*2.Strain based
work
interference
with family.*

1. Lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga.
2. Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja

*3.Behavior based
work
interference
with family.*

1. Dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik.

2. Perilaku pemecahan

2.FIW (*family interference with work*) (X_2)

1.*Time based family interference with work.*

masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.

1. Waktu sering bentrok antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.
2. Melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga.

2.*Strain based family interference with work.*

1. Ketegangan masalah dalam rumah tangga membuat perhatian terganggu dalam bekerja dan membuat kemampuan kerja menurun.
2. Beban tanggung jawab keluarga membuat sulit konsentrasi dalam bekerja.

3.*Behavior based family interference with work*

1. Dapat berperilaku baik dirumah tetapi , tidak sama baiknya bila ditempat kerja.

Kepuasan Kerja	3. Kepuasan Kerja Perawat (Y_1)	1. Kepuasan terhadap gaji	<ol style="list-style-type: none"> 2. Perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah, tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja
		2. Kepuasan terhadap promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima telah sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. 2. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup. 3. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi Pekerjaan telah dilakukan secara adil. 2. Promosi jabatan telah berdasarkan masa kerja. 3. Promosi jabatan telah berdasarkan atas kinerja

- karyawan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
1. Telah menerima dukungan dari rekan kerja.
 2. Telah menerima kepercayaan dengan rekan kerja.
 3. Telah merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap supervisi
1. Telah menerima dukungan dari atasan
 2. Kesiediaan atasan dapat menerima masukan dari pekerja.
 3. Telah menerima perlakuan yang adil dari manajemen rumah sakit
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
1. Pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
 2. Mempunyai kesempatan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kinerja	4.Kinerja Perawat (Y ₂)	1.Kuantitas hasil kerja	3. Telah menyukai pekerjaan atau tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.
			1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya.
		2.Kualitas hasil kerja	1. Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar rumah sakit. 2. Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu yang lalu.
		3.Ketepatan waktu hasil kerja	1. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. 2. Peningkatan waktu menyelesaikan pekerjaan

dibandingkan
waktu yang lalu.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber 2016.

4. Skala Pengukuran

Menurut Zulganef (2008:47) pengukuran adalah penggunaan angka-angka atau simbol yang mewakili aspek-aspek atau dimensi konsep yang diukur berdasarkan standar atau aturan tertentu. Sugiyono (2006:132) menyatakan bahwa:

Skala pengukuran atau skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan melalui indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sekaran (2006:31) menyatakan bahwa skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik dengan susunan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sekaran (2006:31)

Dari skor skala *Likert* diatas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus menurut Supranto (2000:64) sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Keterangan :

C = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

K = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Notasi, Skor, dan Interval Kelas Skala *Likert*

No	Notasi	Skor	Interval kelas
1.	Sangat Setuju/Sangat Baik	5	> 4,2 – 5
2.	Setuju/Baik/Tinggi	4	> 3,4 – 4,2
3.	Netral/Cukup Baik	3	> 2,6 – 3,4
4.	Tidak Setuju/Tidak Baik	2	> 1,80 – 2,6
5.	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik	1	> 1 – 1,80

Sumber : Sugiyono (2004:89)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah 106 perawat wanita dari total 9 ruang rawat inap yang tersedia di RSUD Wonosari Yogyakarta. Alasan perawat wanita dijadikan populasi karena wanita-wanita tersebut pada umumnya mengalami *work-family conflict*. Berdasarkan kriteria-kriteria populasi tersebut diambil sebanyak 106 orang perawat wanita sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian.

Tabel 3.4
Jumlah Populasi tenaga keperawatan wanita RSUD Wonosari Yogyakarta

No.	Divisi	Jumlah Populasi
1.	Ruang Bakung(syaraf,jiwa)	9
2.	Ruang Cempaka (rawat inap bedah)	7
3.	Ruang Kana(perawatan nifas)	14
4.	Ruang VK(rawat inap bersalin)	13
5.	Ruang Melati(perawatan bayi)	13
6.	Ruang Anggrek(umum)	13
7.	Ruang Teratai(dewasa)	13
8.	Ruang ICU(perawatan intensif)	8
9.	Ruang Mawar(penyakit dalam)	16
	Jumlah	106

Sumber: Data sekunder diolah, 2016

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

a. Perawat wanita RSUD Wonosari.

b. Perawat wanita yang telah menikah atau pernah menikah, baik yang sudah memiliki anak ataupun belum memiliki anak. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin menurut Umar (2002:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{106}{1+106(0,1)^2} = \frac{106}{1+1,06} = 51,4563 \text{ dibulatkan menjadi } 51 \text{ perawat}$$

wanita

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi (ditetapkan sebesar 10%)

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2001:61) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria-kriteria yang ditentukan tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian. Untuk pembagian jumlah responden berdasarkan masing-masing rawat inap atau *cluster* yang ada, digunakan rumus *Sampling Fraction per Cluster* sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i : banyaknya anggota yang dimasukkan dalam sub sampel

N_i : Jumlah individu di dalam cluster

N : Jumlah populasi seluruhnya (106)

n : Jumlah sampel seluruhnya (51)

Tabel 3.5
Rincian Jumlah Sampel Penelitian

No.	Rawat Inap	Rumus	Sampel
1.	Ruang Bakung(syaraf,jiwa)	$9/106*51$	5
2.	Ruang Cempaka (rawat inap bedah)	$7/106*51$	3
3.	Ruang Kana (perawatan nifas)	$14/106*51$	7
4.	Ruang VK (rawat inap bersalin)	$13/106*51$	6
5.	Ruang Melati (perawatan bayi)	$13/106*51$	6
6.	Ruang Anggrek (umum)	$13/106*51$	6
No.	Rawat Inap	Rumus	Sampel
7.	Ruang Teratai (dewasa)	$13/106*51$	6
8.	Ruang ICU (perawatan intensif)	$8/106*51$	4
9.	Ruang Mawar (penyakit dalam)	$16/106*51$	8
	Jumlah		51

Sumber: Data sekunder diolah, 2016.

A. Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator, dan item yang telah ditetapkan oleh

peneliti berkaitan dengan WIF (*work interference with family*), FIW (*family interference with work*), kepuasan kerja, dan kinerja. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada sejumlah sampel yaitu 51 orang perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dan melalui media perantara seperti data dari dokumen, serta arsip yang dimiliki oleh rumah sakit. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah dan gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi perusahaan.

2. Pengujian Instrumen

Data yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden merupakan data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Sebelum pengujian hipotesis, data yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden harus diuji melalui dua persyaratan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:121) menjelaskan bahwa “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid”. Penelitian ini menggunakan angket dalam penelitiannya maka angket yang dibuat harus dapat mengukur apa yang diukur. Valid atau tidaknya suatu item

dapat diketahui dengan cara membandingkan dengan rumus *korelasi product moment* yang dijelaskan oleh Arikunto (2006:170) uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi product momen X dan Y
- x = Nilai variabel X
- y = Nilai variabel Y
- n = Banyaknya sampel

Sugiyono (2006:221) berpendapat bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka instrumennya dinyatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows*.

b. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan model konsisten internal dengan teknik Crobach's alpha, arikunto (2010:239) yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \alpha_b^2$ = Jumlah varian butir
- α_1^2 = Varian total

Hasil uji reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien alpha cronbach, dengan rentang koefisien antara 0 sampai dengan 1. Suatu instrumen dinyatakan

reliabel jika mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows*.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
<i>Work Interference with Family</i> (X ₁)	X1.1	0.798	0.000	0.3	Valid
	X1.2	0.824	0.000	0.3	Valid
	X1.3	0.848	0.000	0.3	Valid
	X1.4	0.828	0.000	0.3	Valid
	X1.5	0.814	0.000	0.3	Valid
	X1.6	0.806	0.000	0.3	Valid
<i>Family Interference with Work</i> (X ₂)	X2.1	0.818	0.000	0.3	Valid
	X2.2	0.860	0.000	0.3	Valid
	X2.3	0.916	0.000	0.3	Valid
	X2.4	0.890	0.000	0.3	Valid
	X2.5	0.863	0.000	0.3	Valid
	X2.6	0.887	0.000	0.3	Valid
Kepuasan Kerja Perawat (Y ₁)	Y1.1	0.835	0.000	0.3	Valid
	Y1.2	0.730	0.000	0.3	Valid
	Y1.3	0.818	0.000	0.3	Valid
	Y1.4	0.826	0.000	0.3	Valid
	Y1.5	0.845	0.000	0.3	Valid
	Y1.6	0.780	0.000	0.3	Valid
	Y1.7	0.829	0.000	0.3	Valid
	Y1.8	0.759	0.000	0.3	Valid
	Y1.9	0.774	0.000	0.3	Valid
	Y1.10	0.792	0.000	0.3	Valid
	Y1.11	0.770	0.000	0.3	Valid
	Y1.12	0.839	0.000	0.3	Valid
	Y1.13	0.797	0.000	0.3	Valid
	Y1.14	0.790	0.000	0.3	Valid
	Y1.15	0.778	0.000	0.3	Valid
Kinerja Perawat (Y ₂)	Y2.1	0.741	0.000	0.3	Valid
	Y2.2	0.826	0.000	0.3	Valid
	Y2.3	0.854	0.000	0.3	Valid
	Y2.4	0.816	0.000	0.3	Valid
	Y2.5	0.832	0.000	0.3	Valid
	Y2.6	0.844	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Untuk dapat dikatakan valid, maka suatu item pernyataan harus memenuhi nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r

tabel. Nilai r tabel bisa diperoleh dari perhitungan derajat kebebasan (*degree of freedom* - df) yang diperoleh dari jumlah sampel atau responden dikurangi 2 ($df = n-2$), dimana pada penelitian ini melibatkan 51 responden. Maka, $df = 51 - 2 = 49$. Dengan $df = 49$, maka diperoleh r tabel 0,3 .

Pada tabel 3.6 dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen diatas dapat digunakan untuk mengukur variabel *work interference with family* (X_1), *family interference with work* (X_2), kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja (Y_2).

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3) dengan nilai Sig. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap item pernyataan adalah valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Work interference with family</i> (X_1)	0,902	Reliabel
2	<i>Family interference with work</i> (X_2)	0,937	Reliabel
3	Kepuasan kerja perawat (Y_1)	0,959	Reliabel
4	Kinerja perawat (Y_2)	0,899	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Data pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk keempat variabel adalah lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

E. Analisis Data

Menurut Singarimbun *et al* (2008:263), analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Dengan analisis data, dapat dijawab rumusan masalah yang sudah ditentukan dan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows* dengan alasan untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147) “analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Melalui analisis data deskriptif terjadi penyederhanaan suatu data dengan cara pengklasifikasian berdasarkan kelompoknya masing-masing. Tujuan analisis data deskriptif adalah untuk menyederhanakan data agar data yang tersaji dapat memberikan informasi dan mudah dipahami oleh pembaca.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Webley dalam Sunyoto (2012:1) “analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikan (*significance*) hubungan sebab akibat hipotekal dalam seperangkat variabel “ Menurut Bungin (2009:225)” Analisis jalur (*path Analysis*) bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel

penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen). Dalam analisis jalur (*path analysis*) hal-hal yang perlu dilakukan adalah:

- a) Menstandarisasi data penelitian dari masing-masing variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini terdapat 4 Variabel, yaitu:

X_1 : WIF (*work interference with family*)

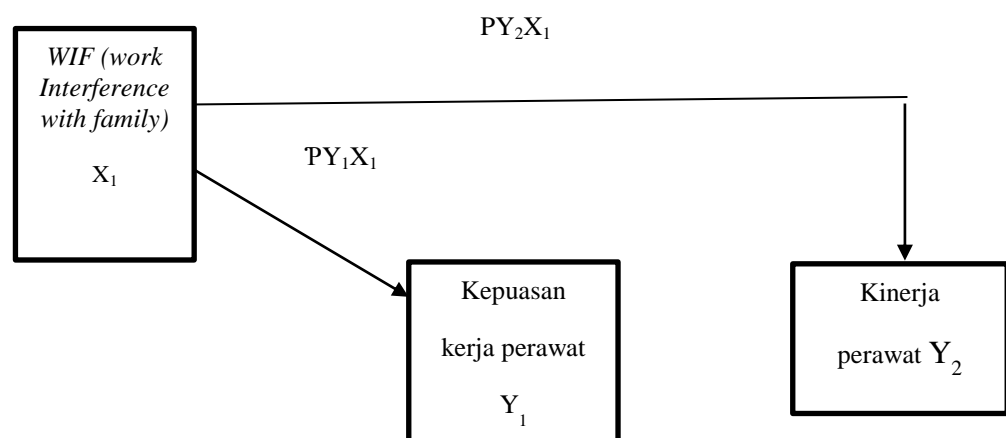
X_2 : FIW (*family interference with work*)

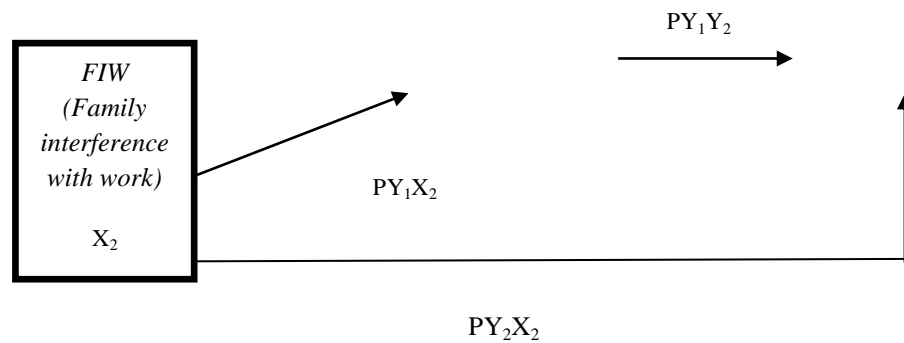
Y_1 : Kepuasan kerja perawat

Y_2 : Kinerja perawat

Dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen dengan Y_1 dan Y_2 adalah variabel endogen.

- b.) Membuat analisis jalur yang menjelaskan hubungan pola antar variabel melalui pengembangan model teoritis.
- c.) Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1





Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

d.) Mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung.

Mencari pengaruh secara langsung antara variabel eksogen dan endogen maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai dengan alur yang terdapat dalam diagram jalur.

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1} + \beta_{Y_1X_2} + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} + \beta_{Y_2X_2} + \beta_{Y_2Y_1} + Y_2\varepsilon_2$$

Keterangan ;

X_1 : WIF (*work interference with family*)

X_2 : FIW (*family interference with work*)

Y_1 :Kepuasan kerja perawat

Y_2 :Kinerja perawat

ε_1 : Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi y_1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

ε_2 Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi y_2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian didukung atau tidak didukung. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik berikut (Ridwan dan kuncoro (2008:117):

$$H_a: \beta_{Y_1X_1} \neq 0$$

$$H_0: \beta_{Y|X1} = 0$$

Rumus uji t yang dihitung dengan rumus (Schumacher dan Lomax dalam Riduwan dan kuncoro (2008:117-118):

$$t_x = \frac{p_k}{se\ p_k}$$

Keterangan:

Statistik $se\ p_{x1}$ diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasikan ke interval. Kemudian untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig* probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai *Sig* probabilitas $\leq 0,05$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung artinya signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Rumah Sakit

1. Sejarah RSUD Wonosari Yogyakarta

Berdirinya RSUD Wonosari Yogyakarta ini bermula dari dari usaha Zending pada waktu penjajahan Belanda. Semula hanya semacam balai pengobatan yang bernama Petronela kemudian meningkat menjadi tempat perawatan orang sakit. Sejak awal berdirinya sampai sekarang, RSUD Wonosari Yogyakarta telah mengalami beberapa peningkatan baik mengenai fisik bangunan, sarana dan prasarana rumah sakit hingga peningkatan jumlah sumber daya manusianya. Selain itu juga mengalami peningkatan status rumah sakit, dari type D menjadi type C pada tahun 1993 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 201/MENKES/SK/II/1993.

RSUD Wonosari Yogyakarta merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Gunungkidul dengan tugas menyelenggarakan urusan rumah tangga pemerintah daerah dan tugas pembantuan di bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang pengelolaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- b. Pembuat kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

- c. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- d. Pengelolaan tata usaha rumah sakit umum daerah.

RSUD Wonosari Yogyakarta merupakan lembaga yang bersifat pelayanan publik di bidang pelayanan kesehatan masyarakat khususnya pelayanan kesehatan perorangan (UKP) di wilayah Kabupaten Gunungkidul. Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Wonosari Yogyakarta juga berfungsi sebagai rumah sakit rujukan di wilayah kabupaten Gunungkidul, sehingga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Sebagai unit kerja yang begitu banyak melibatkan berbagai profesi dengan multi disiplin ilmu yang beraneka ragam, tentu saja pengelolaan Rumah Sakit menjadi demikian kompleks, belum lagi rumah sakit juga berfungsi utama sebagai unit kerja penyembuhan dan pemulihan. Kompleksitas permasalahan yang dihadapi tentu saja bukan mutlak permasalahan yang dapat ditangani secara mandiri oleh rumah sakit tetapi merupakan komitmen bersama antara pemilik rumah sakit dalam hal ini pemerintah daerah dan juga masyarakat selaku pengguna jasa pelayanan rumah sakit melalui perwakilan mereka di dewan perwakilan rakyat daerah.

RSUD Wonosari Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit yang berlokasi di jalan Taman Bhakti nomor 06 Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta, dengan klasifikasi mempunyai fasilitas 8 poli dan penunjang

antara lain poliklinik, instalasi rawat darurat, instalasi radiologi, instalasi laboratorium, instalasi bedah sentral, farmasi, tempat pendaftaran pasien (TPP), dan instalasi gizi.

RSUD Wonosari Yogyakarta dilengkapi 9 (sembilan) rawat inap yang disediakan untuk pelayanan pasien yakni:

- 1.) Ruang bakung digunakan untuk perawatan syaraf dan penyakit jiwa.
- 2.) Ruang cempaka digunakan untuk perawatan intensif bedah.
- 3.) Ruang kana digunakan untuk perawatan nifas sesudah melahirkan.
- 4.) Ruang VK digunakan untuk perawatan ruang persalinan.
- 5.) Ruang melati digunakan untuk perawatan bayi.
- 6.) Ruang anggrek digunakan untuk perawatan umum.
- 7.) Ruang teratai digunakan untuk perawatan pasien dewasa.
- 8.) Ruang mawar digunakan untuk perawatan pasien penyakit dalam.
- 9.) Ruang ICU digunakan untuk perawatan intensif.

2. Visi dan Misi RSUD Wonosari Yogyakarta

Tujuan rumah sakit menjadi suatu hal utama dalam perencanaan aktifitas rumah sakit, dan seringkali tujuan rumah sakit tercerminkan pada visi dan misi rumah sakit. Visi dan misi pada sebuah rumah sakit akan dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan rumah sakit. Tanpa adanya visi dan misi tidaklah mungkin mengetahui tugas dan apa yang menjadi pekerjaan seseorang pada suatu pekerjaan. RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi RSUD Wonosari Yogyakarta

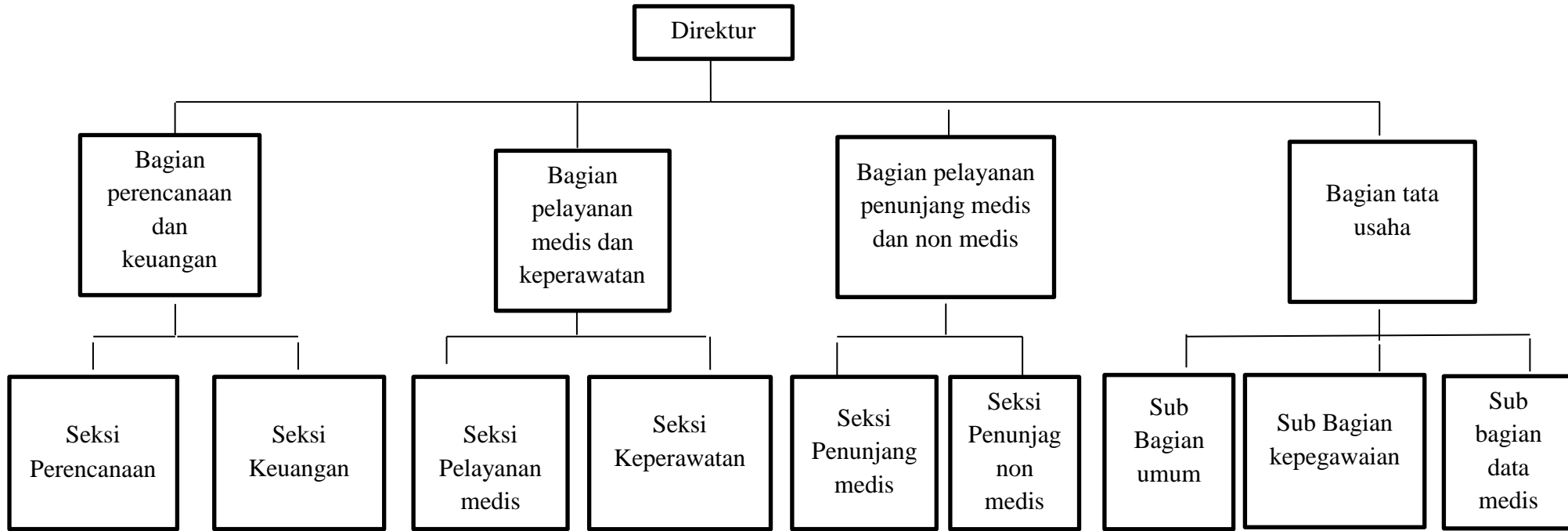
” Rumah Sakit Pilihan Utama, Unggul dalam pelayanan, terjangkau oleh semua”

b. Misi RSUD Wonosari Yogyakarta

- 1) Meningkatkan Pelayanan Kesehatan yang berkualitas dan terjangkau.
- 2.) Mengoptimalkan sarana prasarana untuk menunjang pelayanan.
- 3.) Meningkatkan kapasitas SDM yang profesional pada bidang tugasnya.
- 4.) Meningkatkan kinerja administrasi dan keuangan yang efektif dan efisien.

3. Struktur Organisasi RSUD Wonosari Yogyakarta

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta nomor 23 Tahun 2011 tentang tugas rumah sakit dan susunan organisasi RSUD Wonosari dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi RSUD Wonosari Yogyakarta

Sumber: RSUD Wonosari Yogyakarta, 2016.

4. *Job Description* divisi RSUD Wonosari Yogyakarta

Uraian tugas pokok yang dapat dijelaskan dalam struktur organisasi tersebut adalah:

a. Direktur

Direktur mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan sistem pengendalian *intern* di lingkungan kerja.
- 2) Bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasi bawahan.
- 3) Memberikan pengarahan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas.
- 4) Dalam menjalankan tugas harus memperhatikan dan menerapkan prinsip-prinsip organisasi dan manajemen untuk mencapai efisiensi, efektifitas transparansi dan akuntabilitas publik.

b. Bagian tata usaha

Tata usaha mempunyai tugas:

- 1.) Menyusun rencana dan program kerja RSUD.
- 2.) Menyelenggarakan pelayanan, tata persuratan, perlengkapan, logistik umum dan keluarga RSUD.
- 3.) Melaksanakan koordinasi pelayanan administrasi RSUD.
- 4.) Mengkoordinasi rapat dinas.
- 5.) Mengkoordinasi kegiatan kerumah tanggaan, penerimaan tamu, rapat dan upacara resmi RSUD.
- 6.) Mengkoordinasi laporan tahunan RSUD.

c. Sub bagian umum

Sub bagian umum mempunyai tugas:

- 1.) Merencanakan operasional pengelolaan administrasi umum.
- 2.) Mengumpulkan, mensosialisasikan dan menyebarluaskan peraturan dibidang umum.
- 3.) Melaksanakan urusan umum, surat menyurat, inventarisasi dan perlengkapan logistik rumah RSUD.
- 4.) Menerima naskah atau surat RSUD yang masuk, mencatat, mendistribusikan ke bidangnya.
- 5.) Menyimpan data RSUD.
- 6.) Melaksanakan tugas lainnya dan diberikan oleh pimpinan.

d. Sub bagian kepegawaian

Sub bagian kepegawaian mempunyai tugas:

- 1.) Mempersiapkan rencana kebutuhan pegawai dan administrasi kepegawaian.
- 2.) Menilai kinerja bawahan sebagai pertimbangan dalam pengembangan karir.
- 3.) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
- 4.) Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan pimpinan.

e. Sub bagian data medis

Sub bagian data medis mempunyai tugas:

- 1.) Mengkoordinasi usulan setiap bidang dan pengelolaan data serta informasi medis RSUD.
 - 2.) Merumuskan dan melaksanakan, pengendalian dan pelaporan.
 - 3.) Melaksanakan petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan data medis.
 - 4.) Membuat konsep, pedoman dan petunjuk teknis.
 - 5.) Memberikan layanan informasi data medis yang diperlukan.
 - 6.) Mengolah data dibidang perencanaan data medis.
- f. Bagian perencanaan dan keuangan

Bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas:

- 1.) Menyusun rencana dan program kerja bagian keuangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- 2.) Membagi tugas, memberi petunjuk, menyeleksi pelaksanaan tugas agar terjalin kerja sama yang baik dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan RSUD.
- 3.) Mengumpulkan bahan penyusunan saran alternatif di bidang perencanaan keuangan dan menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja rutin sesuai dengan program kerja atasan.
- 4.) Mengkoordinasi program dan pelaksanaan penerimaan, penyimpanan, pengeluaran, pertanggungjawaban dan pembukuan keuangan.
- 5.) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan anggaran rutin berdasarkan data dan informasi keuangan di lingkungan RSUD.

- 6.) Melaksanakan bimbingan pembendaharaan sesuai dengan peraturan.
- 7.) Mengkoordinasi pelaksanaan penyelesaian pertanggung jawaban pembendaharaan termasuk pembayaran dan pelaporan pajak sesuai dengan peraturan.
- 8.) Menyusun laporan pelaksanaan anggaran rutin dan pembangunan berdasarkan data dan informasi sebagai pertanggung jawaban.
- 9.) Pengkoordinasian dan sinkronisasi laporan keuangan dari sumber dana.
- 10.) Memberi layanan teknis di bidang keuangan RSUD.

g. Bagian pelayanan medis

Bagian pelayanan medis mempunyai tugas :

- 1.) Menyusun rencana program kerja di bidang pelayanan medis.
- 2.) Mengkoordinasi penyusunan prosedur tetap standar pelayanan medis.
- 3.) Mengkoordinasi kegiatan penjagaan mutu pelayanan medis.
- 4.) Mengkoordinasi kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga medis baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun diskusi yang diselenggarakan.
- 5.) Mengkoordinasi pemantauan mobilisasi dan distribusi peralatan medis.
- 6.) Menyusun kebutuhan sarana medis dan pengadaan peralatan medis, pengumpulan dan pengolahan data peralatan medis sebagai bahan rencana penyusunan laporan.
- 7.) Analisa kebutuhan tenaga medis berdasarkan perkembangan pelayanan, dan sebagai masukan dalam perencanaan kebutuhan pegawai.

- 8.) Pemantauan dan evaluasi kegiatan pemantauan medis.
- 9.) Mengkoordinasi penyusunan prosedur tentang pendayagunaan sarana atau peralatan medis.
- 10.) Melaksanakan koordinasi pelayanan medis dengan sub unit kerja lain di lingkungan RSUD.

h. Bagian pelayanan keperawatan

Bagian pelayanan keperawatan mempunyai tugas:

- 1.)Menyiapkan pengembangan atau pembinaan mutu asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan.
- 2.)Menyiapkan program upaya peningkatan mutu asuhan keperawatan, koordinasi dengan tim keperawatan.
- 3.)Menyiapkan usulan penetapan atau distribusi tenaga keperawatan sesuai kebutuhan pelayanan.
- 4.)Merencanakan pengembangan staf sesuai kebutuhan pelayanan, koordinasi dengan kepala instalasi.
- 5.)Berperan serta dalam penyusunan SOP keperawatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan memberi bimbingan dalam pembinaan sesuai standar.
- 6.)Menjelaskan kebijakan rumah sakit kepada staf keperawatan berkoordinasi dengan kepala instalasi.
- 7.)Mengawasi kegiatan tenaga keperawatan di seluruh unit pelayanan keperawatan.

8.)Menyiapkan rencana kebutuhan peralatan keperawatan baik jumlah maupun kualitas alat serta pendistribusian peralatan sesuai kebutuhan pelayanan.

i. Bagian pelayanan penunjang medis.

Bagian pelayanan penunjang medis mempunyai tugas :

- 1.) Menyusun rencana operasional dan program kerja kegiatan penunjang medis.
- 2.) Mengkoordinasi penyusunan prosedur tetap standar penunjang medis
- 3.) Mengkoordinasi kegiatan penjagaan mutu penunjang medis.
- 4.) Mengkoordinasi kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga penunjang medis baik melalui pendidikan pelatihan maupun diskusi di dalam atau diluar rumah sakit.
- 5.) Mengkoordinasi pemeliharaan perawatan peralatan medis dan penunjang medis.
- 6.) Mengkoordinasi pemantauan mobilisasi dan distribusi peralatan penunjang medis
- 7.) Penyusunan kebutuhan sarana prasarana logistik penunjang medis dan pengadaannya.
- 8.) Menganalisa kebutuhan tenaga penunjang medis berdasarkan perkembangan pelayanan sebagai masukan dalam perencanaan kebutuhan pegawai.
- 9.) Pemantauan dan evaluasi kegiatan pelayanan penunjang medis.

- 10.) Mengkoordinasi penyusunan prosedur tetap pendayagunaan sarana atau peralatan penunjang medis.
- 11.) Melaksanakan tugas kedinasan sesuai bidang tugas dan fungsinya.
- 12.) Melaksanakan koordinasi penunjang medis dengan sub unit kerja lain di lingkungan RSUD.

j. Bagian pelayanan penunjang non medis.

Bagian pelayanan penunjang non medis mempunyai tugas:

- 1.) Menyusun program kerja seksi penunjang non medis.
- 2.) Penyiapan bahan, kebutuhan dan pelaksanaan terhadap penggunaan fasilitas dan kegiatan pelayanan di bidang penunjang non medis.
- 3.) Pelaksanaan koordinasi, pemantauan dan evaluasi terhadap penggunaan fasilitas dan kegiatan pelayanan di bidang penunjang non medis.
- 4.) Menyiapkan bahan dan pelaksanaan bimbingan dan pengendalian dibidang penunjang non medis.
- 5.) Pelaksanaan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di seksi penunjang non medis.

B. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta yang berjumlah 51 responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan, usia, jumlah anak, masa kerja, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan pekerjaan suami. Perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 25 Tahun	-	-
2.	>26 – 30 Tahun	13	26%
3.	>31 – 35 Tahun	15	29%
4.	>36 – 55 Tahun	20	39%
5.	>55Tahun	3	6%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Merujuk pada data dalam tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki usia antara 36 sampai 55 tahun yaitu sebanyak 20 reponden atau 39% dan yang paling sedikit adalah reponden yang memiliki usia lebih dari 55 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di kisaran usia 36 sampai 55 tahun sehingga responden dalam usia tersebut menjadi persentase yang paling tinggi.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Gambaran Reponden Berdasarkan Jumlah Anak

No.	Jumlah Anak	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	0	3	6%
2.	1	6	12%
3.	2	22	43%
4.	3	16	31%
5.	4	4	8%
6.	>4	-	-
	Jumlah	51	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki jumlah anak dua sebanyak 22 responden atau 43% sedangkan responden yang tidak mempunyai anak sebanyak 3 responden atau 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki anak dengan kisaran berjumlah dua.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	2	4%
2.	5 – 10 Tahun	6	12%
3.	>10– 15 Tahun	23	45%
4.	>15-20Tahun	14	27%
5.	>20 Tahun	6	12%
	Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja antara 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 45% dan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki masa kerja antara 11 sampai 15 tahun menjadi persentase yang paling tinggi.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Gambaran Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	-	-
2.	D1	-	-
3.	D2	-	-
4.	D3	44	86%
5.	D4	4	8%
6.	S1	3	6%
7.	S2	-	-
Jumlah		51	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Tabel 4.4 menunjukkan data bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat pendidikan diploma tiga (D3) yaitu sebanyak 44 reponden atau 86% dan yang paling sedikit adalah reponden yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 3 responden atau 6%. Hal tersebut kemungkinan disebabkan seleksi tenaga keperawatan RSUD Wonosari mensyaratkan tingkat pendidikan minimal D3 (RSUD Wonosari, 2014) .

5. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Responden mayoritas telah berstatus menikah, yaitu sebanyak 49 responden atau 96% , dan sisanya berstatus janda/pernah menikah sebanyak 2 responden atau 4%. Gambaran responden berdasarkan status pernikahan disajikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5
Gambaran Reponden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Menikah	49	96%
2.	Janda/Pernah Menikah	2	4%
	Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

6. Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami

Gambaran responden berdasarkan pekerjaan suami dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Gambaran Reponden Berdasarkan Pekerjaan Suami

No.	Status	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tidak bekerja	-	-
2.	PNS	24	47%
3.	Swasta	15	29%
4.	BUMN	12	24%
	Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden mayoritas mempunyai suami berstatus PNS yaitu sebanyak 24 responden atau 47%. Responden yang mempunyai suami bekerja di swasta sebanyak 15 responden atau 29% dan yang bekerja di BUMN sebanyak 12 responden atau 24%.

C. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ini menjelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dengan menghitung jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

dengan skor 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor jawaban 2, N (Netral) dengan skor jawaban 3, S (Setuju) dengan skor jawaban 4, dan SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 5 serta ditambahkan juga hasil rata-rata dari setiap item.

1. Analisis deskriptif *work interference with family*(X_1)

Terdapat enam item pernyataan dalam variabel *work interference with family* (X) yang diajukan kepada responden. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi *work interference with family* (X_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
$X_{1.1}$	10	19.61	16	31.37	16	31.37	9	17.65	0	0.00	51	100	3.53
$X_{1.2}$	7	13.73	16	31.37	18	35.29	10	19.61	0	0.00	51	100	3.39
$X_{1.3}$	9	17.65	19	37.25	13	25.49	10	19.61	0	0.00	51	100	3.53
$X_{1.4}$	9	17.65	18	35.29	16	31.37	8	15.69	0	0.00	51	100	3.55
$X_{1.5}$	9	17.65	18	35.29	15	29.41	9	17.65	0	0.00	51	100	3.53
$X_{1.6}$	8	15.69	17	33.33	18	35.29	8	15.69	0	0.00	51	100	3.49
Grand Mean													3.50

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

- $X_{1.1}$:*Time-based work interference with family* berkaitan dengan waktu lembur.
- $X_{1.2}$:*Time-based work interference with family* berkaitan dengan jumlah jam kerja.
- $X_{1.3}$:*Strain-based work interference with family* berkaitan dengan tingkat kelelahan.
- $X_{1.4}$:*Strain-based work interference with family* berkaitan dengan tingkat ketegangan.
- $X_{1.5}$:*Behavior-based work Interference with family* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga

X_{1.6} : *Behavior-based work interference with family* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 51 responden, terdapat 10 responden atau 19,61% yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pada item pertama yaitu mengenai *time-based work interference with family* yang berkaitan dengan waktu lembur kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 31,37%, netral sebanyak 16 responden atau 31,37%, setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{1.1} yaitu sebesar 3.53, yang berarti menunjukkan item *time-based work interference with family* yang berkaitan dengan waktu lembur di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *time based work interference with family* berkaitan dengan item waktu yang lebih banyak dihabiskan dalam bekerja memiliki pengaruh yang tinggi .

Item kedua yaitu *time-based work interference with family* berkaitan dengan jumlah jam kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 31,37%, netral sebanyak 18 responden atau 35,29%, tidak setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{1.2} yaitu sebesar 3.39 yang berarti item yang berkaitan dengan jumlah jam kerja di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah

pada indikator *time based work interference with family* berkaitan dengan item jumlah jam kerja yang mengganggu aktivitas di rumah memiliki pengaruh yang cukup tinggi.

Item ketiga yaitu *strain-based work interference with family* berkaitan dengan tingkat kelelahan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 37,25%, netral sebanyak 13 responden atau 25,49%, tidak setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{1.3} yaitu sebesar 3.53 yang berarti item yang berkaitan dengan tingkat kelelahan di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya pada indikator *strain based work interference with family* berkaitan dengan item rasa lelah sepulang kerja menjadi penyebab terbengkalainya aktivitas rumah.

Item keempat yaitu *strain-based work interference with family* berkaitan dengan tingkat ketegangan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 35,29%, netral sebanyak 16 responden atau 31,37%, tidak setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{1.4} yaitu sebesar 3.55 yang berarti item yang berkaitan dengan tingkat ketegangan di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *strain based work interference with family* berkaitan dengan item tekanan yang

membuat perasaan tegang sepanjang kerja memiliki pengaruh terhadap aktivitas di rumah.

Item kelima yaitu *behavior-based work Interference with family* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 35,29%, netral sebanyak 15 responden atau 29,41%, tidak setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item $X_{1.5}$ yaitu sebesar 3.53 yang berarti item yang berkaitan dengan perbedaan peran antara pekerjaan dan keluarga di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *behavior based work interference with family* berkaitan dengan item perbedaan peran di tempat kerja dan keluarga berpengaruh terhadap aktivitas keduanya.

Item keenam yaitu *behavior-based work interference with family* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 33,33%, netral sebanyak 18 responden atau 35,29%, tidak setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item $X_{1.6}$ yaitu sebesar 3.49 yang berarti item yang berkaitan dengan perilaku keefektifan pemecahan masalah antara pekerjaan dan keluarga tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *behavior based work*

interference with family berkaitan dengan item perilaku pemecahan masalah di tempat kerja maupun dalam keluarga memiliki pengaruh dalam keefektifan memecahkan masalah antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel *work interference with family*, rata-rata variabel *work interference with family* sebesar 3,50 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta mengalami *work interference with family* yang tinggi.

2. Analisis statistik deskriptif *family Interference with work*(X_2)

Terdapat enam item pernyataan dalam variabel *family interference with work* (X_2) yang diajukan kepada responden. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi *family interference with work* (X_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{2.1}	12	23.53	21	41.18	11	21.57	6	11.76	1	1.96	51	100	3.73
X _{2.2}	10	19.61	16	31.37	14	27.45	11	21.57	0	0.00	51	100	3.49
X _{2.3}	10	19.61	16	31.37	14	27.45	11	21.57	0	0.00	51	100	3.49
X _{2.4}	5	9.80	17	33.33	15	29.41	13	25.49	1	1.96	51	100	3.24
X _{2.5}	13	25.49	12	23.53	14	27.45	12	23.53	0	0.00	51	100	3.51
X _{2.6}	7	13.73	18	35.29	15	29.41	11	21.57	0	0.00	51	100	3.41
Grand Mean													3.48

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Keterangan:

- X_{2.1} :*Time-based family interference with work* berkaitan dengan jadwal didalam keluarga yang bentrok dengan jadwal saat bekerja.
- X_{2.2} :*Time-based family interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang mendesak.
- X_{2.3} :*Strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun.
- X_{2.4} :*Strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat konsentrasi.
- X_{2.5} :*Behavior-based family interference with work* berkaitan dengan peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga.
- X_{2.6} :*Behavior-based family interference with work* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Item pertama yaitu *time-based family interference with work* berkaitan dengan waktu yang bentrok antara tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan dalam pekerjaan dari 51 responden, terdapat 12 responden atau 23,53% yang menyatakan sangat setuju, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 41,18%, netral sebanyak 11 responden atau 21,57%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item X_{2.1} yaitu sebesar 3.73 yang berarti *time-based family interference with work* berkaitan dengan waktu yang bentrok antara tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan dalam pekerjaan di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *time based family interference with work* sering disebabkan adanya bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tinggi

Item kedua yaitu mengenai *time-based family Interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang tidak dapat ditinggalkan. Diketahui bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 31,37%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 11 responden atau 21,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{2.2} yaitu sebesar 3.49 yang berarti *time-based family Interference with work* berkaitan dengan adanya agenda keluarga yang tidak dapat ditinggalkan di RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *time based family interference with work* sering disebabkan oleh adanya agenda keluarga yang terlewatkan karena waktu habis untuk aktivitas kerja.

Item ketiga yaitu *strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 31,37%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 11 responden atau 21,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{2.3} yaitu sebesar 3.49 yang berarti *strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang menurun dinyatakan tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *strain based family*

interference with work sering disebabkan oleh adanya masalah dalam keluarga yang mengurangi kemampuan kerja.

Item keempat yaitu *strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat konsentrasi. Diketahui bahwa responden responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 33,33%, netral sebanyak 15 responden atau 29,41%, tidak setuju sebanyak 13 responden atau 25,49%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item X_{2.4} yaitu sebesar 3.24 yang berarti *strain-based family interference with work* berkaitan dengan tingkat konsentrasi di RSUD Wonosari Yogyakarta dinyatakan cukup tinggi. Kesimpulannya adalah pada indikator *time based family interference with work* berkaitan dengan item masalah dalam keluarga yang menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja.

Item kelima yaitu *behavior-based family interference with work* berkaitan dengan peran yang berbeda antara keluarga dan pekerjaan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 25,49%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 23,53%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 12 responden atau 23,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{2.5} yaitu sebesar 3.51 yang berarti *behavior-based family interference with work* yang berkaitan dengan perbedaan peran antara keluarga dan pekerjaan dinyatakan tinggi. Kesimpulannya adalah pada

indikator *behavior based family interference with work* sering disebabkan oleh adanya perbedaan sikap perilaku diantara peran dalam keluarga dan pekerjaan.

Item keenam yaitu *behavior-based family interference with work* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam keluarga dan pekerjaan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 35,29%, netral sebanyak 15 responden atau 29,41%, tidak setuju sebanyak 11 responden atau 21,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item X_{2.6} yaitu sebesar 3.41 yang berarti *behavior-based family interference with work* berkaitan dengan keefektifan pemecahan masalah dalam keluarga dan pekerjaan di RSUD Wonosari Yogyakarta dinyatakan tinggi. Kesimpulannya adalah *family interference with work* yang dirasakan oleh perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta sering disebabkan oleh adanya perbedaan perilaku pemecahan masalah yang terjadi di dalam keluarga maupun pekerjaan. Rata-rata variabelnya sebesar 3,48 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *family interference with work* pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi.

3. Analisis statistik deskriptif kepuasan kerja perawat (Y_1)

Tabel 4.9
Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat (Y_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{1.1}	10	19.61	24	47.06	12	23.53	5	9.80	0	0.00	51	100	3.76
Y _{1.2}	9	17.65	23	45.10	14	27.45	5	9.80	0	0.00	51	100	3.71
Y _{1.3}	10	19.61	20	39.22	16	31.37	5	9.80	0	0.00	51	100	3.69
Y _{1.4}	8	15.69	27	52.94	10	19.61	5	9.80	1	1.96	51	100	3.71
Y _{1.5}	7	13.73	30	58.82	8	15.69	6	11.76	0	0.00	51	100	3.75
Y _{1.6}	7	13.73	26	50.98	12	23.53	6	11.76	0	0.00	51	100	3.67
Y _{1.7}	10	19.61	22	43.14	14	27.45	5	9.80	0	0.00	51	100	3.73
Y _{1.8}	9	17.65	22	43.14	14	27.45	5	9.80	1	1.96	51	100	3.65
Y _{1.9}	7	13.73	22	43.14	17	33.33	4	7.84	1	1.96	51	100	3.59
Y _{1.10}	8	15.69	22	43.14	16	31.37	5	9.80	0	0.00	51	100	3.65
Y _{1.11}	10	19.61	23	45.10	14	27.45	3	5.88	1	1.96	51	100	3.75
Y _{1.12}	8	15.69	23	45.10	15	29.41	4	7.84	1	1.96	51	100	3.65
Y _{1.13}	9	17.65	22	43.14	16	31.37	3	5.88	1	1.96	51	100	3.69
Y _{1.14}	10	19.61	21	41.18	15	29.41	5	9.80	0	0.00	51	100	3.71
Y _{1.15}	10	19.61	21	41.18	14	27.45	6	11.76	0	0.00	51	100	3.69
Grand Mean													3.69

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

- Y_{1.1} : Kesesuaian gaji dengan pendidikan.
- Y_{1.2} : Gaji yang memenuhi kebutuhan hidup.
- Y_{1.3} : Gaji yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan.
- Y_{1.4} : Promosi pekerjaan yang adil.
- Y_{1.5} : Promosi berdasarkan masa kerja.
- Y_{1.6} : Promosi berdasarkan kinerja.
- Y_{1.7} : Dukungan sesama rekan kerja.
- Y_{1.8} : Nyaman berhubungan dengan sesama rekan kerja.

- Y_{1.9} : Kepercayaan sesama rekan kerja.
- Y_{1.10} : Dukungan atasan.
- Y_{1.11} : Saran yang bisa diterima atasan.
- Y_{1.12} : perlakuan yang adil dari atasan.
- Y_{1.13} : pekerjaan sesuai dengan keahlian.
- Y_{1.14} : Mempunyai kesempatan dari setiap keputusan.
- Y_{1.15} : Menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah ke tempat kerja lain.

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 51 responden 10 responden atau 19,61% yang menyatakan sangat setuju berkaitan dengan kesesuaian gaji dengan pendidikan, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 47,06%, netral sebanyak 12 responden atau 23,53%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.1} yaitu sebesar 3.76 yang berarti kesesuaian gaji terhadap pendidikan pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah RSUD Wonosari Yogyakarta puas terhadap kesesuaian gaji dengan pendidikan.

Item kedua yaitu gaji yang memenuhi kebutuhan hidup. Diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 45,10%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.2} sebesar 3.71 yang berarti kesesuaian gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta

diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta puas terhadap gaji yang memenuhi kebutuhan hidup.

Item ketiga yaitu gaji yang diterima karyawan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 39,22%, netral sebanyak 16 responden atau 31,37%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.3} yaitu sebesar 3,69 yang berarti kesesuaian gaji terhadap pekerjaan yang dilakukan pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas terhadap gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item keempat yaitu promosi pekerjaan yang adil. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 52,94%, netral sebanyak 10 responden atau 19,61%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.4} yaitu sebesar 3,71 yang berarti promosi yang adil pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas terhadap promosi pekerjaan yang dilakukan secara adil.

Item kelima yaitu promosi yang dilakukan sesuai masa kerja. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 58,82%, netral sebanyak 8 responden atau 15,69%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.5} yaitu sebesar 3,75 yang berarti promosi berdasarkan masa kerja pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas terhadap promosi pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan masa kerja.

Item keenam yaitu promosi berdasarkan kinerja. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 50,98%, netral sebanyak 12 responden atau 23,53%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.6} yaitu sebesar 3,67 yang berarti promosi berdasarkan kinerja pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas terhadap promosi pekerjaan diberikan berdasarkan kinerja mereka.

Item ketujuh yaitu dukungan sesama rekan kerja. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%,

kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 43,14%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.7} yaitu sebesar 3,73 yang berarti dukungan sesama rekan kerja pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta telah merasakan dukungan sesama rekan kerja.

Item kedelapan yaitu rasa nyaman berhubungan dengan rekan kerja. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 43,14%, netral 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.8} yaitu sebesar 3,65 yang berarti rasa nyaman antar sesama rekan kerja pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa nyaman berhubungan dengan rekan kerja.

Item kesembilan yaitu kepercayaan sesama rekan kerja. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 43,14%, netral sebanyak 17 responden atau 33,33%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.9} yaitu sebesar 3,59 yang berarti

kepercayaan sesama rekan kerja pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai kepercayaan kepada rekan kerja.

Item kesepuluh yaitu dukungan dari atasan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 43,14%, netral sebanyak 16 responden atau 31,37%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.10} yaitu sebesar 3,65 yang berarti dukungan dari atasan pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta telah menerima dukungan dari atasan.

Item kesebelas yaitu saran yang diterima atasan. Diketahui bahwa responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 45,10%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.11} yaitu sebesar 3,75 yang berarti ketersediaan diterimanya saran yang oleh atasan pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas karena atasan mempertimbangkan saran yang diberikan bawahan.

Item duabelas yaitu perlakuan adil dari atasan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 15,69%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 45,10%, netral sebanyak 15 responden atau 29,41%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.12} yaitu sebesar 3,65 yang berarti perlakuan adil dari atasan kepada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas terhadap perlakuan adil dari atasan.

Item ketigabelas yaitu pekerjaan sesuai keahlian. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 17,65%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 43,14%, netral sebanyak 16 responden atau 31,37%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,96%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.13} yaitu sebesar 3,69 yang berarti kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta telah bekerja sesuai keahlian yang dimiliki.

Item keempat belas memperoleh kesempatan sesuai keputusan. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 41,18%, netral sebanyak 15 responden atau 29,41%, tidak setuju sebanyak 5 responden

atau 9,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.14} yaitu sebesar 3,71 yang berarti kesempatan yang diberikan kepada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta telah memperoleh kesempatan sesuai keputusan.

Item kelimabelas yaitu menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah ke pekerjaan lain. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 19,61%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 41,18%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{1.15} yaitu sebesar 3,69 yang berarti rasa suka terhadap pekerjaan pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan tinggi. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta menyukai pekerjaan sebagai perawat dan tidak ingin pindah ke pekerjaan lain.

Kesimpulan dari kelima indikator dan seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y₁) adalah memiliki *grand mean* (total nilai rata-rata) sebesar 3,69 artinya kepuasan kerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta dapat dikategorikan tinggi.

4. Analisis statistik deskriptif kinerja perawat (Y₂)

Terdapat tiga indikator dan enam item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y₂) yang diajukan kepada responden. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi frekuensi kinerja perawat (Y₂)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{2.1}	6	11.76	35	68.63	8	15.69	2	3.92	0	0.00	51	100	3.88
Y _{2.2}	15	29.41	19	37.25	13	25.49	4	7.84	0	0.00	51	100	3.88
Y _{2.3}	7	13.73	28	54.90	14	27.45	2	3.92	0	0.00	51	100	3.78
Y _{2.4}	7	13.73	31	60.78	11	21.57	2	3.92	0	0.00	51	100	3.84
Y _{2.5}	11	21.57	26	50.98	11	21.57	3	5.88	0	0.00	51	100	3.88
Y _{2.6}	7	13.73	31	60.78	9	17.65	4	7.84	0	0.00	51	100	3.80
Grand Mean												3.85	

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Keterangan:

- Y_{2.1} : Kemampuan penyelesaian pekerjaan.
- Y_{2.2} : Penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
- Y_{2.3} : Kualitas hasil kerja yang sesuai standar.
- Y_{2.4} : Kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya.
- Y_{2.5} : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Y_{2.6} : Penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan dengan menjaga standar pekerjaan.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 51 responden, terdapat 6 responden atau 11,76% yang menyatakan sangat setuju tentang Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 68,63%, netral

sebanyak 8 responden atau 15,69%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.1} yaitu sebesar 3,88 yang berarti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban yang diberikan diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai penyelesaian pekerjaan yang baik

Item kedua yaitu pekerjaan yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya.. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 29,41%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 37,25%, netral sebanyak 13 responden atau 25,49%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.2} yaitu sebesar 3,88 yang berarti penyelesaian pekerjaan dilakukan lebih baik dari sebelumnya diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari waktu sebelumnya.

Item ketiga yaitu kualitas hasil kerja yang sesuai standar. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 54,90%, netral sebanyak 14 responden atau 27,45%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.3} yaitu sebesar 3,78 yang berarti kesesuaian kualitas hasil kerja

dengan standar kerja diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai kualitas hasil kerja yang sesuai standar.

Item keempat yaitu kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya. Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 60,78%, netral sebanyak 11 responden atau 21,57%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.4} yaitu sebesar 3,84 yang berarti kualitas hasil kerja lebih baik dari waktu sebelumnya diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai kualitas hasil kerja yang baik dari waktu sebelumnya.

Item kelima yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 21,57%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 50,98%, netral sebanyak 11 responden atau 21,57%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,88%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.5} yaitu sebesar 3,88 yang berarti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta mempunyai ketepatan waktu yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Item keenam yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan mampu diselesaikan melampaui target waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Diketahui

bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 13,73%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 60,78%, netral sebanyak 9 responden atau 17,65%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item Y_{2.6} yaitu sebesar 3,80 yang berarti pencapaian target hasil kerja diindikasikan baik. Kesimpulannya adalah perawat RSUD Wonosari Yogyakarta mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target.

Kesimpulan dari ketiga indikator yaitu indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu serta seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y₂) adalah memiliki *grand mean* (total nilai rata-rata) sebesar 3,85 yang artinya bahwa kinerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta dapat dikategorikan baik.

D. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh akibat langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data diolah menggunakan program *SPSS v 22.0*.

1. Pengaruh *work interference with family* (X_1) dan *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Tabel 4.11
Hasil analisis jalur *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat

Variabel	Beta	t hitung	Signifikansi t	Keterangan
<i>Work interference with family</i> (X_1)	-0.375	-2.435	0.019	Signifikan
<i>Family interference with work</i> (X_2)	-0.395	-2.562	0.014	Signifikan

t tabel : 2,011

R Square : 0,522

Y_1 : Kepuasan kerja perawat

Sumber: Data primer diolah, 2016

Persamaan Regresi *Standardized* :

$$Y_1 = -0.375X_1 - 0.395X_2 + e_1$$

$$\text{Besar nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,522} = 0,691$$

a.) Koefisien jalur *work interference with family* (X_1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work interference with family* terhadap kepuasan kerja perawat sebesar -0.375. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work interference with family* perawat maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar -2.435 dan nilai sig. sebesar 0.019 (sig < 0,05) maka keputusannya H_1 yang menyatakan bahwa *work interference with family* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

b.) Koefisien jalur *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y_1)

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *family interference with work* (X_2) terhadap kepuasan kerja perawat sebesar -0.395. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *family interference with work* perawat maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar -2.562 dan nilai sig. sebesar 0.014 (sig < 0,05) maka keputusannya H_2 yang menyatakan bahwa *family interference with work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 atau 52,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap kepuasan kerja sebesar 52,2%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 47,8%.

2. Pengaruh *work interference with family* (X_1) *family interference with work* (X_2) dan kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Tabel 4.12

Hasil analisis jalur *work interference with family* (X_1) *family Interference with work* (X_2) dan kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Variabel	Beta	t hitung	Signifikansi t	Keterangan
<i>Work interference with family</i> (X_1)	-0.300	-2.063	0.045	Signifikan
<i>Family interference with work</i> (X_2)	-0.303	-2.070	0.044	Signifikan

Variabel	Beta	t hitung	Signifikansi t	Keterangan
Kepuasan kerja perawat (Y_1)	0.281	2.186	0.034	Signifikan

t tabel : 2,011
R Square : 0,629
 Y_2 : Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, 2016

Persamaan Regresi *Standardized* :

$$Y_2 = -0.300X_1 - 0.303X_2 + 0.281Y_1 + e_{1s}$$

$$\text{Besar nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,629} = 0,609$$

a) Koefisien jalur *work interference with family* (X_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work interference with family* terhadap kinerja perawat sebesar -0.300. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work interference with family* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar -2.063 dan nilai sig. sebesar 0.045 (sig < 0,05) maka keputusannya H_3 yang menyatakan bahwa *work interference with family* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, yang artinya semakin tinggi *work interference with family* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya.

b) Koefisien jalur *family interference with work* (X_2) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *family interference with work* terhadap kinerja perawat sebesar -0.303. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan *family interference with work* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Nilai t_{hitung} sebesar -2.070 dan nilai sig. sebesar 0.044 (sig < 0,05) maka keputusannya H_4 yang menyatakan bahwa *family interference with work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat yang artinya semakin tinggi *family interference with work* bagi perawat maka semakin rendah kinerjanya.

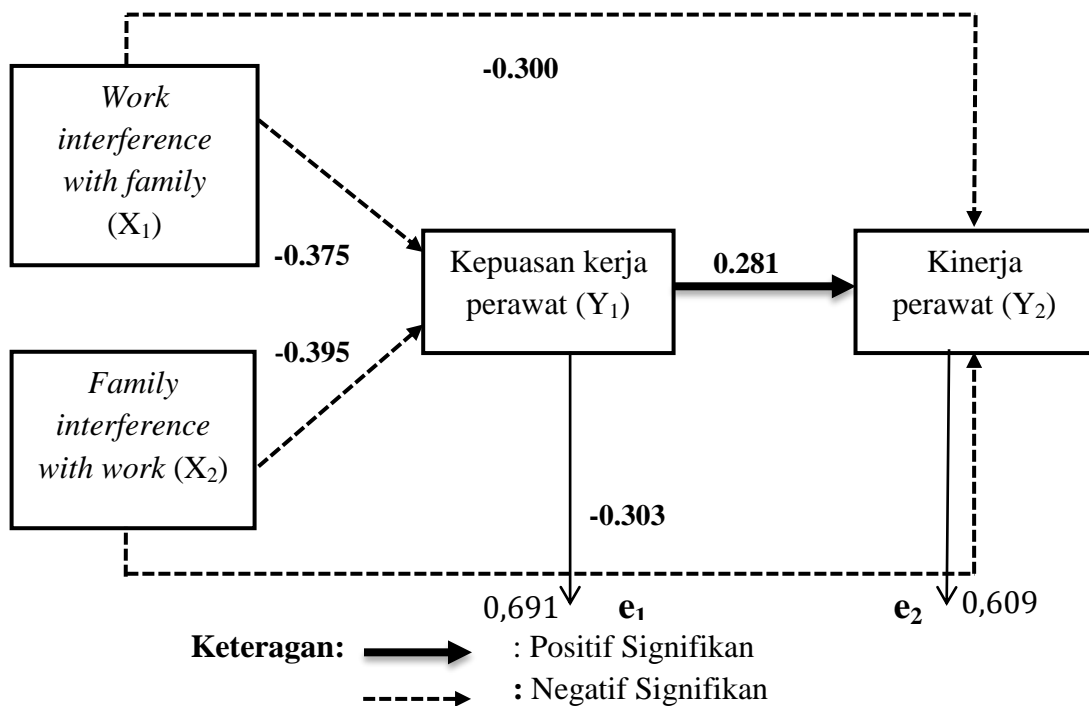
c) Koefisien jalur kepuasan kerja perawat (Y_1) terhadap kinerja perawat (Y_2)

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0.281. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar 2.186 dan nilai sig. sebesar 0.034 (sig < 0,197) maka keputusannya H_5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,629 atau 62,9%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi *work interference with family*, *family interference with work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 69,9%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 30,1%.

E. Hubungan antar jalur

Gambar 4.2 berikut menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan dalam penelitian ini. Pengaruh langsung antara variabel *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat ditunjukkan oleh anak panah dari masing-masing variabel.



Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh variabel *work interference with family* terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan koefisien sebesar -0,375. Pengaruh variabel *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan koefisien sebesar -0,395. Pengaruh variabel *work interference with family* terhadap kinerja perawat menunjukkan koefisien sebesar -0,300. Pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja perawat menunjukkan koefisien sebesar -0,303 dan pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja karyawan menunjukkan

F. Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat dapat dilakukan sebagai berikut. Menurut Riduwan dan kuncoro (2008:152) dan (Soimun,2004) adapun rumus yang digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu:

1. Pengaruh *work interference with family* (X₁) terhadap kinerja perawat (Y₂) melalui kepuasan kerja perawat (Y₁)

$$\begin{aligned} IE &= (PY_1X_1) \times (PY_2Y_1) \\ &= -0,375 \times 0,281 \\ &= -0,105 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat memperoleh hasil sebesar -0,105 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan antara *work interference with*

family dan kinerja perawat karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

2. Pengaruh *family interference with work* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui kepuasan kerja perawat (Y₁)

$$\begin{aligned} IE &= (PY_1X_2) \times (PY_2Y_1) \\ &= -0,395 \times 0,281 \\ &= -0,111 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat memperoleh hasil sebesar -0,111. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan antara *family interference with work* dan kinerja perawat karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

a.) Pengaruh total (*Total Effect*)

Menurut Riduwan dan kuncoro (2008:152) pengaruh total atau *total effect* (TE) merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan antar variabel. Untuk mengetahui pengaruh total variabel *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja perawat, dan kinerja perawat dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

1.) Pengaruh total *work interference with family* (X₁), kepuasan kerja perawat (Y₁), dan kinerja perawat (Y₂)

$$TE = PY_2X_1 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1)$$

$$= -0,300 - 0,105$$

$$= -0,405$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar -0,405. Melalui perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh total *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat sebesar -0,405.

2.) Pengaruh total *family interference with work* (X₂), kepuasan kerja perawat (Y₁), dan kinerja perawat (Y₂)

$$TE = PY_2X_2 + (PY_1X_2 \times PY_2Y_1)$$

$$= -0,395 - 0,240$$

$$= -0,414$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar -0,414. Melalui perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh total *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat sebesar -0,414.

Adapun ringkasan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari jalur penelitian dijelaskan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Ringkasan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari analisis jalur

Pengaruh Variabel	Hasil pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung melalui variabel Y_1	
X_1 terhadap Y_1	-0,375	-	-0,375
X_2 terhadap Y_1	-0,395	-	-0,395
X_1 terhadap Y_2	-0,300	$0,375 \times 0,281 = -0,105$	-0,405
X_2 terhadap Y_2	-0,303	$-0,395 \times 0,281 = -0,111$	-0,414
Y_1 terhadap Y_2	0,281	-	0,281

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat sebesar -0.105, dan total pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat sebesar -0,405. Pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat sebesar -0,111, dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar - 0,414.

a.) Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis diukur melalui hubungan koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Perhitungan ketepatan model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,522) (1 - 0,629) \\
 &= 1 - (0,478) (0,371) \\
 &= 1 - 0,1773 \\
 &= 0,8227 \text{ atau } 82,7\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 82,7% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

G. Uji t

Uji t dilakukan untuk memperkuat hasil dari uji *path* yang telah dilakukan sebelumnya. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas sig. $\leq (0,05)$.

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t_{hitung}	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
<i>Work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat	2,435	0,019	H ₁ didukung
<i>Family interference with work</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat	2,562	0,014	H ₂ didukung
<i>Work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat	2,063	0,045	H ₃ didukung
<i>Family interference with work</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat	2,070	0,044	H ₄ didukung
Kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat	2,186	0,034	H ₅ didukung

Sumber data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.14 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *work interference with family* (X_1) memiliki nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,435 < -2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,019 < 0,05$. Maka secara parsial variabel *work interference with family* (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat (Y_1).
2. Variabel *family Interference with work* (X_2) memiliki nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,562 < -2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,014 < 0,05$. Maka secara parsial variabel *family interference with work* (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat (Y_1).
3. Variabel *work interference with family* (X_1) memiliki nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,063 < -2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,045 < 0,05$. Maka secara parsial variabel *work interference with family* (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y_2).
4. Variabel *family interference with work* (X_2) memiliki nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,070 < -2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,044 < 0,05$. Maka secara parsial variabel *family interference with work* (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y_2).
5. Variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,186 > 2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,034 < 0,05$. Maka secara parsial variabel kepuasan kerja perawat (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y_2). Ringkasan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Ringkasan hasil penelitian

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
<p style="text-align: center;">H₁</p> <p><i>Work interference with family</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.</p>	<p>Diperoleh β sebesar -0,375 nilai t_{hitung} sebesar -2,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,019.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu (-2,435 < -2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha=0,05$ yaitu 0,019 < 0,05. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_1 didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>work interference with family</i> terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi tingkat <i>work interference with family</i> yang dialami maka semakin rendah kepuasannya.</p>
<p style="text-align: center;">H₂</p> <p><i>Family interference with work</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.</p>	<p>Diperoleh β sebesar -0,395 nilai t_{hitung} sebesar -2,562 dan nilai signifikansi sebesar 0,014.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu (-2,562 < -2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha=0,05$ yaitu 0,014 < 0,05. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_2 didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>family interference with work</i> terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi tingkat <i>family interference with work</i> yang dialami maka semakin rendah kepuasannya.</p>
<p style="text-align: center;">H₃</p> <p><i>Work interference</i></p>	<p>Diperoleh β sebesar -0,300 nilai t_{hitung} sebesar -2,063 dan nilai signifikansi</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu (-2,063 < -2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil</p>

<p><i>with family</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.</p>	<p>sebesar 0,045.</p>	<p>daripada $\alpha=0,05$ yaitu $0,045 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_3 didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>work interference with family</i> terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi <i>work interference with family</i> yang dialami maka semakin rendah kinerjanya.</p>
<p><i>Family interference with work</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.</p>	<p>H₄ Diperoleh β sebesar -0,303 nilai t_{hitung} sebesar -2,070 dan nilai signifikansi sebesar 0,044.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu (-2,070 < -2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha=0,05$ yaitu $0,044 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_4 didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan hubungan antara <i>family interference with work</i> terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi <i>family interference with work</i> yang dialami maka semakin rendah kinerjanya.</p>
<p>Kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.</p>	<p>H₅ Diperoleh β sebesar 0,281 nilai t_{hitung} sebesar 2,186 dan nilai signifikansi sebesar 0,034.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu yaitu (2,281 > 2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha=0,05$ yaitu $0,034 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_5 didukung. Artinya terdapat pengaruh signifikan hubungan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi</p>

kinerjanya.

<p>H₆</p> <p><i>Work interference with family</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja</p>	<p>Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar -0,300 dan pengaruh tidak langsung sebesar - 0,105.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan pengaruh langsung -0,300 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung – 0,105. Pengujian ini menunjukkan H₀ didukung dan H₆ tidak didukung artinya variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara <i>work interference with family</i> terhadap kinerja. Berdasarkan nilai korelasi antara variabel <i>work interference with family</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama-sama besar yakni -0,67 dan variabel <i>work interference with family</i> terhadap kinerja sebesar -0,72, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel <i>work interference with family</i> terhadap kinerja.</p>
<p>H₇</p> <p><i>Family interference with work</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja</p>	<p>Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar -0,303 dan pengaruh tidak langsung sebesar - 0,111.</p>	<p>Nilai statistik menunjukkan pengaruh langsung -0,303 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung – 0,111. Pengujian ini menunjukkan H₀ didukung dan H₇ tidak didukung artinya variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara <i>family interference with work</i> terhadap kinerja. Berdasarkan nilai korelasi antara variabel <i>family interference with work</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama besar yakni -0,68 dan variabel <i>family</i></p>

		<p><i>interference with work</i> terhadap kinerja sebesar -0,72, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel <i>family interference with work</i> terhadap kinerja.</p>
--	--	--

Sumber: Data primer diolah, 2016

H. Pembahasan hasil penelitian

1. Gambaran *work interference with family*, *family interference with work*, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat

Distribusi frekuensi pada variabel *work interference with family* (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,50 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD wonosari memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga diindikasikan tinggi. Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun terdapat 1 (satu) item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,55. Item tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta meyakini bahwa konflik paling mengganggu berasal dari tekanan pekerjaan yang menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta mengalami konflik perasaan tegang di dalam keluarga yang disebabkan adanya tekanan pekerjaan yang padat di lingkungan rumah sakit.

Berbeda dengan variabel *work interference with family* (X_1), variabel *family interference with family* (X_2) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48 sehingga dapat diartikan perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki *family interference with work* diindikasikan tinggi pula tapi tingkatannya lebih rendah dari *work interference with family*. Masing-masing item memiliki rata-rata yang tinggi, namun terdapat 1 (satu) item yang memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,73. Item tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta sering mengalami bentrokan waktu antara tanggung jawab di dalam keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat diindikasikan *work interference with family* yang terjadi pada perawat wanita di RSUD Wonosari Yogyakarta lebih tinggi daripada *family interference with work* yang dialami.

Distribusi frekuensi pada variabel kepuasan kerja perawat (Y_1) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,69 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta diindikasikan puas atas pekerjaan yang dilakukan, puas terhadap gaji yang diperoleh, puas terhadap rekan kerja, puas terhadap kesempatan promosi, puas terhadap pengawasan atasan atau supervisi dan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun terdapat 1 (satu) item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,76. Item tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta sudah menerima gaji yang cukup sesuai dengan pendidikan mereka. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat ditarik

kesimpulan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta merasa puas dalam pekerjaannya.

Distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan (Y_2) secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,85 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu serta hasil kerja telah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh item dengan rata-rata paling tinggi ada 3(tiga) sebesar 3,88 yang menyatakan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan kepada mereka, serta kualitas penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta baik.

2. Pengaruh *work interference with family* terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,375 diartikan bahwa *work interference with family* perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,375 terhadap kepuasan kerja perawat. Uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,435 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,019 < 0,05$) membuktikan bahwa H1 didukung sehingga dapat disimpulkan *work interference with family* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut memperkuat hasil suatu studi yang dikemukakan oleh Anderson *et al.* (2002) yang menemukan bahwa *work*

interference with family mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja . Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja.

3. Pengaruh *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,395 diartikan bahwa *family interference with work* perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,395 terhadap kepuasan kerja perawat. Pengaruh *family interference with work* terhadap kepuasan kerja perawat memperoleh hasil yang signifikan melalui uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,562 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,014 < 0,05$) membuktikan bahwa H2 didukung sehingga dapat disimpulkan *family interference with work* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Frone *et al.*, 1992; Netemeyer *et al.*, 1996 dalam Wulandari(2012) yang menyatakan bahwa *family interference with work* mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja perawat. Artinya semakin tinggi *family interference with work* maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

4. Pengaruh *work interference with family* terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,300 diartikan bahwa *work interference with family* perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,300 terhadap kinerja perawat. Pengaruh *work interference with family* terhadap kinerja perawat memperoleh hasil yang signifikan melalui uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,063 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$) membuktikan bahwa H3 didukung sehingga dapat disimpulkan *work interference with family* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Wulandari (2012) menyatakan *work interference with family* berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *work interference with family* yang dialami, maka kinerja akan semakin rendah begitupun sebaliknya.

5. Pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -3.303 diartikan bahwa *family interference with work* -3.303 perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki pengaruh secara langsung sebesar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *family interference with work* terhadap kinerja perawat memperoleh hasil signifikan melalui uji hipotesis t dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,070 < -2,011$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$) membuktikan bahwa H4 didukung sehingga dapat disimpulkan *family interference with work* yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung hasil suatu studi yang dikemukakan Wulandari (2012) menyatakan *family interference with work* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi *family interference with work* yang dialami karyawan, maka kinerja akan semakin rendah.

6. Pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,281 diartikan bahwa kepuasan perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,281 terhadap kinerja perawat. Pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat memperoleh hasil yang signifikan melalui uji hipotesis t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,186 > 2,011$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,034 < 0,05$) membuktikan bahwa H6 didukung sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja perawat yang terdapat dalam diri perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Syaiin (2008) adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya.

7. Pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

Pengaruh tidak langsung *work interference with family terhadap* kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat memperoleh hasil sebesar -0,105. Dari koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *work interference with family* terhadap kinerja

perawat yang artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Berdasarkan nilai korelasi antara variabel *work interference with family* terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama besar bahkan lebih besar korelasi terhadap variabel kerjanya yakni variabel kepuasan kerja sebesar -0,67 dan kinerja sebesar -0,72, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel *work interference with family* terhadap kinerja. Artinya H7 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work interference with family* terhadap kinerja tidak didukung.

8. Pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

Pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat memperoleh hasil sebesar -0,011. Dari koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *family Interference with work* terhadap kinerja perawat yang artinya bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Berdasarkan nilai korelasi antara variabel *family interference with work* terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama besar bahkan lebih besar korelasi terhadap variabel kerjanya yakni variabel kepuasan kerja sebesar -0,68 dan kinerja sebesar -0,72, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel *family interference with*

work terhadap kinerja. Artinya H8 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *family interference with work* terhadap kinerja tidak didukung.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi RSUD Wonosari Yogyakarta. Hal ini ditujukan agar RSUD Wonosari Yogyakarta dapat mencapai tujuan dengan optimal.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa *work interference family* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,50. *Family interference with work* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang meliputi 2 (dua) arah yakni *work interference with family* dan *family interference with work* yang dialami oleh perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Kepuasan kerja perawat memiliki nilai rata-rata sebesar 3,69 hal tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Kinerja perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta dikatakan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan *grand mean* sebesar 3,85. Hal tersebut ditunjukkan oleh perawat wanita RSUD Wonosari

Yogyakarta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu dan target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dengan hasil yang lebih baik dari waktu sebelumnya.

2. *Work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.
3. *Family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.
4. *Work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.
5. *Family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.
6. Kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
7. Pengaruh tidak langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar -0,105 yang berarti lebih kecil dari pengaruh langsung yang mempunyai nilai -0,300. Artinya hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak didukung. Jika dilihat dari korelasi antar variabel pada lampiran 9, diperoleh nilai *work Interference with family* terhadap kinerja sebesar -0,72, dan *work Interference with family* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,67. Dari nilai tersebut diketahui korelasi *work Interference with family* terhadap kepuasan kerja dan kinerja sama besar, bahkan lebih besar korelasi terhadap kinerjanya, sehingga dalam konteks penelitian ini

besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel *work interference with family* terhadap kinerja.

8. Pengaruh tidak langsung *family interference with work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar -0,111 yang berarti lebih kecil dari pengaruh langsung yang mempunyai nilai -0,303. Artinya hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan antara *family interference with work* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak didukung. Jika dilihat dari korelasi antar variabel pada lampiran 9, diperoleh nilai *family interference with work* terhadap kinerja sebesar -0,72, dan *work interference with family* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,68. Dari nilai tersebut diketahui korelasi *family interference with work* terhadap kepuasan kerja dan kinerja sama besar, bahkan lebih besar korelasi terhadap kinerjanya, sehingga dalam konteks penelitian ini besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel *family interference with work* terhadap kinerja.

B. Saran

Dengan melihat hasil penelitian, terdapat saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan RSUD Wonosari Yogyakarta yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan *work-family conflict* yang dialami perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta tinggi. Maka dari itu disarankan bagi pihak rumah sakit untuk bisa menerapkan kebijakan *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama dengan kata lain tidak mengabaikan

semua aspek termasuk dalam bekerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan kehidupan sosialnya. Contohnya pihak rumah sakit untuk bisa lebih memperhatikan pembagian jam kerja (*shift*), adanya liburan keluarga yang diadakan oleh kantor sehingga meminimalisir rasa cemas dan tegang yang ditimbulkan dari *work-family conflict* tersebut.

2. Bagi perawat sekaligus sebagai ibu yang mempunyai peran ganda diharapkan terus menjalankan karirnya dan bisa mempertahankan aspek kinerja yang baik dengan tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga. Perawat harus bijaksana menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga untuk memperkecil kemungkinan munculnya *work-family conflict*.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mampu mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam mengukur kinerja, responden menilai kinerjanya secara *self evaluation* atau penilaian terhadap diri sendiri sehingga cenderung menimbulkan hasil yang bias. Selain itu, dalam pengisian angket terkait dengan indikator kinerja responden melakukan *social desirability*. Menurut Sjostrom dan Holst (2002) *social desirability* adalah jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan padanya dimana subjek berusaha untuk meningkatkan kesamaan

dengan karakteristik masyarakat dan menurunkan karakteristik yang tidak diharapkan di masyarakat secara singkat dapat dikatakan bahwa *social desirability* menegaskan yang baik dan menyembunyikan yang buruk. Sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk tidak menggunakan *self evaluation* dalam pengisian angket yang berkaitan dengan indikator kinerja dengan cara peneliti dapat memberikan angket kepada atasan untuk mengukur kinerja bawahannya atau mengubah prosedur pengisian angket dengan memberikan penilaian kepada antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2008, “ *Analisis jalur (Path Analisis)* ”, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1070.
- Allen, T. D., Herst, D. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* , 5, 94-107.
- Arikunto, Suharsimi 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi. V. Penerbit Rineka Cipta . Jakarta.
- Bungin, Burhan, 2008,” *Metodologi Penelitian Kuantitatif*“, Edisi ketiga, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable districition in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical concideration.*Jurnal Of Personality and Social Psychology*,51, 1173-1182
- Christine, Merlyn. (2010). *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Respon Cemas Anak Usia Sekolah terhadap Pemasangan Intravena di Rumah Sakit Advent Medan*. Skripsi.
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Frone, M. R. Rusell, M. & Cooper, M. L. 1998, *Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface*, *Journal of Applied Psychology*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review* , 10, 76-88.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relationship between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour* , 63, 510-531.
- Hamzah Nur. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan mootivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Inkud Agritrama*. STIE Yappas Sumatera Barat.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Cetakan ke-15, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2000. *Metodologi Penelitian* ., Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan kedua. Gramedia. Jakarta : Pustaka Utama,
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga.
- Ilyas.Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan FKM UI,Depok.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Lathifah Ifah. 2008. *“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta: AUB.
- Maria dan Zulkarnain. 2013. *Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja*. Forum UMM.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007.*Evaluasi Kinerja SDM* .Edisi ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima .Jakarta. Ghalia Indonesia.

- Noor, N. M (2003). *Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some obeservations. Community work & family* 6, 297-319.
- Nurul. Indar. Balqis. 2014. *Relationship Of Dual Role Conflict With Job Performance in RSUD Daya Makassar's Nurses*. Makassar.
- Putri,Rizky Herwinda . 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia*.Semarang
- Ratih dan Yuliani . 2014. *The Effect of Work-Family Conflict To Female Employee Performance In Telkom R&D Center*. Bandung.
- Richardus. 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Roboth Y. Jane. 2013. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Salemba Empat: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Stone, Raymond J. (2005). *Human Resources Management*. Fifth Edition. Australia, Willey.
- Sugiyono. 2005. "*Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Alfabeta, Bandung.

Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Prenada Media.

Syaiin, Subakti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*. Tesis. Medan :Universitas Sumatera Utara.

Triaryati, Nyoman. (2003). *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue terhadap Absen dan Turnover*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 5 No.1 hal.85-96.

Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta.

www.fia.ub.ac.id/download/buku-pedoman/buku-pedoman-skripsi

www.rsudwonosari.web.id

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kepada

Yth. Ibu

Perawat RSUD Wonosari Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat (Studi pada Perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)**”, saya mengharap kesediaan Ibu untuk meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi angket ini. Jawaban yang Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaan Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anandvas Khoirunnisa R

125030207111049

ANGKET

A. Petunjuk Pengisian Angket

Mohon dijawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia.

B. Data Responden

Pendidikan Terakhir : SMA D1 D2 D3 S1 S2 S3

Usia :Tahun

Masa Kerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun >10 – 15 Tahun

>15 – 20 > 20 Tahun

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah Janda/Pernah Menikah

Jumlah Anak : 0 3
 1 4
 2 >4

Usia Anak : Anak ke-1 : Anak ke-3 : Anak ke-5 :

Anak ke-2 : Anak ke-4 :

Pekerjaan Suami :

C. Keterangan Jawaban

STS : Sangat Tidak Setuju **N** : Netral **SS** : Sangat Setuju
TS : Tidak Setuju **S** : Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Waktu yang saya dihabiskan untuk pekerjaan, membuat tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil.					
2.	Saya sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang saya digunakan untuk bekerja.					
3.	Saya sering lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga.					
4.	Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja.					
5.	Saya dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik.					
6.	Perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Sering terjadi bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan					
2.	Saya sering melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga.					
3.	Ketegangan masalah dalam rumah tangga membuat konsentrasi terganggu dalam bekerja dan membuat kemampuan kerja menurun.					
4.	Beban tanggung jawab keluarga membuat sulit konsentrasi dalam bekerja.					
5.	Saya dapat berperilaku baik dirumah tetapi tidak sama baiknya bila ditempat kerja.					
6.	Perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah,tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki.					
2.	Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Promosi pekerjaan di tempat kerja saya telah dilakukan secara adil.					
5.	Promosi jabatan di tempat kerja saya telah berdasarkan masa kerja.					
6.	Promosi jabatan di tempat kerja saya telah berdasarkan atas kinerja.					
7.	Saya telah mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja					
8.	Saya merasa nyaman berhubungan kerja dengan sesama rekan kerja					
9.	Saya telah menerima kepercayaan dari sesama rekan kerja.					
10.	Saya telah menerima dukungan dari atasan.					
11.	Saran saya bisa diterima oleh atasan.					
12.	Saya telah menerima perlakuan yang adil dari atasan.					
13.	Pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki.					
14.	Mempunyai kesempatan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.					

15.	Saya menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.					
-----	---	--	--	--	--	--

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan.					
2.	Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya.					
3.	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar rumah sakit.					
4.	Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding waktu yang lalu.					
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Adanya peningkatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas *Work interference with family*

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.2	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.3	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.4	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.5	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.6	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas *family interference with work*

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.2	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.3	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.4	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.5	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.6	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	6

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas kepuasan kerja perawat

Correlations

Correlations		Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.2	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.3	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.4	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.5	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.6	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.7	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.8	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.9	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y110	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.11	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.12	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.13	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.14	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y1.15	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	15

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas kinerja perawat**Correlations****Correlations**

		Y2
Y2.1	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y2.2	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y2.3	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y2.4	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y2.5	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y2.6	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6

Lampiran 7. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Regression (i)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	55.3529	10.74397	51
X1	21.0196	4.81452	51
X2	20.8627	5.43330	51

Correlations

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	-.676	-.680
	X1	-.676	1.000	.762
	X2	-.680	.762	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	51	51	51
	X1	51	51	51
	X2	51	51	51

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.502	7.58260

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3011.851	2	1505.925	26.192	.000 ^a
	Residual	2759.797	48	57.496		
	Total	5771.647	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.226	4.876		18.301	.000
	X1	-.837	.344	-.375	-2.435	.019
	X2	-.780	.305	-.395	-2.562	.014

a. Dependent Variable: Y1

Regression (ii)**Correlations**

		Y2	X1	X2	Y1
Pearson Correlation	Y2	1.000	-.720	-.722	.690
	X1	-.720	1.000	.762	-.676
	X2	-.722	.762	1.000	-.680
	Y1	.690	-.676	-.680	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Y1	.000	.000	.000	.
N	Y2	51	51	51	51
	X1	51	51	51	51
	X2	51	51	51	51
	Y1	51	51	51	51

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.605	2.37823

- a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.856	3	149.952	26.512	.000 ^a
	Residual	265.830	47	5.656		
	Total	715.686	50			

- a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.953	4.319		6.240	.000
	X1	-.236	.114	-.300	-2.063	.045
	X2	-.211	.102	-.303	-2.070	.044
	Y1	.099	.045	.281	2.186	.034

- a. Dependent Variable: Y2

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.605	2.37823	2.204

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.374	2.675
	X2	.369	2.707
	Y1	.478	2.091

a. Dependent Variable: Y2

Keterangan: tolerance > 0,10 ; < 10,00

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.502	7.58260	1.890

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.420	2.381
	X2	.420	2.381

a. Dependent Variable: Y1

Keterangan: tolerance > 0,10 ; < 10,00

NORMALITAS 1 dan NORMALITAS 2**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	7.42939640	2.30577710
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.066
	Positive	.074	.066
	Negative	-.121	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.867	.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.978

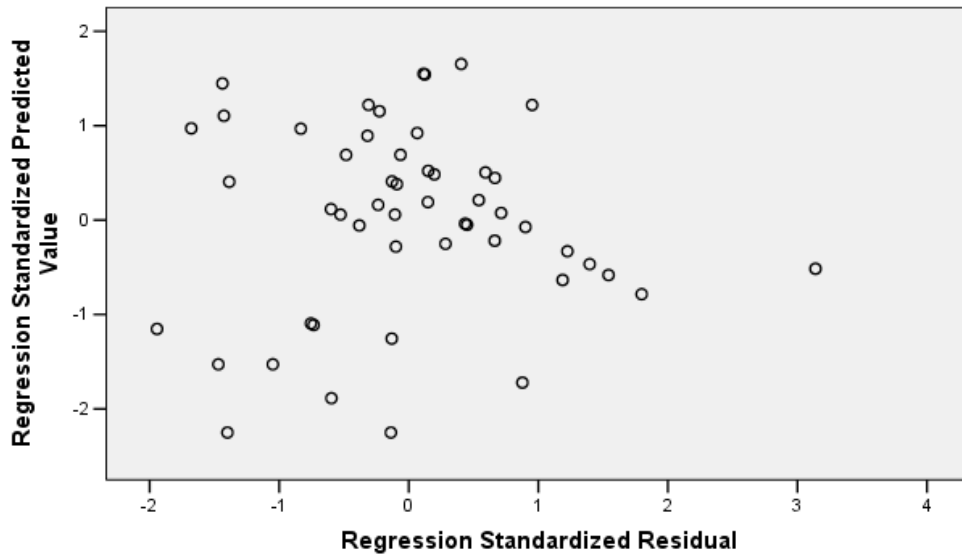
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Ket: > 0.05

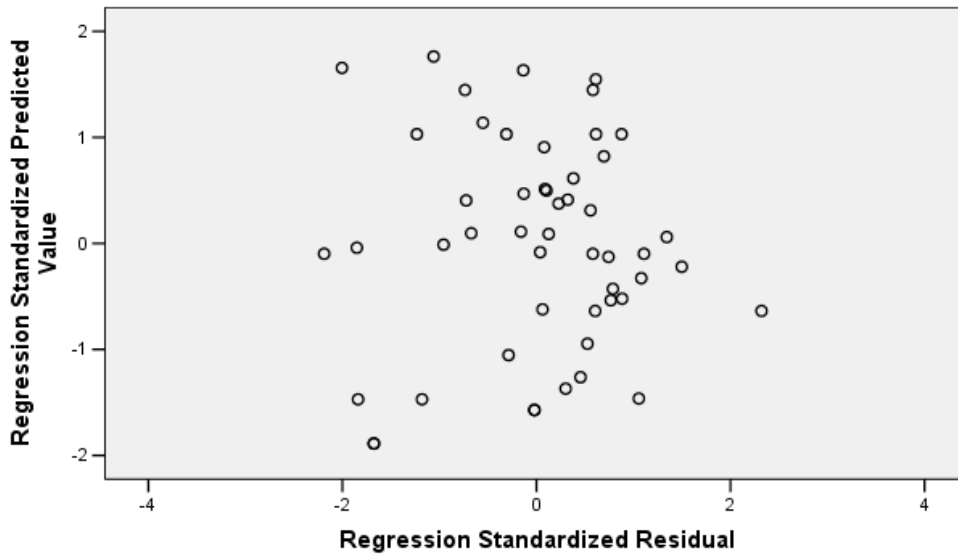
Scatterplot

Dependent Variable: Y2



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



Lampiran 9.**Mean, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel**

Variabel	Mean	Std. Deviasi n	X ₁	X ₂	Y ₁	Y ₂
<i>Work interference with family</i> (X ₁)	21.02	4.81	1	0.76	-0.67	-0.72
<i>Family interference with work</i> (X ₂)	20.86	5.43	0.76	1	-0.68	-0.72
Kepuasan kerja perawat (Y ₁)	55.35	10.74	-0.67	-	1	0.69

				0.68		
Kinerja perawat (Y_2)	23.07	3.78	-0.72	- 0.72	0.69	1

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Lampiran 10

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Anandyas KhoirunnisaRetnaningrum
 NIM : 125030207111049
 Tempat/Tanggal Lahir : Gunungkidul, 11 Maret 1994
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 22 Tahun
 Agama : Islam
 Alamat : Gading 1 RT 09 RW 01 Playen Wonosari
 Yogyakarta
 Nomor HP : 082132582617
 Email : anandyaskhoirunnisa@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

2000 – 2006 : SD Negeri 1 Playen Yogyakarta
 2006 – 2009 : SMP Negeri 1 Playen Yogyakarta
 2009 – 2012 : SMA Islamic Village Karawaci Tangerang
 2012 – 2016 : Universitas Brawijaya Malang

PENGALAMAN ORGANISASI/KEPANITIAAN

1. Pengurus harian BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) FIA UB Kementerian Kebijakan Publik tahun 2013.
2. Anggota paduan suara mahasiswa FIA.
3. Sie konsumsi acara Sekolah Gerakan Mahasiswa BEM 2013.
4. Panitia Olimpiade Brawijaya 2014 bidang Publikasi IT.