

BAB IV

PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian tentang analisis yang merupakan jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner. Hasil penelitian ini merupakan gambaran dari fenomena yang ingin diketahui oleh peneliti yang berkaitan dengan Pengaruh *Work-family conflict* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Permata Bunda Malang

Berikut ini penjelasan singkat tentang Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Tempat dimana penelitian ini dilakukan seperti sejarah Rumah Sakit Permata Bunda, Visi, Misi, Motto, Fasilitas layanan kesehatan yang tersedia di Rumah sakit Permata Bunda, Struktur Organisasi, job Desk, dan yang terakhir macam-macam.

1. Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Permata Bunda berdiri pada tanggal 30 juli 2005. Pada awal berdirinya, Rumah Sakit Permata Bunda bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yakni Rumah Sakit Permata Bersalin. Dalam jangka waktu satu tahun, terdapat evaluasi dari Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Timur kemudian disarankan agar dikembangkan pelayanan menjadi Rumah sakit. Tepatnya pada tanggal 22 januari 2007 resmi menjadi Rumah Sakit Permata Bunda.

2. Visi, Misi, dan Motto Rumah Sakit Permata Bunda

Berikut adalah penjelasan mengenai Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Permata Bunda:

Visi Rumah Sakit Permata Bunda

Rumah Sakit Permata Bunda menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dengan menyelenggarakan pelayanan secara profesional. Rumah Sakit yang mengembangkan penerapan ilmu kedokteran, ilmu keperawatan, obat-obatan, peralatan yang mutakhir dan menjunjung etika perawatan serta memperhatikan aspek sosial.

Misi Rumah Sakit Permata Bunda

1. Rumah sakit Permata Bunda menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat baik secara rawat jalan, rawat inap, UGD serta pelayanan penunjang lainnya.
2. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan baik secara preventif, promotif, kuratif maupun rehabilitas dan upaya rujukan.
3. Karyawan Rumah sakit Permata Bunda dalam melayani masyarakat berperilaku sopan santun, familiar, dan menjunjung etika serta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dibidangnya masing-masing.
4. Dalam menyelenggarakan fungsi sosial Rumah sakit Permata Bunda menyediakan rawat inap kelas IV (empat).

Motto Rumah sakit Permata Bunda

“ Kebahagiaan pasien adalah kebahagiaan kami”

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Bunda

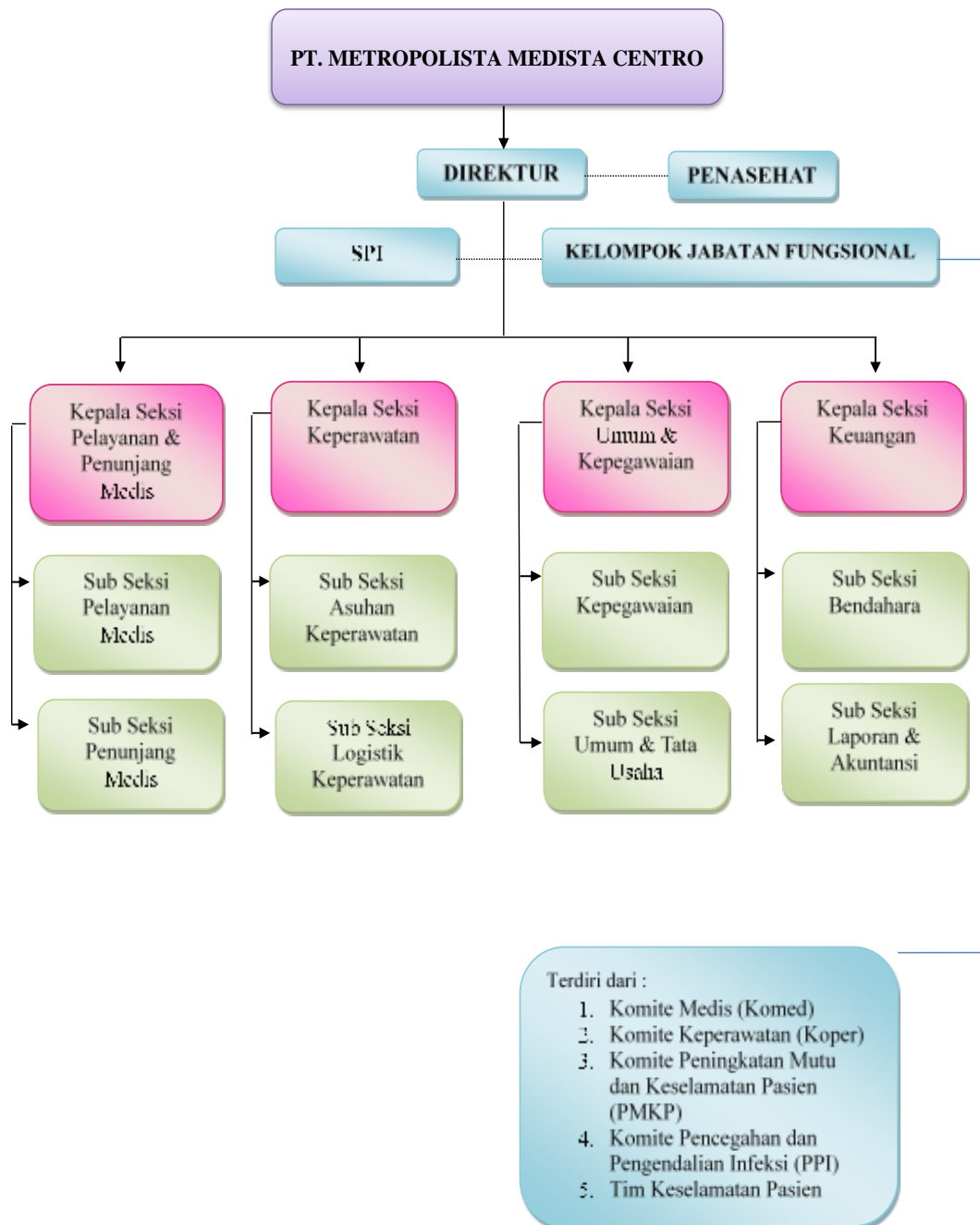
Struktur organisasi merupakan gambaran tentang hubungan dan kerjasama dan orang-orang yang terdapat pada suatu badan dalam mencapai suatu tujuan, struktur organisasi ini berguna sebagai pedoman pendelegasian wewenang dan hubungan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi. Rumah Sakit Permata Bunda di pimpin oleh seorang Direktur yang membawahi Kepala Seksi, seperti Kepala Seksi Pelayanan dan penunjang Medis, Kepala Keperawatan, Kepala umum & Kepegawaian, dan yang terakhir Kepala Seksi Keuangan, kemudian Kepala Seksi bertanggungjawab atas masing- masing unit dan bagian urusan yang dibawah, struktur organisasi Rumah sakit Permata Bunda Malang tampak sebagaimana pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang

STRUKTUR ORGANISASI

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT



Sumber : Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang

4. Tugas dan Wewenang di Rumah Sakit Permata Bunda

Merupakan tugas-tugas yang harus dilakukan dan merupakan pertanggungjawaban yang melekat erat pada sebuah jabatan tertentu. Adapun tugas dari Kepala Seksi dalam struktur organisasi Rumah Sakit Permata Bunda Malang adalah:

1. Kepala Seksi Pelayanan dan Penunjang Medis

Kepala Seksi Pelayanan dan Penunjang medis merupakan seorang tenaga Dokter yang diberi wewenang dan tanggungjawab dalam mengatur serta mengendalikan kegiatan pelayanan dan penunjang medis rumah sakit dan membawahi yang pertama unit laboratorium, yang kedua unit radiologi, kemudian unit gizi, instalasi farmasi, unit rawat jalan, unit raat inap, dan unit gawat darurat, tugasnya antara lain:

- a. Menyusun receanan operasional kegiatan seksi pelayana dan penunjang medis sebagai asuhan pelaksanaan kegiatan.
- b. Mengkaji usulan rencana dan proritas kegiatan dan kebutuhan sarana di lingkup pelayanan dan penunjang medis.
- c. Mengkaji encana kebutuhan bahan dan perangkat kerja di jajaran seksi pelayanan dan penunjang medis untuk kelancaran tugas.
- d. Mengkaji usulan rencana dan prioritas kebutuhan tenaga di lingkup pelayanan dan penunjang medis.
- e. Membagi tugas dan mengikuti perkembangannya dengan cara memakai, memantau agar penyelesaiannya tepat waktu.

- f. Mengkaji dan mengusulkan penempatan tenaga medis di lingkup pelayanan dan penunjang medis untuk kelancaran tugas.
- g. Mengkaji usulan konsep rumusan sistem dan mekanisme pelayanan dan penunjang medis.
- h. Mengkaji usulan konsep rumusan rencana peningkatan mutu pelayanan dan penunjang medis.
- i. Mengkaji usulan konsep prosedur tetap (SPO) di jajaran bidang pelayanan dan penunjang medis.

2. Kepala Seksi Keperawatan

Kepala seksi keperawatan merupakan seorang tenaga keperawatan yang diberi wewenang dan tanggungjawab dalam mengatur serta mengendalikan kegiatan pelayanan perawatan rumah sakit dan membawahi, yang pertama unit rawat jalan, unit rawat inap dan yang terakhir unit gawat darurat, antara lain tugasnya:

- a. Menyusun rencana kebutuhan tenaga keperawatan secara keseluruhan baik dalam jumlah maupun kualifikasi
- b. Menyusun program pengembangan staf keperawatan sesuai kebutuhan pelayanan di rumah sakit
- c. Menyusun program orientasi bagi siswa/ mahasiswa pendidikan keperawatan yang menggunakan rumah sakit sebagai lahan praktek
- d. Menyusun program orientasi bagi tenaga keperawatan yang baru bekerja di rumah sakit
- e. Menyusun jadwal rapat koordinasi dengan kepala ruangan

- f. Menyusun program mutasi tenaga keperawatan baik pelaksana maupun pengelola
- g. Menyusun rencana penempatan tenaga keperawatan sesuai kebutuhan koordinasi dengan kepala ruangan
- h. Menyusun rencana kebutuhan peralatan keperawatan sesuai kebutuhan pelayanan baik jumlah dan jenis alat
- i. Menyusun anggaran biaya untuk kebutuhan: pengembangan staf, peralatan dan kebutuhan lain

3. Kepala Seksi Administrasi Umum

Kepala Seksi Administrasi Umum merupakan seorang tenaga administrasi yang di beri wewenang dan tanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan administratif di rumah sakit dan membawahi bagian urusan pencatatan dan pelaporan, bagian urusan kesekretariatan, bagian kerumahtanggaan, bagian urusan humas dan urusan kepegawaian, antara lain:

- a. Menyusun rencana operasional kegiatan urusan administrasi kepegawaian sebagai acuan pelaksanaan kegiatan serta membagi tugas dan waktu dan mengikuti perkembangannya dengan cara memantau agar penyelesaiannya tepat waktu
- b. Membuat usulan prosedur tetap (SPO) di seksi administrasi umum
- c. Membuat usulan kebutuhan rekrutmen, promosi dan rotasi karyawan baik jumlah maupun kualifikasi agar dicapai kinerja karyawan yang optimal

- d. Mempersiapkan seluruh rencana kebutuhan kegiatan kepersonaliaan mulai penempatan karyawan, pengusulan jabatan, pemberian reward dan punishment, penilaian evaluasi kinerja karyawan, diklat dan pembinaan karyawan dan disiplin karyawan
- e. Menyusun telaahan staf yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dan membuat laporan kegiatan karyawan
- f. Menyusun program orientasi bagi tenaga non profesi
- g. Menyusun jadwal rapat
- h. Menyusun program pengendalian mutu bagi tenaga non profesi
- i. Menyusun dan memelihara data karyawan dan dokter

4. Kepala Seksi Administrasi Keuangan

Kepala seksi administrasi keuangan merupakan seorang tenaga administrasi yang diberi wewenang dan tanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan keuangan dan akuntansi di rumah sakit serta memiliki bawahan urusan akuntansi, urusan piutang, urusan hutang, urusan laporan human resource, dan urusan billing dan pajak, dan memiliki uraian tugas sebagai berikut:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas pada Seksi Administrasi Keuangan
- b. Menyusun rencana operasional kegiatan administrasi keuangan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan serta membagi tugas dan waktu dan mengikuti perkembangannya dengan cara memantau agar penyelesaiannya tepat waktu.

- c. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan yang meliputi penyusunan program anggaran, kegiatan perbendaharaan, mobilisasi dan serta verifikasi dan akuntansi
- d. Membuat usulan prosedur tetap (SPO) di Seksi Administrasi Keuangan
- e. Merencanakan penerimaan dan pengeluaran kas
- f. Merencanakan penarikan dana sesuai kebutuhan
- g. Mempersiapkan seluruh rencana kebutuhan kegiatan keuangan
- h. Menyusun Jadwal Rapat di dalam Seksi Administrasi Keuangan

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 75 Kota Malang. Dalam pengisian kuesioner terdapat 42 responden dan semua kuesioner terisi dengan baik sesuai dengan harapan peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang karakteristik dari responden yang diteliti, yaitu:

1. Usia Responden

Gambaran usia responden pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini. Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berumur 26-28 tahun yaitu sebanyak 15 orang (35,71%).

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persen (%)
1	20-22	2	4,76
2	23-25	13	30,95
3	26-28	15	35,71
4	29-32	9	21,42
5	33-35	3	7,14
Total		42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin responden pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini . Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa responden seluruhnya adalah perempuan yaitu sebanyak 42 orang (100%).

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Perempuan	42	100%
Total		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

3. Masa Kerja

Masa kerja responden berdasarkan hasil penyebaran keusioner tersaji pada tabel 14 di bawah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 39 orang (81,25%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persen (%)
1.	< 5 tahun	8	18,75%
2.	> 5 tahun	34	81,25%
Total		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

4. Status Pernikahan

Responden mayoritas telah berstatus menikah, yaitu sebanyak 39 responden atau 92,85% , dan sisanya berstatus janda/pernah menikah sebanyak 3 respnden atau 7,15%.

Gambaran responden berdasarkan status pernikahan disajikan dalam tabel 15.

Tabel 4.5
Distribusi responden berdasarkan status pernikahan

No.	Status pernikahan	Jumlah	Persen (%)
1.	Menikah	39	92,85%
2.	Janda/pernah menikah	3	7,15%
Total		42	100%

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan jawaban kuesioner responden berdasarkan item-item pernyataan dengan menghitung jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor jawaban 1, TS (Tidak Setuju)

dengan skor jawaban 2, RR (Ragu-ragu) dengan skor jawaban 3, S (Setuju) dengan skor jawaban 4 dan SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 5 serta ditambahkan hasil rata-rata dari setiap item.

a. Distribusi Frekuensi Variabel *Work-family Conflict* (X)

Variabel *Work-family Conflict*(X) pada penelitian ini diukur melalui 12 butir item pernyataan. Hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel *Work-family Conflict*(x) dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Family Conflict* (X)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X.1.1	1	2,4	11	26,2	1	2,4	21	50,0	8	19	3,57
X.1.2	2	4,8	29	69,0	0	0	11	26,2	0	0	2,48
X.1.3	1	2,4	18	42,9	0	0	18	42,9	5	11,9	3,19
X.1.4	3	7,1	17	40,5	1	2,4	21	50,0	0	0	2,95
X.1.5	16	38,1	22	52,4	3	7,1	0	0	1	2,4	3,76
X.1.6	0	0	19	45,2	11	26,2	7	16,7	5	11,9	2,95
X.1.7	3	7,1	19	45,2	0	0	13	31,0	7	16,7	3,05
X.1.8	3	7,1	9	21,4	1	2,4	18	42,9	11	26,2	3,60
X.1.9	1	2,4	13	31,0	1	2,4	25	59,5	2	4,8	3,33
X.1.10	8	19,0	22	52,4	4	9,5	5	11,9	3	7,1	2,36
X.1.11	8	19,0	27	64,3	2	4,8	5	11,9	0	0	2,10
X.1.12	0	0	14	33,3	10	23,8	15	35,7	3	7,1	3,17

Sumber: Data diolah Tahun 2017

Keterangan:

X.1.1 : Saya Sering terjadi bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan

X.1.2 : Saya sering melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga

X.1.3 : Ketergangen masalah dalam rumah tangga membuat konsentrasi saya terganggu.

X.1.4 : Beban tanggung jawab keluarga membuat saya sulit konsentrasi dalam bekerja

X.1.5 : Saya dapat berperilaku baik di rumah tetapi tidak sama baiknya bila ditempat kerja

- X.1.6 : Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan di rumah,tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja
- X.1.7 : Waktu saya dihabiskan untuk pekerjaan membuat tidak bisa berpartidipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil
- X.1.8 : Saya sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu saya digunakan untuk bekerja
- X.1.9 : Saya sering lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga
- X.1.10: Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja
- X.1.11: Saya dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik
- X.1.12 : Perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.1 dengan pernyataan “Sering terjadi bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan” diperoleh bahwa ada 1 responden atau 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 11 responden (26,2%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,4%) menjawab ragu-ragu, 21 responden (50%) menjawab setuju dan 8 responden (19%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.1 sebesar 3,57 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa sering terjadi bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.2 dengan pernyataan “Saya sering melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga” diperoleh bahwa ada yang memilih 2 atau 4,8% jawaban sangat tidak setuju, 29 responden (69%) menjawab tidak setuju, tidak ada responden (0%) menjawab ragu-ragu, 11 responden (26,2%) menjawab setuju dan tidak ada responden (0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.3

sebesar 2,48 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang tidak sering melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.3 dengan pernyataan “Ketegangan masalah dalam rumah tangga membuat konsentrasi saya terganggu.” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 1 responden (2,3%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,1%) menjawab ragu-ragu, 34 responden (77,3%) menjawab setuju dan 5 responden (11,4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.4 sebesar 3,98 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang memiliki ketangguhan secara mental dalam bekerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.4 dengan pernyataan “Beban tanggung jawab keluarga membuat saya sulit konsentrasi dalam bekerja” diperoleh bahwa 3 responden (7,1%) memilih sangat tidak setuju, 17 responden (40,5%) memilih setuju, 1 responden (2,4%) memilih ragu-ragu, 21 responden (50%) memilih setuju dan (0%) tidak memilih sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.5 sebesar 3,76 hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang setuju.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.5 dengan pernyataan “Saya dapat berperilaku baik di rumah tetapi tidak sama baiknya bila ditempat kerja” diperoleh bahwa 16 responden atau 38,1% jawaban sangat tidak setuju, 22 responden atau (52,4%) tidak setuju, 3 responden (7,1%) menjawab

ragu-ragu, tidak ada responden yang setuju (0%) dan 1 responden (2,4%) menjawab sangat setuju setuju. Rata-rata pada item X.1.5 sebesar 1,76 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa dapat berperilaku sama baiknya di rumah maupun di tempat kerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.6 dengan pernyataan “Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan di rumah,tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 19 responden (45,2%) menjawab tidak setuju, 11 responden (26,2%) menjawab ragu-ragu, 7 responden (16,7%) menjawab setuju dan 5 responden (11,9%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.2.1 sebesar 2,95 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mampu memecahkan masalah ditempat kerja dan di rumah dengan perilaku pemecahan masalah yang sama.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.7 dengan pernyataan “Waktu saya dihabiskan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil” diperoleh bahwa 3 responden atau 7,1% jawaban sangat tidak setuju, 19 responden (45,2%) menjawab tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu (0%), 13 responden (31%) menjawab setuju dan 7 responden (16,7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.7 sebesar 3,05 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan Hotel wanita Rumah Sakit

Permata Bunda Malang tetap bisa berpartisipasi dalam aktivitas rumah tangga secara adil

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.8 dengan pernyataan “Saya sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu saya digunakan untuk bekerja” diperoleh bahwa 3 responden (7,1%) jawaban sangat tidak setuju, 9 responden (21,4%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,4%) menjawab ragu-ragu, 18 responden (42,9%) menjawab setuju dan 11 responden (26,2%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.8 sebesar 3,60 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena bekerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.9 dengan pernyataan “Saya sering lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga” diperoleh bahwa 1 responden (2,4%) yang memilih sangat tidak setuju, 13 responden (31%) tidak setuju, 1 responden (2,4%) ragu-ragu, 25 responden (59,5%) memilih setuju dan 2 responden (4,8%) jawaban sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.9 sebesar 3,33 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa sering merasa lelah sepulang kerja sehingga tidak melakukan apa-apa dalam keluarga.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.10 dengan pernyataan “Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan saya tegang sepulang kerja” diperoleh bahwa 8 responden atau 19% jawaban sangat tidak setuju, 22

responden (52,4%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,5%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (11,9%) menjawab setuju dan 3 responden (7,1%) memilih sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.10 sebesar 2,36 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang tidak merasakan bahwa tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepanjang kerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.11 dengan pernyataan “Saya dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik” diperoleh bahwa 8 responden 19% jawaban sangat tidak setuju, 27 responden (64,3%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (11,9%) menjawab setuju dan tidak ada responden (0%) yang memilih sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.11 sebesar 2,10 yang berarti tidak setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa tetap menjadi orang tua dan pasangan yang baik meski bekerja secara efektif.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item X.1.12 dengan pernyataan “Perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja, tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 14 responden (33,3%) menjawab tidak setuju, 10 responden (23,8%) menjawab ragu-ragu, 15 responden (35,7%) menjawab setuju dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item X.1.12 sebesar 3,17 yang berarti ragu-ragu. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda

Malangmerasa ragu-ragu bahwa pemecahan pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja(Y1)

Variabel Kepuasan Kerja(Y1) pada penelitian ini diukur melalui 12 butir item pernyataan. Hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Kepuasan Kerja(Y1) dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Y1.1.1	0	0	10	23,8	4	9,5	27	64,3	2	2,4	3,45
Y1.1.2	1	2,4	23	54,8	5	11,9	11	26,2	2	4,8	2,76
Y1.1.3	0	0	7	16,7	8	21,4	24	57,1	2	4,8	3,50
Y1.2.1	0	0	5	11,9	17	40,5	20	47,6	0	0	3,36
Y1.2.2	1	2,4	5	11,9	21	50,0	14	33,3	1	2,4	3,21
Y1.2.3	1	2,4	2	4,8	19	45,2	19	45,2	1	2,4	3,40
Y1.3.1	1	2,4	2	4,8	2	4,8	25	59,5	12	28,6	4,07
Y1.3.2	0	0	0	0	0	0	31	73,8	11	26,2	4,26
Y1.3.3	0	0	0	0	6	14,3	28	66,7	8	19,0	4,05
Y1.4.1	1	2,4	3	7,1	19	45,2	17	40,5	2	4,8	3,38
Y1.4.2	0	0	1	2,4	20	47,6	20	47,6	1	2,4	3,50
Y1.4.3	1	2,4	5	11,9	22	52,4	12	28,6	2	4,8	3,21
Y1.5.1	0	0	0	0	4	9,5	21	50,0	17	40,5	4,31
Y1.5.2	0	0	10	23,8	19	45,2	9	21,4	4	9,5	3,17
Y1.5.3	0	0	1	2,4	6	14,3	26	61,0	9	21,4	4,02

Sumber: Data diolah tahun 2017

Keterangan:

Y1.1.1 : Gaji yang saya terima telah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki

Y1.1.2 : Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup saya

Y1.1.3 : Gaji yang saya terima sesuai dnegan pekerjaan yang saya lakukan

Y1.2.1 : Promosi pekerjaan di tempat kerja saya telah dilakukan secara adil

Y1.2.2 : Promosi jabatan di tempat saya kerja telah berdasar masa kerja

Y1.2.3 : Promosi jabatan di tempat kerja saya telah berdasarkan atas kinerja

Y1.3.1 : Saya telah mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja

- Y1.3.2 : Saya merasa nyaman berhubungan kerja dengan sesama rekan kerja
- Y1.3.3 : Saya telah menerima kepercayaan dari sesama rekan kerja
- Y1.4.1 : Saya telah menerima dukungan dari atasan
- Y1.4.2 : Saran saya bisa diterima oleh atasan
- Y1.4.3 : Saya telah menerima perlakuan yang adil dari atasan
- Y1.5.1: Pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki
- Y1.5.2 : Mempunyai kesempatan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan
- Y1.5.3 : Saya menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.1.1 dengan pernyataan “Gaji yang saya terima telah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 10 responden (23,8%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,5%) menjawab ragu-ragu, 27 responden (64,3%) menjawab setuju dan 1 responden (2,4%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.1.1 sebesar 3,45 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malangmerasa gaji yang diterima telah sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.1.2 dengan pernyataan “Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup saya” diperoleh bahwa 1 responden atau 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 23 responden 54,8% tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab ragu-ragu, 11 responden (26,2%) menjawab setuju dan 2 responden (4,8%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.1.3 sebesar 3,50 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang telah menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.2.1 dengan pernyataan “Promosi pekerjaan di tempat kerja saya telah dilakukan secara adil” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab tidak setuju, 17 responden (40,5%) menjawab ragu-ragu, 20 responden (47,6%) menjawab setuju dan tidak ada responden (0%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.2.1 sebesar 3,36 yang berarti ragu-ragu. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa ragu-ragu dengan pernyataan bahwa promosi ditempat kerja telah dilakukan secara adil.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.2.2 dengan pernyataan “Promosi jabatan di tempat saya kerja telah berdasar masa kerja” diperoleh bahwa 1 responden atau 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab tidak setuju, 21 responden (50%) menjawab ragu-ragu, 14 responden (33,3%) menjawab setuju dan 1 responden (2,4%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.2.2 sebesar 3,24 yang berarti ragu-ragu. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang merasa ragu promosi di tempat kerja telah dilakukan sesuai masa kerja.

Berdasarkan 44 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.2.3 dengan pernyataan “Promosi jabatan di tempat kerja saya telah berdasarkan atas kinerja” diperoleh 1 responden atau 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 19 responden (45,2%) menjawab ragu-ragu, 19 responden (45,2%) menjawab setuju dan 1 responden (2,4%) yang menjawab sangat setuju.

Rata-rata pada item Y1.2.3 sebesar 3,40 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang ragu bahwa promosi yang dilakukan telah berdasarkan kinerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.3.1 dengan pernyataan “Saya telah mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 1responden 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab ragu-ragu, 25 responden (59,5%) menjawab setuju dan 12 responden (28,6%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.3.1 sebesar 4,07 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang telahmendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.3.2 dengan pernyataan “Saya merasa nyaman berhubungan kerja dengan sesama rekan kerja” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju,tidak setuju,ragu-ragu, 31 responden (73,8%) menjawab tidak setuju, 11responden (5,8%) menjawab ragu-ragu, 25 responden (29,1%) menjawab setuju dan 4 responden (26,2%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.3.2 sebesar 4,26 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malangmerasa nyaman berhubungan kerja dengan sesama rekan kerja

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.3.3 dengan pernyataan “Saya telah menerima kepercayaan dari sesama rekan kerja” diperoleh

bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6 responden (14,3%) menjawab ragu-ragu, 28 responden (66,7%) menjawab setuju, 8 responden (19%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.3.3 sebesar 4,05 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang telah menerima kepercayaan dari sesama rekan kerja.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.4.1 dengan pernyataan "Saya telah menerima dukungan dari atasan" diperoleh 1 responden 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, 19 responden (45,2%) menjawab ragu-ragu, 17 responden (40,5%) menjawab setuju dan 2 responden (4,8%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.4.1 sebesar 3,38 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang telah menerima dukungan dari atasan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.4.2 dengan pernyataan "Saran saya bisa diterima oleh atasan" diperoleh tidak ada yang memilih 0% jawaban sangat tidak setuju, 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, 20 responden (47,6%) menjawab ragu-ragu, 20 responden (47,6%) menjawab setuju dan 1 responden (2,4%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.4.2 sebesar 3,50 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa saran karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang telah bisa diterima oleh atasan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.4.3 dengan pernyataan “Saya telah menerima perlakuan yang adil dari atasan” diperoleh 1 responden 2,4% jawaban sangat tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab tidak setuju, 22 responden (52,4%) menjawab ragu-ragu, 12 responden (28,6%) menjawab setuju dan 2 responden (4,8%) yang menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.4.3 sebesar 3,21 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malangtelah menerima perlakuan yang adil dari atasan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.5.1 dengan pernyataan “Pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki” diperoleh tidak ada jawaban 0% untuk pilihan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden 9,5% jawaban ragu-ragu, 21 responden (50%) menjawab setuju, 17 responden (40,5%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.5.1 sebesar 4,31 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malangmelakukan pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.5.2 dengan pernyataan “Mempunyai kesempatan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan” diperoleh tidak ada jawaban 0% untuk pilihan sangat tidak setuju, 10 responden 23,8% jawaban tidak setuju, 19 responden 45,2% jawaban ragu-ragu, 9 responden (21,4%) menjawab setuju, 4 responden (9,5%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.5.2 sebesar 3,17 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit

Permata Bunda Malang mempunyai kesempatan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y1.5.3 dengan pernyataan “Saya menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.” diperoleh tidak ada jawaban 0% untuk pilihan sangat tidak setuju, 1 responden 2,4% jawaban tidak setuju, 6 responden 14,3% jawaban ragu-ragu, 26 responden (61%) menjawab setuju, 9 responden (21,4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y1.5.3 sebesar 4,02 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel Kinerja Karyawan (Y₂) pada penelitian ini diukur melalui 3 butir item pernyataan. Hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y₂) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja(Y₂)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Y2.1	0	0	3	7,1	4	9,5	30	71,4	5	11,9	3,88
Y2.2	0	0	2	4,8	5	11,9	28	66,7	7	16,7	3,95
Y2.3	0	0	1	2,4	4	9,5	30	71,4	7	16,7	4,02
Y2.4	0	0	2	4,8	4	9,5	30	71,4	7	16,7	4,02
Y2.5	0	0	0	0	8	19,0	31	73,8	3	7,1	3,88
Y2.6	0	0	3	7,1	8	19,0	25	59,5	6	14,3	3,81

Sumber : Data diolah tahun 2017

Keterangan:

Y2.1 :Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan

Y2.2 : Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya

Y2.3 : Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar rumah sakit

Y2.4 : Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding waktu yang lalu

Y2.5 : Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Y2.6 : Saya mengalami peningkatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban responden untuk setiap item pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja(Y₂). Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.1 dengan pernyataan “Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,5%) menjawab ragu-ragu dan 30 responden (71,4%) menjawab setuju dan 5 responden (11,9%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.1 sebesar 3,88 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawanwanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan beban yang diberikan.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.2 dengan pernyataan “Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab ragu-ragu dan 28 responden (66,7%) menjawab setuju dan 7 responden (16,7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.2 sebesar 3,95 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini mengindikasikan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.3 dengan pernyataan “Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar rumah sakit” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,5%) menjawab ragu-ragu, 30 responden (71,4%) menjawab setuju dan 7 responden (16,7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.3 sebesar 4,02 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mampu bekerja sesuai dengan standar rumah sakit.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.4 dengan pernyataan “Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding waktu yang lalu” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9,5%) menjawab ragu-ragu, 27 responden (64,3%) menjawab setuju dan 9 responden (21,4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.4 sebesar 4,02 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mempunyai kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding waktu yang lalu.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.5 dengan pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (19,0%) menjawab ragu-ragu, 31 responden (73,8%) menjawab setuju, 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.5 sebesar 3,88 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini

menyatakan bahwa karyawanwanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mampu bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan 42 responden, dapat diketahui bahwa item Y.2.6 dengan pernyataan “saya mengalami adanya peningkatan waktu lebih cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu” diperoleh bahwa tidak ada yang memilih atau 0% jawaban sangat tidak setuju, 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, 8 responden (19,0%) menjawab ragu-ragu, 31 responden (73,8%) menjawab setuju dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata pada item Y.2.6 sebesar 3,81 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan ini menyatakan bahwa karyawanwanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang mengalami peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dibanding waktu yang lalu.

2.Uji Asumsi Klasik

Beberapa syarat untuk dapat menggunakan analisis jalur salah satunya adalah terpenuhinya asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut:

1).Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Analisis data dalam

penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 16.00for windows. Hasil dari uji normalitas disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
X terhadap Y ₁	0,526
X terhadap Y ₂	0,668

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk hubungan X terhadap Y₁ adalah sebesar 0,526 dan lebih besar dari 0,05. Hubungan X terhadap Y₂ memiliki nilai signifikansi sebesar 0,668 dan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2.) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas yakni jika nilai signifikansi $>0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $<0,05$, kesimpulannya adalah terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

3. Analisis Statistik Inferensial

1.) Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur 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 family conflict*(X) terhadap kepuasan kerja (Y1)

Tabel 4.10 koefisien jalur pada hubungan *work family conflict*

Variabel	Beta	T hitung	Signifikasi t	Keterangan
<i>Work family conflict</i> (X)	-0,375	-2,435	0,019	Signifikansi

T tabel : 2,011

Rsquare : 0,522

Y₁ : Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2017

Persamaan Refresi *Standardized* :

$$Y_1 = -0.380X_1 + e_1$$

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

a. Koefisien jalur *work-family conflict* (X) terhadap kepuasan kerja (Y₁)

Tabel 4.1 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar -0.375 nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar -2.435 dan nilai sig. Sebesar 0.019 (sig < 0,05) maka keputusannya H₁ yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

2. Pengaruh *work-family conflict* (X) dan Kepuasan kerja (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)

a. Pengaruh X terhadap Y₂

Variabel	Beta	T hitung	Signifikasi t	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y ₁)	-0,300	-2,063	0,045	Signifikansi
Kinerja (Y ₂)	0.281	2.186	0.034	Signifikansi
T tabel : 2,011 Rsquare : 0,629 Y ₂ : Kinerja				

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan Regresi *standardized* :

$$Y_2 = -0,300X_1 + e_2$$

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

a. Koefisien *work-family conflict* (X) terhadap kinerja (Y₂)

Tabel 4.1 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan *work-family conflict* terhadap kinerja sebesar -0.300. nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kinerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar -2.063 dan nilai sig. Sebesar -.045 (sig < 0,05) maka keputusannya menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)

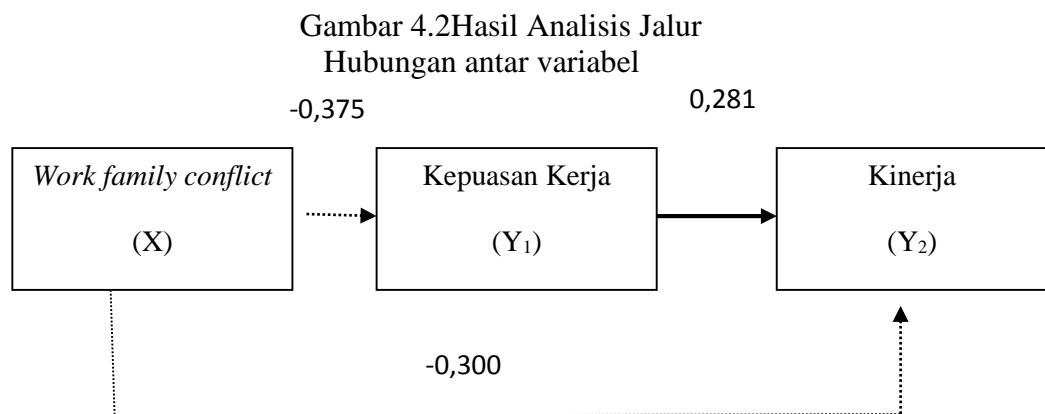
Tabel 4. Menunjukkan koefisien jalur pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.281. nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kepuasan kerja perawat akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Nilai t_{hitung} sebesar 2.186 dan nilai sig. Sebesar 0.034 (sig < 0,197) maka

keputusannya H₃ menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,629 atau 62,9%.

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

a. Hubungan antar variabel

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



Keterangan : **—————>** : Positif signifikan
- - - - -> : Negatif signifikan

Pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar -0,375. Pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap kinerja menunjukkan koefisien sebesar -0,300. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan 0,281.

4. Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*)

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

a. Pengaruh *work-family conflict* (X) terhadap kinerja (Y₂) melalui kepuasan kerja (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-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar -0,105 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

b. Pengaruh total (*Total Effect*)

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:152) *total effect* (TE) merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan antar variabel. Untuk

mengetahui total variabel *work-family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

Pengaruh total *work-family conflict* (X) , kepuasan kerja (Y₁) dan kinerja (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-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,405.

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

Tabel 4.12 Pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengaruh variabel	Hasil pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung	
X terhadap Y ₁	-0,375	-	-0,375
X terhadap Y ₂	-0,300	0,375 x 0,281 = -0,105	-0,405
Y ₁ terhadap Y ₂	0,281	-	0,281

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pengaruh total *work-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,405, dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar -0,281. Total pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja sebesar -0,375.

5. 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 ke tiga variabel yang diteliti sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian didukung atau tidak didukung. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila $t_{hitung} > T_{tabel}$ atau probabilitas sig. $\leq (0,05)$ (Ridwan dan Kuncoro (2008)).

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil uji hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t_{hitung}	Probalitas (Sig.)	Keterangan
<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	2,345	0,019	H ₁ didukung
<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	2,063	0,045	H ₂ didukung
Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	2,186	0,034	H ₃ didukung

Sumber data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *work family conflict* (X) memiliki nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,345 < -2,011$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,019 < 0,05$. Maka secara parsial variabel *work family conflict* (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y₁).
2. Variabel *work family conflict* (X) 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 family conflict* (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja (Y₂).
3. Variabel kepuasan kerja (Y₁) 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 (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y₂).

Ringkasan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Ringkasan Penelitian

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Pengaruh <i>work family conflict</i> (X) signifikan terhadap kepuasan kerja	Diperoleh β sebesar 0,375 nilai t_{hitung} sebesar -2,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,019	Nilai statisti menunjukkan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu -2.435 < -2,011 dan nilai sig. <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 family conflict</i> terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi <i>work family conflict</i> semakin rendah kepuasan kerjanya
<i>work family conflict</i> (X) terhadap kinerja	Diperoleh β sebesar 0,300 nilai t_{hitung} sebesar -2,063 dan nilai signifikansi sebesar 0,045	Nilai statistik menunjukkan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu -2.063 < -2,011 dan nilai sig. <0,05 yaitu 0,045 <0,05. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_2 didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>work family conflict</i> terhadap kinerja. Semakin tinggi <i>work family conflict</i> semakin rendah kinerjanya
Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh kinerja	Diperoleh β sebesar 0,281 nilai t_{hitung} sebesar 2,186 dan nilai signifikansi sebesar 0,034	Nilai statisti menunjukkan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu 2.186 < -2,011 dan nilai sig. <0,05 yaitu 0,034 <0,05. Pengujian ini menunjukkan H_0 tidak didukung dan H_3 didukung

D. Pembahasan hasil penelitian

1. Deskripsi *work-family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja pada RS.

Permata Bunda Malang.

Work-Family Conflict

Distribusi frekuensi pada variabel *work-family conflict* (X) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80 sehingga dapat diartikan bahwa perawat wanita Rumah Sakit Permata Bunda memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga diindikasikan tinggi atau sebagian besar setuju. Dengan perincian (X.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,57) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai sering terjadi bentrokan waktu antara tanggung jawab keluarga dengan pekerjaan. Pada item (X.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (2,48) yang berarti responden kurang setuju mengenai sering melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga. -Pada item (X.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,19) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai ketegangan masalah dalam rumah tangga membuat konsentrasi terganggu dalam bekerja dan membuat kemampuan kerja menurun. Pada item (X.4) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (2,95) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai beban tanggung jawab keluarga membuat sulit konsentrasi dalam bekerja. Menurut Podsakoff, et.al dalam Sehartian (2010:41) konsentrasi dalam bekerja dapat dengan mudah dilakukan jika beban dan tanggung jawab bisa dilakukan dengan semestinya.

Pada item (X.5) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,76) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai dapat berperilaku baik di rumah tetapi tidak sama baiknya bila ditempat kerja. Pada item (X.6) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (2,95) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah, tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja. Menurut Taheri, Forouzandeh, Zamani, dan Seddighi (2012), menunjukkan bahwa pemecahan masalah sangat penting dibutuhkan karyawan dalam menghadapi problem dalam lingkungan kerja dan ketika kita memecahkan masalah dengan baik, cepat dan sistematis kita akan menjadi lebih produktif. Pada item (X.7) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,05) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan membuat tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil. Pada item (X.8) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,60) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu saya digunakan untuk bekerja. Pada item (X.9) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,33) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai sering lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga. Pada item (X.10) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (2,36) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja. Pada item (X.11) mempunyai

rata-rata jawaban responden sebesar (2,10) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik. Pada item (X.12) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,17) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah. Menurut Taheri, Forouzandeh, Zamani, dan Seddighi (2012),menunjukkan bahwa pemecahan masalah sangat penting dibutuhkan karyawan dalam menghadapi problem dalam lingkungan kerja dan ketika kita memecahkan masalah dengan baik, cepat dan sistematis kita akan menjadi lebih produktif.Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun terdapat item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,60 yaitu pada item X1.8 yang menunjukkan bahwa karyawan wanita RS Permata Bunda sering melewatkan kegiatan dalam keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja. Sedangkan rata-rata distribusi terendah pada item X1.5 saya dapat berperilaku baik di rumah tetapi tidak sama baiknya bisa ditempat kerja, dengan nilai 1,76. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika karyawan wanita RS Permata Bunda mengalami konflik dalam keluarga disebabkan waktu yang habis digunakan untuk bekerja dan tidak setuju dengan pernyataan dapat berperilaku baik di rumah tapi tidak di tempat kerja (dapat berperilaku sama baiknya antara rumah dengan pekerjaan).

Berbeda dengan variabele *work-family conflict* , variabel kepuasan kerja (Y1) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,57 sehingga

dapat diartikan bahwa perawat wanita RS Permata Bunda Malang 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. Dengan perincian (Y1.1.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,45) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai gaji yang saya terima telah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki. Pada item (Y1.1.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (2,76) yang berarti responden kurang setuju mengenai gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup. Pada item (Y1.1.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,50) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Menurut Burhanudin (2010:41) gaji dalam kepuasan kerja digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pada item (Y1.2.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,36) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai Promosi pekerjaan di tempat kerja saya telah dilakukan secara adil. Pada item (Y1.2.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,21) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai Promosi jabatan di tempat saya kerja telah berdasar masa kerja. Pada item (Y1.2.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,40) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai Promosi jabatan di tempat kerja saya telah berdasarkan atas kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:120)

bahwa, kepuasan kerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri karyawan, seperti kecakapan, keterampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara pikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja dan kesempatan promosi. Pada item (Y1.3.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,07) yang berarti responden menyatakan sangat setuju mengenai telah mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja. Pada item (Y1.3.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,26) yang berarti responden menyatakan sangat setuju mengenai merasa nyaman berhubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Pada item (Y1.3.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,05) yang berarti responden menyatakan sangat setuju mengenai telah menerima kepercayaan dari sesama rekan kerja. Menurut Wexley & Yulk (Indy & Handoyo, 2013) rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya yang pastinya memberi pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Pada item (Y1.4.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,38) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai telah menerima dukungan dari atasan. Pada item (Y1.4.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,50) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai Saran saya bisa diterima oleh

atasan. Pada item (Y1.4.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,21) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai telah menerima perlakuan yang adil dari atasan. Menurut Howel dan Dipboye (dalam Munandar, 2001) Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Pada item (Y1.5.1) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,31) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pada item (Y1.5.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,17) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai mempunyai kesempatan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan.. Pada item (Y1.5.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,02) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai menyukai pekerjaan dan tidak ingin pindah pada pekerjaan lain.

Rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi terletak pada item Y1.5.1 yaitu pekerjaan yang ditanggung sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan skor 4,31. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y1.1.2 yaitu gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup, dengan skor 2,76.

Distribusi frekuensi pada variabel kinerja (Y_2) secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,92 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan wanita RS Permata Bunda secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta hasil kerja berjalan dengan baik. Pada item (Y2.1) mempunyai rata-rata

jawaban responden sebesar (3,88) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan. Pada item (Y2.2) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,95) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya. Pada item (Y2.3) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,02) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai kualitas pekerjaan sesuai dengan standar. Pada item (Y2.4) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (4,02) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding waktu yang lalu. Pada item (Y2.5) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,88) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada item (Y2.6) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar (3,81) yang berarti responden menyatakan setuju mengenai adanya peningkatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu. Menurut Malthis dan Jackson (2010 : 324) peningkatan waktu yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan tingkat kenaikan kinerja karyawan.

Rata-rata paling tinggi ada 2 (dua) sebesar 4,02 yaitu Y.2.3 yang menyatakan kualitas pekerjaan karyawan wanita RS Permata Bunda sesuai dengan standar serta Y 2.4 yaitu kualitas hasil kerja lebih baik dibanding waktu yang lalu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan wanita RS Permata Bunda Malang baik. Berdasarkan deskripsi

diatas, maka dapat dikatakan bahwa work family conflict di RS Permata Bunda Malang tinggi, terjadi

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,375 diartikan bahwa *work family conflict* (X) karyawan wanita RS Permata Bunda Malang memiliki pengaruh langsung sebesar -0,375 terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis membuktikan H_1 didukung sehingga dapat disimpulkan *work family conflict* terdapat dalam diri karyawan wanita RS Permata Bunda Malang berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil tersebut memperkuat hasil suatu studi yang dikemukakan oleh Anderson *et al*, (2002) yang menemukan bahwa *work family conflict* mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh work family conflict. Selain itu didukung juga pendapat menurut Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana (2009:60) "*Work Family Conflict*(WFC) memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja menurun, tidak efektif dalam kegiatan-kegiatan bekerja, penurunan kemampuan berorganisasi dan kurang bisa beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan".

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,300 diartikan bahwa *work-family conflict* karyawan wanita RS Permata Bunda memiliki pengaruh secara langsung sebesar -0,300 terhadap kinerja. Uji hipotesis membuktikan H₂ didukung sehingga dapat disimpulkan *work-family conflict* yang terdapat dalam diri karyawan wanita RS Permata Bunda Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami maka kinerja semakin rendah begitupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan, dengan memiliki hubungan yang cenderung kuat. Maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara *work-family conflict* (X) dengan kinerja karyawan (Y1). Kuatnya hubungan *work-family conflict* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,300 (30%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) bahwa peningkatan suatu kinerja karyawan didahului oleh peningkatan kepuasan kerja. Selain itu didukung juga pendapat menurut Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana (2009:60) “kinerja memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan

kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan”

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,281 diartikan bahwa kepuasan karyawan wanita RS Permata Bunda Malang memiliki pengaruh langsung sebesar 0,281 terhadap kinerja. Melalui uji hipotesis membuktikan bahwa H3 didukung sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan wanita RS Permata Bunda Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Syaiin (2008) adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas dalam kinerjanya. Kuatnya hubungankepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,281 (28,1%).

Karyawanyang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) bahwa peningkatan suatu kinerja karyawan didahului oleh peningkatan kepuasan kerja. Menurut Mathis (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil -0,105. Dari koefisien tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kinerja yang artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Berdasarkan nilai korelasi antara variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai yang sama besar bahkan lebih besar korelasi terhadap variabel kinerjanya 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-family conflict* terhadap kinerja. Artinya H menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kinerja tidak didukung.

Tabel 4.14 Ringkasan Penelitian

Hipotesis	Kesimpulan
Pengaruh <i>work-family conflict</i> signifikan terhadap kepuasan kerja	Pengujian ini menunjukkan Ho tidak didukung dan H ₁ didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi <i>work-family conflict</i> semakin rendah kepuasannya
<i>Work-family conflict</i> terhadap kinerja	Pengujian ini menunjukkan Ho tidak didukung dan H ₂ didukung. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja. Semakin tinggi <i>work-family conflict</i> semakin rendah kinerjanya
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	Kepuasan kerja karyawan wanita RS Permata Bunda Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
Pengaruh tidak langsung <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung

