

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN,
KETERLIBATAN PEKERJAAN, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN WANITA PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

INDIANA SARADEVA

NIM : 14612326



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN,
KETERLIBATAN PEKERJAAN, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN WANITA PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : INDIANA SARADEVA

NIM : 14612326

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KETERLIBATAN
PEKERJAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN WANITA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Indiana Saradeva
NIM : 14612326

Menyetujui:

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Eka Kurnia Saputra, ST.,M.M
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KETERLIBATAN
PEKERJAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN WANITA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Indiana Saradeva

NIM : 14612326

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas
Desember Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos., MM
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Anggota

Satriadi, S.AP.,M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Tanjungpinang, 23 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua

Charly Marlinda,SE.,Ak.,M.Si.,CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Indiana Saradeva
NIM : 14612326
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.35
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan,
Keterlibatan Pekerjaan, Dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada Rumah
Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2019
Penyusun

Indiana Saradeva
NIM: 14612326

MOTTO

Jangan pernah membanting pintu, siapa tau kita harus kembali (Don Herold).

Orang yang paling tidak bahagia ialah mereka yang paling takut pada
perubahan (Mignon McLaughlin)

Kemenangan yang paling indah adalah bisa menaklukkan hati sendiri
(La Fontaine)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini ku persembahkan kepada:

Kedua Orangtuaku Ayahanda Kaharuddin dan Ibunda
Agustinawati Kasumi yang senantiasa menyemangati hari-hariku
dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula peneliti kirimkan salam dan shalawat kepada junjungan kita semua, Rasulullah SAW dan seluruh sahabatnya. Penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KETERLIBATAN PEKERJAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG”, ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen pada program Studi Strata 1 (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penyusunan Skripsi ini peneliti menghadapi banyak kesulitan, namun peneliti mendapatkan dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda SE.,M.,Ak., Ak.,CA A selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I dan III bidang akademik dan kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.,M selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen yang telah memberikan pengarahan guna menyelesaikan perkuliahan dan membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
4. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M selaku pembimbing I yang telah membantu membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST.,M.M selaku pembimbing II yang telah membantu membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen Beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan ilmunya.
7. Kepala Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tanjungpinang khususnya staf Sub bagian Umum yang telah memberikan waktu dan kerjasama sehingga penelitian ini selesai seperti yang diharapkan.
8. Kedua Orang tuaku yang selalu sabar dalam mendididk anaknya serta tiada hentinya memberikan doa, motivasi, saran maupun nasihat kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan, saran, dan kritik yang membangun untuk melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tanjungpinang, 22 November 2019

Penulis

Indiana Saradeva

NIM: 14612326

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Rumusan Masalah	8
1.3	Tujuan Penelitian.....	8
1.4	Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1	Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2	Kegunaan Praktis.....	9
1.5	Sistematika Penulisan.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Tinjauan Teori	12
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan	17
2.1.2.1 Pengertian Konflik Keluarga-Pekerjaan	17
2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik Keluarga-Pekerjaan	20
2.1.2.3 Indikator-Indikator Konflik Keluarga-Pekerjaan.....	21
2.1.3 Keterlibatan Pekerjaan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Pekerjaan.....	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Pekerjaan.....	26
2.1.3.3 Karakteristik Keterlibatan Pekerjaan	30
2.1.3.4 Indikator-Indikator Keterlibatan Pekerjaan.....	31
2.1.4 Stres Kerja	33
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja	33
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	34
2.1.4.3 Indikator-Indikator Stres Kerja	35
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	37
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja	39
2.1.5.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	41
2.1.6 Hubungan Antar Variabel	44
2.7 Kerangka Pemikiran	45
2.8 Hipotesis	46
2.9 Penelitian Terdahulu	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	53
3.2 Jenis Data	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4 Populasi dan Sampel	55
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	57
3.6 Teknik Pengelolaan Data	60

3.7	Teknis Analisis Data	62
-----	----------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	67
4.1.1	Gambaran Umum.....	67
4.1.2	Struktur RSUD Kota Tanjungpinang.....	69
4.1.3	Bidang-Bidang di RSUD Kota Tanjungpinang	70
4.2	Analisis Data	72
4.3	Koefesien Determinasi	100
4.4	Pembahasan.....	101

BAB V PENUTUP

5.1	Simpulan.....	106
5.2	Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Wanita Tahun 2018.....	5
Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Wanita Menikah.....	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 3.2	Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert	59
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 4.3	Variabel Keluarga-Pekerjaan	73
Tabel 4.4	Variabel Keterlibatan Pekerjaan	77
Tabel 4.5	Variabel Stres Kerja	80
Tabel 4.6	Variabel Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.7	Descriptive Statistics.....	86
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	96
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	97
Tabel 4.14	Hasil Uji f.....	99
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	100

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1	Struktur RSUD Kota Tanjungpinang	69
Gambar 4.2	Uji Normalitas Grafik Histogram dan Normal Probability Plots	91
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Kuesioner
2.	Hasil Kuesioner
3.	Hasil Tabulasi
4.	Hasil SPSS
5.	Dokumentasi
6.	Surat Persetujuan Permintaan Data
7.	Surat Selesai Melaksanakan Penelitian
8.	Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KETERLIBATAN PEKERJAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Indiana Saradeva. 14612326. Program Studi S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Indianasaradeva137@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dalam hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang maka diperoleh hasil dalam penelitian ini yaitu hasil Uji F secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 163,352 dan F_{tabel} sebesar 2,66, maka $F_{hitung} \geq F_{tabel} = 163,352 \geq 2,66$, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Nilai signifikan secara simultan sebesar 0,000 dan nilai probabilitas 0,05 maka nilai sig < nilai probabilitas (0,000 < 0,05), sehingga berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Kata Kunci: Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
November 2019 (107 Halaman + 19 Tabel + 4 Gambar + 8 Lampiran)
Referensi : 18 Buku + 20 Jurnal

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M
Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, ST.,M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF FAMILY-WORK CONFLICTS, WORK INVOLVEMENT, AND WORK STRES ON EMPLOYEE SATISFACTION IN WOMEN'S EMPLOYEES IN GENERAL HOSPITALS IN TANJUNGPINANG CITY

Indiana Saradeva. 14612326. Program Study S1 Management. College of Economics (STIE) Development Tanjungpinang.Indianasaradeva137@gmail.com

The purpose of this study was to determine how the influence of family-work conflict, on the job satisfaction of female employees at the Tanjungpinang Municipal General Hospital, to find out how the influence of work involvement on female employees' job satisfaction at the Tanjungpinang Municipal General Hospital, to find out how the influence of stres work to the job satisfaction of female employees at the Tanjungpinang Municipal General Hospital and to find out how the influence of family-work conflict, job involvement, and job stres on the job satisfaction of female employees at the Tanjungpinang Municipal General Hospital.

This type of research in this study is quantitative research that is research used to obtain data that occurred in the past or present, about beliefs, opinions, characteristics, behavior, relationship variables and to test some hypotheses about sociological and psychological variables from samples taken from Certain populations, data collection techniques with in-depth observations (interviews or questionnaires), in the results of research tend to be generalized.

Based on research on the influence of family-work conflict, work involvement, and work stres on the job satisfaction of female employees at the Tanjungpinang Municipal General Hospital, the results obtained in this study are the results of the F Test simultaneously obtained Fcount value of 163.335 and Ftable of 2.66 , then $F_{count} \geq F_{table} = 163,352 \geq 2.66$, so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Significantly significant value of 0,000 and a probability value of 0.05 then the value of $sig < probability\ value (0,000 < 0.05)$, so that a significant effect. Based on these results, it can be concluded that there is a significant influence between work-family, work involvement, and work stres on job satisfaction simultaneously.

Keywords: Family-Work Conflict, Work Involvement, Stres Work and Job Satisfaction

College of Economics (STIE) Development Tanjungpinang
November 2019 (107 Pages + 19 Tables + 4 Pictures + 8 Appendix)
References : 18 Books + 20 Journals

Advisor 1 : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M
Advisor 2 : Eka Kurnia Saputra, ST.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Organisasi atau perusahaan seharusnya dapat menjalankan bisnisnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki loyalitas yang baik dalam melakukan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, karena dengan hal tersebut organisasi maupun perusahaan dapat meningkatkan penghasilan di organisasi maupun perusahaannya (Hameed, 2011).

Sumber daya manusia di Indonesia semakin lama semakin banyak. Tidak hanya laki-laki yang menjadi sumber daya manusia akan tetapi perempuan juga cukup banyak yang menjadi pekerja di Indonesia. Secara nasional, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 0,18% menjadi 51,88% dari sebelumnya yaitu, 50,89% pada Agustus 2017. (Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018). Menurut riset dari Grant Thornton tahun 2018, Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan peningkatan dari 24% di tahun 2017 menjadi 28% di tahun 2018.

Tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja diduga karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan,

disamping semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum wanita. Peningkatan pendidikan juga mengakibatkan peningkatan perempuan memasuki pasar tenaga kerja. Apabila istri ikut membantu mencari nafkah di sektor publik tetapi beban domestik tidak berkurang maka tanggung jawab istri menjadi berganda. Peran inilah yang menjadi isu wanita sebagai istri, ibu dan pekerja. Dimana wanita harus memenuhi tanggung jawab dirumah dan juga harus memenuhi tanggung jawab di pekerjaannya. Tuntutan itulah yang membuat timbulnya konflik keluarga-pekerjaan.

Konflik Keluarga dan Pekerjaan adalah suatu bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Konflik keluarga-pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan di rumah/kehidupan rumah tangga (Selfina Alimbuto, Rostiana 2017).

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Evy Siska Yuliana dan Reni Yuniasanti (2013) bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja adalah Perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2010). Oleh karena itu upaya untuk memberikan kepuasan kepada karyawan sangat penting karena karyawan yang puas akan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya kepuasan kerja banyak faktor yang memberikan kontribusi kepada kepuasan kerja selain

konflik keluarga-pekerjaan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja.

Kanungo (1982) dalam Adi Wisaksono (2014) mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya sebagai dasar dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan baik intrinsik ataupun ekstrinsik dirasa penting. Dengan adanya keterlibatan kerja secara aktif terhadap pekerjaannya karyawan diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah Gaffar (2012) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2014) bahwa ada pengaruh yang parsial antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

RSUD Tanjungpinang adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kota Tanjungpinang, keberadaannya sejak tahun 1903. Terletak tepat di jantung kota Tanjungpinang, di Kelurahan Tanjungpinang Kota, Kecamatan Tanjungpinang Kota. Di bangun di atas tanah seluas 18.570 M², dengan luas bangunan sebesar 8.028 M². Dengan adanya pemekaran wilayah pada tahun 2002, berdasarkan Undang-Undang Pembentukan Kota Tanjungpinang sebagai Daerah

Otonom yaitu UU No 5 Th. 2001, RSUD yang sebelumnya milik Kabupaten Kepulauan Riau kemudian diserahkan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang. RSUD Kota Tanjungpinang juga merupakan salah satu Rumah Sakit Rujukan karena letaknya yang strategis dan pengalaman pelayanan yang lebih dibanding rumah sakit yang ada di Provinsi Kepulauan Riau.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang mempunyai karyawan yang berjumlah 429 orang karyawan. Dengan karyawan wanita berjumlah 270 orang dan karyawan laki-laki berjumlah 159. Dimana karyawan wanita lebih banyak daripada karyawan laki-laki.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dengan bagian humas Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang diketahui bahwa faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja adalah karyawan wanita yang kurang puas terhadap pekerjaannya menunjukkan kinerja yang rendah dalam melayani pasien. Karyawan wanita yang kurang memuaskan dalam melayani pasien mengakibatkan penilaian pelayanan menjadi menurun. Selain itu, ada beberapa karyawan juga terlambat hadir dalam bekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu indikasi menurunnya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Wanita RSUD Kota Tanjungpinang
Tahun 2018

Bulan	Keterangan		Jumlah Karyawan
	Jumlah Karyawan Yang Datang Tepat Waktu	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	
Januari	261	9	270
Februari	255	15	270

Maret	266	4	270
April	259	11	270
Mei	262	8	270
Juni	266	4	270
Juli	249	21	270
Agustus	263	7	270
September	265	5	270
Oktober	257	13	270
November	262	8	270
Desember	255	15	270

Sumber: data yang diolah peneliti (2019)

Permasalahan lain yang ditemukan yaitu karyawan wanita Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yang telah menikah sering menghadapi konflik pekerjaan-keluarga. Karyawan wanita Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang sering mendapati kondisi dimana pemenuhan peran yang satu dengan yang lainnya berbenturan dan berdampak pada kerja yang dihasilkannya. Tuntutan rumah sakit dalam beberapa kondisi memberikan dampak pada pemenuhan kebutuhan di dalam keluarga yang terganggu, misalnya saat ada pelatihan, shift jaga malam, dan menjadi koordinator bagi mahasiswa magang. Hal ini dirasakan oleh karyawan wanita menjadi beban dan terkadang membuat karyawan ingin keluar dari pekerjaan dan mengurus rumah saja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari RSUD Kota Tanjungpinang Karyawan wanita yang sudah menikah dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Karyawan Wanita Yang Sudah Menikah RSUD Kota Tanjungpinang
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Menikah	Jumlah Karyawan Yang Belum Menikah	Jumlah Karyawan
Januari	3	267	270
Februari	2	268	270

Maret	-	-	-
April	2	268	270
Mei	1	269	270
Juni	-	-	-
Juli	6	264	270
Agustus	3	267	270
September	5	265	270
Oktober	-	-	-
November	2	268	270
Desember	4	266	270

Sumber: data yang diolah peneliti (2019)

Keterlibatan karyawan wanita terhadap pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor seperti sikap terhadap pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan yang lain. Karyawan wanita yang memihak kepada pekerjaan yang dilakukan sekarang dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya jika ia berkeinginan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sejauh mana para karyawan wanita ini terlibat dan berkomitmen pada tugas-tugasnya tertentu dan dipengaruhi oleh pemikiran mereka terhadap apa yang telah dilakukan oleh rumah sakit dan apa yang telah mereka terima, seperti contoh apakah rumah sakit telah secara proporsional menggunakan tenaga karyawan wanita dibandingkan dengan rata-rata pasien yang mereka layani setiap harinya dan juga bagaimana fasilitas yang diberikan rumah sakit tadi kepada karyawan-karyawannya tersebut.

Rendahnya kepuasan kerja bagi karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang juga disebabkan oleh stres kerja yang muncul

karena adanya tuntutan baik dari pihak rumah sakit dan pasien. Karyawan wanita juga diminta bekerja dengan cepat dan tanggap terhadap berbagai kasus pasien, melayani semua kebutuhan mereka dengan kondisi siap siaga. Selain itu, program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) mengakibatkan mobilitas karyawan wanita lebih tinggi, dan berdampak pada beban kerja yang lebih banyak.

Menurut Greenberg dalam Setiyana, V. Y. (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Definisi stres kerja dikemukakan juga oleh Sopiah (2010), stres ada dua macam yaitu eutres dan distres. Distres adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sedangkan eutress adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk mengerakan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam tantangan hidup.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?
4. Bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja khususnya melalui konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, stres kerja.

3. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai praktik manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat hampir seluruh isi rancangan penelitian yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA

Pada bagian ini menguraikan tentang teori yang dipakai atau materi materi yang berkaitan dengan isi pokok pembahasan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian bab ini dijelaskan jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan, metode/teknik pengumpulan dan pengolahan data, definisi operasional variabel, uji data (uji validitas dan realibilitas dan uji asumsi klasik), analisis statistik (analisis regresi linier dan uji hipotesis).

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, Penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bagian bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai suatu fungsi untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administrasi. Berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi dan untuk membantu para manajer mengelola sumber daya manusia.

Menurut Wartono (2017) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kaswan (2012) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani Sumber Daya Manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi

terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dirumuskan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, M, 2012).

Dari beberapa definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu fungsi untuk menjalin kerjasama

yang khususnya mempelajari hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan baik itu secara individu maupun organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa terdapat 7 tujuan dari manajemen sumber daya manusia, diantaranya ialah :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tri Wartonno (2017) Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan serangkaian dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) adalah penentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisaasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pengaruh kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan perusahaan.
 - c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
 - d. Pengendalian (*Controlling*) adalah fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (*Recruitment*) Pengadaan adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.
- d. Integrasi (*Integration*) Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar karyawan mau bekerjasama.

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015) ada 10 Peranan manajemen sumber daya manusia di antaranya ialah :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian bebas jasa perusahaanperusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

2.1.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan

2.1.2.1 Pengertian Konflik Keluarga-Pekerjaan

Sri Lestari (2012) menjelaskan bahwa konflik terjadi dalam tiga level yaitu :

1. konflik terjadi ketika kepribadian anak atau individu berhadapan dengan tuntutan orang tua atau masyarakat;
2. konflik yang terjadi di dalam diri individu, misalnya antara percaya dan tidak percaya;
3. konflik yang terjadi dalam menentukan cara beradaptasi.

Wirawan (2012) mengemukakan bahwa konflik sepenuhnya merupakan bagian dari kehidupan bermasyarakat yang harus dianggap penting, yaitu untuk merangsang pemikiran - pemikiran baru, mempromosikan perubahan sosial, menegaskan hubungan dalam kelompok, membantu kita dalam membentuk perasaan tentang identitas pribadi, dan memahami berbagai hal yang kita hadapi dalam kehidupan sehari - hari.

Sebagaimana pendapat dari Wirawan (2012) tentang fungsi konflik antara lain:

1. Sebagai alat untuk memelihara solidaritas.
2. Membantu menciptakan ikatan aliansi dengan kelompok lain.
3. Mengaktifkan peran individu yang semula terisolasi.

Konflik Keluarga- Pekerjaan adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik Keluarga pekerjaan, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Giovanny Anggasta Buhali Meily Margaretha, 2013).

Menurut Sulistiawati (2012) bahwa konflik keluarga-pekerjaan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga

mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Definisi tersebut dapat terjadi pula pada konflik keluarga-pekerjaan yang artinya sebaliknya yaitu keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Menurut Giovanny Anggasta Buhali Meily Margaretha (2013) Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik antar peran, konflik timbul apabila peran didalam pekerjaan dan peran didalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhian peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain. Mereka menyebutkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan akan memengaruhi kehidupan keluarga (konflik antara pekerjaan-keluarga) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan memengaruhi pekerjaan (konflik keluarga-pekerjaan).

Konflik pekerjaan dan keluarga diartikan oleh Frone dalam Triana N. E. D. Soeharto (2010) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pemenuhan peran dalam pekerjaan/keluarga akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran keluarga/pekerjaan.

Konflik Keluarga dan Pekerjaan adalah suatu bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Konflik keluarga-pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara

tanggungjawab pekerjaan di rumah/kehidupan rumah tangga (Selfina Alimbuto, Rostiana 2017).

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik Keluarga-Pekerjaan adalah suatu konflik peran dimana seseorang mendapatkan tekanan-tekanan baik itu dari keluarga maupun dari pekerjaannya. Dimana seseorang harus bisa memenuhi kewajibannya di dalam keluarga dan kewajibannya di pekerjaan sehingga mempersulit seseorang memenuhi kewajibannya tersebut.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik Keluarga-Pekerjaan muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum dan Mochammad Al Musadieg (2016) mengidentifikasi tiga jenis Konflik Keluarga-Pekerjaan yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik Ini secara positif berkaitan dengan:

- a. Jumlah jam kerja
- b. Lembur
- c. Tingkat kehadiran
- d. Ketidakteraturan shift
- e. Kontrol jadwal kerja

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti:

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan
- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja
- e. Kehadiran anak baru
- f. 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 peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, stereotip manajerial menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada eksekutif laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Konflik Keluarga-Pekerjaan

Menurut Sulistiawati (2012), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti

pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Adapun indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan sebagai berikut:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bias berupa

persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Menurut Widodo (2015) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan sebagai berikut:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Sedangkan menurut Shein dan Chen (2011) menyatakan dimensi dan indikator konflik keluarga-pekerjaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Waktu

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Waktu untuk keluarga
- b. Tuntutan kehidupan bermasyarakat
- c. Hari libur untuk bekerja

2. Berdasarkan Tekanan

Konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
- c. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d. Terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerja

3. Berdasarkan perilaku

Konflik dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, direktur rumah sakit menekankan kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan, citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para tenaga kerja wanita lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik dari pada tenaga kerja pria, sebagai wanita harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- b. Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

2.1.3 Keterlibatan Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Pekerjaan

Menurut Faslah (2010) Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat

sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Beberapa penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan juga niat keluar karyawan. Menurut Sumarto (2009) Keterlibatan kerja mampu membuat karyawan bekerja sama dengan baik. Ia juga menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan. Kuruuzum et al. (2009); Sharagay dan Tziner (2011) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan di lain pihak Faslah (2010) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

Kanungo dalam Adi Wisaksono (2014) mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja Menurut Kanungo adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya sebagai dasar dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan baik intrinsik ataupun ekstrinsik dirasa penting.

Menurut Luthans (2009) keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Pengertian keterlibatan kerja menurut Prasetyo (2016) adalah salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absen teism dan turnover.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Risa Yuliana (2017) Keterlibatan Kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor situasional. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu :

a. Faktor Personal

Faktor Personal yang dapat mempengaruhi Keterlibatan Kerja meliputi faktor demografi dan psikologi. Faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas. Adapun faktor-faktor demografis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

2. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar sehingga dapat mempengaruhi pada keterlibatan kerjanya.

3. Jenis kelamin

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki laki. Perempuan dan laki laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki-laki cenderung rasional, lebih aktif dan agresif sedangkan perempuan lebih emosional dan lebih pasif.

4. Jabatan

Pada umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

5. Senioritas

Lingkungan yang menerapkan senioritas menciptakan hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan bawahan apabila perlakuan senioritas sudah tidak bisa diterapkan secara positif. Konsep senioritas dapat diartikan secara positif apabila seorang senior mampu menunjukkan kemampuan dan kecakapan kerja yang optimal sehingga dapat ditiru dan ditularkan kepada junior.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup :

1. Nilai-nilai pribadi individu

Sifat dasar meliputi nilai kemenangan bagi individu yang berarti berhasil mengaktualisasikan dirinya. Nilai pribadi akan menjadi dasar

individu pada saat mengambil keputusan dalam membuat perencanaan untuk mencapai kesuksesan.

2. Locus of control

Locus of control atau lokus pengendalian merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Robbins dan Judge (2007) dalam Risa Yuliana (2017) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

3. Kepuasan terhadap hasil kerja

Kepuasan terhadap hasil kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

4. Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pada umumnya, organisasi atau perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan sehingga tidak bisa mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

5. Intensi turnover

Intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

b. Faktor Situasional

Faktor Situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup yaitu :

1. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditanda tangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

2. Organisasi

Organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Pemahaman karyawan secara global mengenai tingkat yang mana organisasi peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka disebut *perceived organizational support*. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterima tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan melibatkan diri dalam pekerjaannya.

3. Gaji

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukuran dirinya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan

aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran bagaimana menghidupi diri sendiri dan keluarga.

4. Rasa aman

Rasa aman atau security adalah dapat melakukan pekerjaan tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.

2.1.3.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Menurut Risa Yuliana (2017) Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah, antara lain iyalah :

1. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi yaitu :
 - a. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
 - b. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
 - c. Puas dengan pekerjaannya.
 - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi.
 - e. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan.
 - f. Tingkat absen dan intensi turnover rendah.
 - g. Memiliki motivasi yang tinggi.

2. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah yaitu :
 - a. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
 - b. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
 - c. Tidak puas dengan pekerjaan
 - d. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
 - e. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
 - f. Memiliki motivasi kerja yang rendah
 - g. Tingkat pengunduran diri yang tinggi
 - h. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

2.1.3.4 Indikator Keterlibatan Pekerjaan

Menurut Faslah (2010) menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya ialah :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut dihargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Menurut Liao dan Leen (2009), keterlibatan kerja memiliki dua indikator yaitu :

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

2. Pentingnya kinerja untuk harga diri

Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

Sedangkan menurut Robbins (2009) indikator keterlibatan kerja yaitu :

1. Partisipasi kerja
2. Keikutsertaan
3. Kerjasama

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai dan Deddy (2010), mereka memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan. Begitu juga Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa ditekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Fauji (2013) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Alves dalam I Gede (2015) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumberdaya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah ketidak mampuan seseorang terhadap lingkungan kerjanya sehingga mereka tidak dapat beradaptasi di lingkungan kerjanya. Hal ini mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi terhadap seseorang sehingga pada akhirnya dapat mengganggu pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mansoor (2011) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Mansoor (2011) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek yaitu :

1. Gejala psikologi dengan indikator yaitu sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur
2. Gejala fisik dengan indikator yaitu mudah lelah dan menunda pekerjaan ataupun tugas
3. Gejala perilaku dengan indikator yaitu menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan dan juga meningkatnya perilaku absensi.

Menurut Mangkunegara (2012) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Sedangkan menurut Hermita (2011) indikator stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada dimensi Gejala Psikologis, yaitu: meliputi:
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Kurang konsentrasi
 - d. Tingkat kekhawatiran
2. Indikator pada dimensi Gejala fisik, yaitu meliputi:
 - a. Mudah lelah secara fisik
 - b. Pusing Kepala
3. Indikator pada dimensi Gejala Perilaku, yaitu meliputi:
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan
 - b. Perilaku sabotase
 - c. Perilaku makan tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Zhu (2013) Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan di bidang jasa maupun manufaktur. Topik kepuasan kerja, sebagai sebuah konsep ilmu, muncul dan menarik perhatian di bidang manajemen, psikologi sosial dan operasional praktikan dalam beberapa kurun waktu.

Menurut Robbins dan Judge (2010) Kepuasan Kerja adalah Perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Oleh karena itu upaya untuk memberikan kepuasan kepada karyawan

sangat penting karena karyawan yang puas akan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan atau tetap bertahan dalam perusahaan. Telah banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dijelaskan, namun masih belum ada definisi yang tepat dan konsisten tentang kepuasan kerja

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lainnya, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju. Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan atau tetap bertahan dalam. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan

tersebut (Rivai, 2012). Selanjutnya Rivai 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. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya. Perasaan senang seseorang dan hasil dari perasaan ini adalah perasaan emosional yang positif yang berasal dari pekerjaan atau pengalamannya.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2012), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mereka mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begiti pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta

menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2012) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi di atas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Maksud dari Menyenangi pekerjaannya adalah orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Mencintai pekerjaannya dapat diartikan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Yang dimaksud dengan moral kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan Prestasi Kerja adalah Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian diatas kepuasan kerja dapat tercipta jika pengurus dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. hal ini akan nampak pada sikap kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) indikator yang biasanya digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah:

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untu maju
6. Gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti adanya insentif
7. Rekan kerja
8. Kondisi pekerjaan

Sedangkan menurut Kunartinah, (2012) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pembayaran (gaji/upah)

Gaji merupakan alat ukur kuantitatif terhadap usaha atau prestasi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaannya.

2. Pekerjaan

Karyawan memiliki kecenderungan mengerjakan pekerjaan yang dapat memberikan peluang jenjang karier yang lebih tinggi.

3. Kesempatan Promosi

Promosi diberikan sebagai penghargaan perusahaan/institusi kepada pegawainya dengan kriteria kinerja dan senioritas berdasarkan lama waktu bekerja. Pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah apabila kinerja yang telah dihasilkan tidak mendapat tanggapan serta tindak lanjut dari manajemen untuk diadakannya promosi.

4. Penyelia

Penyelia adalah salah satu pimpinan dalam perusahaan yang menangani karyawan secara langsung. Menurut teori jalur tujuan, atasan harus dapat meningkatkan jumlah dan jenis penghargaan yang ada terhadap perusahaan.

5. Rekan sekerja

Pegawai sebagai manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sehingga pegawai/karyawan akan berkembang dalam bekerja sama dengan orang lain.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ammiriel dkk dalam Evy Siska Yuliana, Reny Yuniasanti (2013) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, yaitu pekerja yang mengalami konflik tingkat tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan wanita juga dituntut bagaimana menyikapi konflik keluarga-pekerjaan dengan pekerjaannya supaya dapat merasa puas dengan pekerjaan yang diemban tanpa meninggalkan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawati yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

2.1.6.2 Hubungan Keterlibatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sumarto (2009) Keterlibatan kerja mampu membuat karyawan bekerja sama dengan baik. Ia juga menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan.

2.1.6.3 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

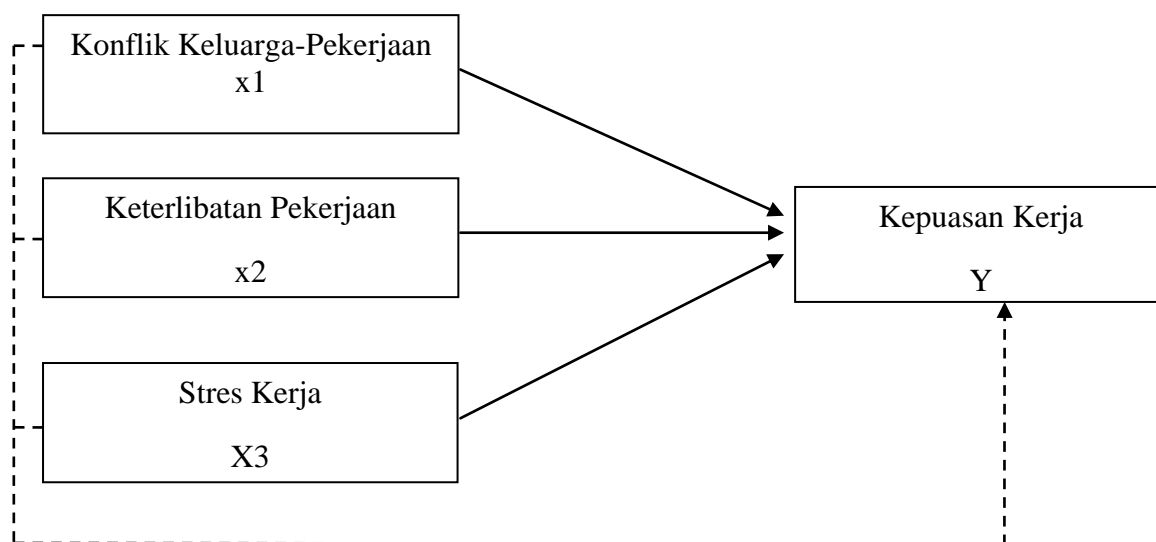
Menurut Hermita (2011) Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam

menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih menjelaskan tentang hubungan antara variabel tersebut diatas, maka dapat digambarkan model penelitian digambarkan pada Gambar 2.1 dibawah ini:

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > = Pengujian Variabel Secara Parsial
- - - - -> = Pengujian Variabel Secara Simultan

Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori dan tujuan yang ingin dicapai maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjung pinang.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut Pengaruh Kerjasama Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil seperti berikut:

1. Menurut Evy Siska Yuliana dan Reni Yuniasanti (2013) dengan judul “ Hubungan Antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja pada

Polisi wanita di Polres Kulon Progo“. Penelitian ini memperlihatkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja, dan dari hasil penelitian didapat bahwa masih ada subjek yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Diharapkan bagi anggota polisi wanita agar mampu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga mampu bekerja dengan baik serta merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa anggota polwan Polres Kulon Progo Yogyakarta merasakan kepuasan kerja yang sedang. Hal tersebut dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri terutama polwan supaya kepuasan kerja anggota yang tinggi dengan mempertimbangkan konflik keluarga-pekerjaan dengan memberikan penyuluhan serta pelatihan mengenai Konflik keluarga-pekerjaan memiliki sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap kepuasan kerja dan 90,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lainnya sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pada polisi wanita, karena masih banyak variabel lainnya yang turut berpengaruh antara lain lingkungan kerja, Ketidakeleluasaan dalam organisasi, stres kerja, beban kerja, jenis kelamin, usia serta pendidikan. mengatasi dan membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga.

2. Huwaida (2011) “ hubungan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin”. Hasil dari penelitian ini ialah, terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini

berarti bahwa peningkatan keterlibatan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan semangat kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan komitmen kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Dan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen. Sehingga peningkatan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

3. Menurut Afrizal (2014) “ pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) cabang Malang)”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean variabel Konflik Kerja sebesar 3,14, variabel Stres Kerja sebesar 3,04, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 3,63, yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang berada pada tingkat sedang, yang artinya Konflik Kerja dan Stres Kerja yang terjadi di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang masih dalam keadaan yang wajar dan dalam kondisi aman. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang berada pada tingkat tinggi, yang artinya Kepuasan Kerja Karyawan di PT. TASPEN

(PERSERO) Cabang Malang sudah tercapai. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang, mengacu pada nilai F hitung sebesar 41,986 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,275, dan signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha(0,05)$. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memberikan pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang, mengacu pada nilai thitung untuk masing- masing variabel tersebut.

4. Menurut Muhammad Iqbal (2012) "Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan". Penelitian ini didasarkan pada enam hipotesis, yang diuji dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Empat dari mereka, tekanan kinerja (+), ambiguitas peran (+), dan antarmuka pekerjaan rumah (+), diterima pada signifikan dengan nilai t lebih besar > 2 dan $P = 0$; sedangkan variabel "hubungan dengan orang lain (-)" dan "tekanan kerja (-)" ditolak sebagai mereka adalah prediktor yang secara statistik berbeda dari nol dan pengaruh langsung pada stres kerja tetapi tidak signifikan secara statistik. Data menunjukkan dukungan kuat untuk hipotesis yang ada adalah hubungan terbalik antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil kami setuju dengan itu dari studi yang dilakukan oleh Jamal (1984) dan Hsiow-Ling (2004) menunjukkan stres terbalik hubungan kinerja. Tekanan kinerja, ambiguitas peran, antarmuka kerja rumahan berkontribusi untuk

meningkatkan stres dalam pengendali lalu lintas udara, kepuasan kerja; saat beban kerja dan hubungan dengan orang lain tetap tidak signifikan. Tempat kerja Penerbangan Sipil Pakistan Otoritas menumbuhkan hubungan budaya yang ramah; sementara tekanan beban kerja tidak sebanyak dibandingkan dengan negara maju, oleh karena itu, hasil tersebut mungkin berbeda di negara lain lingkungan Hidup. Alasannya adalah ini bahwa area kontrol lalu lintas udara di sektor penerbangan lebih menegangkan daripada yang lain dari daerah-daerah. Faktor stres utama dalam pengendali lalu lintas udara adalah tekanan kinerja: ketika gairah terlalu tinggi atau terlalu rendah, kinerja menurun dan begitu juga pekerjaan kepuasan; ambiguitas peran: ketika pengendali lalu lintas udara memiliki informasi yang tidak memadai / hasil karyanya menghasilkan stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja; Antarmuka kerja rumah: keluarga dan kerja saling terkait sejauh pengalaman dalam satu bidang mempengaruhi kualitas hidup di yang lain. Di sisi lain beban kerja dan hubungan dengan lainnya tetap tidak signifikan kontributor untuk mengatasi stres kerja di antara pengontrol lalu lintas udara. Penjelasan yang mungkin adalah itu karyawan biasanya mencari pengawas mereka dan jika mereka menerima dukungan mereka, mereka mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan menjadi lebih aman dalam hal pekerjaan mereka yang mana dapat menurunkan tingkat stres mereka dan sebaliknya. Hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pekerjaan stres dan kepuasan kerja. Mereka pengendali lalu lintas udara yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi kepuasan kerja rendah.

5. Menurut Sidra Afzal and Yasir Aftab Farooqi (2014) “ Impact of Work Family Conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan”. Konflik yang timbul dalam kehidupan profesional karyawan karena tanggung jawab keluarga mereka dan konflik yang timbul dalam kehidupan pribadi karyawan karena tuntutan profesional mereka telah menjadi perhatian utama bagi pengusaha dan organisasi. Pada akhir diskusi kami, disimpulkan dari penelitian bahwa karyawan Universitas menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan non-kerja, karena ini mereka merasa sulit untuk puas baik di pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Terbukti bahwa ada hubungan antara WFC, FWC, JS dan LS; karenanya, hipotesis diterima. Selanjutnya, hubungan adalah arah yaitu hubungan negatif ada antara variabel yang diteliti. Pengusaha harus berusaha mengatasi kedua konflik untuk mendapatkan karyawan yang puas dari kedua ujung yaitu secara profesional dan pribadi dan hal ini perlu ditangani prioritas agar dapat bersaing dan produktif di pasar karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk setiap organisasi/bisnis, terlepas dari ukuran, struktur dan alamnya. Seorang karyawan juga harus mendapat dukungan dari keluarganya untuk merasa puas secara mental untuk bekerja dengan baik di tempat kerja. Dari penelitian ini, dimensi baru telah dieksplorasi bahwa ada hubungan signifikan yang sangat positif antara WFC dan FWC yang dapat memberikan dasar untuk penelitian masa depan juga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2014), penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dalam hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara survey langsung ke Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

sebagai objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui angket (kuesioner).

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain (Kuncoro, M, 2009). Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data Sekunder yang digunakan berupa data jumlah karyawan wanita tahun 2018.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Kuesioner tersebut diberikan kepada responden yaitu karyawan wanita di Rumah Sakit Umum Kota Tanjungpinang. Jenis pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihannya.

2. Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2014). Adapun observasi yang dilakukan peneliti termasuk dalam jenis observasi sistematis merupakan salah satu dari jenis jenis observasi. Observasi sistematis biasa disebut dengan observasi berkerangka. Sebelum mengadakan observasi terlebih dahulu dibuat kerangka mengenai berbagai faktor dan ciri ciri yang akan diobservasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Penulis menggunakan teknik ini selain biaya relative murah, waktu dan tenaga lebih efisien. Teknik ini juga dilakukan penulis dengan mempelajari literatur-literatur yang menunjang penelitian (Sugiyono, 2014).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yang berjumlah 270 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang pada tahun 2018 sebanyak 270 orang. Sampel yang digunakan oleh penulis sebanyak 161 responden karyawan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Untuk mendapatkan sampel dalam penelitian, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran popuasi

e = Persentase kelongaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoliler (5% atau 0,05)

Dalam penelitian ini, jumlah sampel di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang dari rumus *Slovin* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{270}{1 + 270 (0,05)^2} \\ &= \frac{270}{1 + 270 (0,0025)} \\ &= \frac{270}{1,675} \\ &= 161 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang sebanyak 161 Responden.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penelitian construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2014). Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
Konflik Keluarga - Pekerjaan (X ₁)	Konflik Keluarga dan Pekerjaan adalah suatu bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain (Selfina Alimbuto, Rostiana 2017).		1. Tekanan sebagai orang tua. 2. Tekanan perkawinan . 3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. 4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. 5. Campuran tangan pekerjaan. (Sulistiawati 2012)	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Keterlibatan Pekerjaan (X ₂)	Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sampai dimana	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan. 2. Menunjukkan	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang	Likert	1,2 3,4

	karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya. Faslak (2010)	pekerjaan sebagai yang utama. 3. Melihat pekerjaan nya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Faslak (2010)	pekerja terlibat dalam pekerjaan. 2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. 3. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Faslak (2010)		5,6
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja merupakan suatu kondisi	1. Psikologi 2. Fisik	1. Sikap apatis terhadap pekerjaan,	Likert	1,2

	yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. Fauji (2013)	3. Prilaku (Jaradat 2012)	luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur. 2. Mudah lelah dan menunda pekerjaan ataupun tugas. 3. Menurunnya produktivitas dan juga meningkatnya prilaku absensi.(Jaradat 2012)		3,4 5,6
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah <i>security feeling</i> atau rasa aman karyawan terhadap		1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplin	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

	pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju. Rivai dan Mulyadi (2012)		an 5. Prestasi kerja (Sopiah dan Etta 2013)		
--	--	--	--	--	--

Sumber : dikembangkan oleh peneliti untuk kepentingan penelitian

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara kuantitatif. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Editing*, *Coding*, *Scoring* dan *Tabulating*.

1. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi (Sugiyono, 2014). Data harus sempurna dalam pengertian bahwa semua kolom atau pertanyaan harus terjawab atau terisi. Tidak boleh ada satu pun dari jawaban dibiarkan kosong. Penulis harus mengenal data yang kosong, apakah responden tidak mau menjawab, atau pertanyaannya yang kurang dipahami responden.

2. *Coding*

Setiap tahap *editing* selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan *coding*. *Coding* adalah pemberian tanda, simbol atau kode bagi tiap-tiap data yang termasuk dalam

kategori yang sama, dalam penelitian ini sedang disesuaikan dengan variabel penelitian dengan kode (Sugiyono, 2014). Jadi *coding* adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori, yang biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda atau kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

3. *Scoring*

Scoring merupakan langkah pemberian skor atau langkah memberikan kategori untuk setiap butir jawabannya dari responden dalam angket kesiapan belajar pada penelitian ini (Sugiyono, 2014). Untuk skor setiap butir kuesioner penulis menggunakan lima skala pengukuran. Adapun skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor/Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2014)

3. *Tabulating*

Tabulating termasuk dalam kerja memproses data. Membuat *Tabulating* tidak lain dari memasukkan data ke dalam tabel-tabel, dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori. Hal ini dilakukan untuk mempermudah membaca data yang telah diberi kode dan skor. Untuk memudahkan penulis dalam mengolah data yang telah diperoleh di lapangan agar data yang diperoleh tersebut berguna untuk menjawab permasalahan dalam

penelitian ini, maka penulis menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Science*) V.21 for windows (Sugiyono, 2014).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif guna mendapatkan data penelitian (Sugiyono, 2010).

3.7.1 Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid (Sugiyono, 2010).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Priansa, Donni Juni, 2011).

Uji reliabilitas menurut Riyadi 2000 (dalam Faisal Amri 2009) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai yang diperoleh $\geq 0,60$ (Imam Ghozali, 2010). Jadi tujuan dari validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditujukan oleh nilai *error* yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogoriv-Smirnov* dalam SPSS.

Menurut Singgih Santoso (2016), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- 1) Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, Imam, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas, kesalahan terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, Imam, 2011). Adapun untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Singgih Santoso, 2016).

d. Uji Autokorelasi

Menurut Dwi Priyatno (2012) autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah korelasi antara residual. Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan rumus seperti berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	=	Koefisien Regresi Variabel Bebas
X1	=	Konflik Keluarga-Pekerjaan
X2	=	Keterlibatan Pekerjaan
X2	=	Stres Kerja
e	=	Variabel Pengganggu di Luar Variabel Bebas/Error

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y..Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R²* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

3.7.6 Uji t (Parsial)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, M, 2009). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.7 Uji F (Bersama-Sama)

Uji kelayakan model digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak.
- b. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak (Ghozali, Imam, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Wisaksono. (2012). *Analisis keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional (studi pada dosen polines)*. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1.
- Buhali, Giovanny Anggasta dan Meily Margaretha. (2013). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen, Vol.13, No.1.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faisal Amri. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Faslah, Roni. (2010). Hubungan antara keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Jurnal Econo Sains. Vol. 8. No.2.
- Fauzi, Nur. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Febry, Tri Prasetyo. (2016). *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antara Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dengan Kinerja Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, A. (2011). Employee Development and Its Affect On Employee Performance A Conceptual Frame Work. *International Journal Of Business and Social Science*, Vol. 2, No.13.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi FE Hasanuddin. Makasar.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, S. (2012). *Psikologi Keluarga*. Jakarta: Kencana.
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mansoor. (2011). *The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. Jornal of Business Studies Quarterly*. Vol. 2. No. 3.
- Priansa, Donni Juni. (2011). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya Pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung (Studi terhadap Presepsi Dosen PTS di Kota Bandung)*. Bandung: Karya Ilmiah.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Retnaningrum, Anandyas Khoirunnisa, & Musadieg, Mochammad Al. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja: Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 36. No.1.
- Riana, I Gede. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4. No. 9.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Judge. (2010). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No. 2.
- Soedarsa, Herry Goenawan., Chairul Anwar, & Shanti. (2014). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung)*. Jurnal Akuntansi & Keuangan. Vol. 5, No.1.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiawati, Rini. (2012). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia*. Jurnal Eksos, Vol. 8. No. 3.
- Sumarto. (2009). *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 11 No. 2.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tri Wartono. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 4. No. 2.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliana, Risa.(2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Rumah Makan Waroeng Sambal Purwokerto*. Vol. 10. No. 2. Pada tanggal 24 November 2018.
- Zou, Chen dan Shein. (2011). *Sources Of Work-Family Conflict : A Sino-US Comparison of The Effect Of Work and Family Demands*. Academy Management Journal. Vol. 43. No.1.

CURICULUM VITAE



Nama : Indiana Saradeva
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 26 Desember 1993
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : Indianasaradeva137@gmail.com
Alamat : Jl. Sunaryo No. 23, Tanjungpinang
Pekerjaan : Mahasiswa
Pendidikan : SD
SMP
SMA
STIE Pembangunan Tanjungpinang