

**Pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support*, Dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Wanita
(Studi Kasus Pada Perawat Wanita Rsud Tongas Probolinggo)**

Oleh :

Umrotus Febriansari*

Rois Arifin**

Arini Fitria Mustapita***

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of work family conflict, social support and job stress on job satisfaction of female employees (a case study on female nurses at Tongas Probolinggo Hospital). The population in this study were female nurses at Tongas Hospital Probolinggo. The sample in this study used purposive sampling totaling 32 respondents who were married female nurses at Tongas Hospital Probolinggo.

The analysis was carried out using the Multiple Linear Regression model. The results of this study indicate that: (1). The t-test of the work family conflict variable has a t-count value of 0.385 and a significance value of $0.703 > 0.05$ so that it is concluded that there is no significant effect between the work family conflict variable on job satisfaction, (2). The social support variable has a t-count value of 2.817 and a significance value of $0.009 < 0.05$, so it can be concluded that there is a positive and significant influence on the social support variable on job satisfaction, (3). The work stress variable has a t-count value of -1.592 and a significance value of $0.123 > 0.05$ so that it is concluded that there is no significant and negative effect of the work stress variable on job satisfaction. (4). The F test results of the analysis contained in the regression table, obtained the calculated F value of 6,113. The value of Ftable at the significance level = 0.05 with (df1) = 3 and (df2) = 28 is 2.95. So when compared to F count $6.113 > F$ table 2.95 and the value of sig F = $0.002 < 0.05$. This means that work family conflict, social support and work stress simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Family Conflict, Social Support, Job Stress and Job Satisfaction.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk memperoleh pekerjaan semakin ketat. Tidak hanya laki laki yang mencari nafkah tetapi saat inipun banyak wanita yang bekerja. Tantangan yang kemudian muncul ketika fenomena masyarakat modern terus berkembang di mana banyak wanita memutuskan untuk bekerja adalah peran ganda yang dialami oleh wanita tersebut. Peran ganda ini muncul ketika kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga (*work family conflict*).

Konsep keluarga menjadi salah satu konsep penting yang terus berkembang dan terlibat dalam peri kehidupan setiap pribadi, termasuk karyawan wanita. Untuk mencapai kualitas hidup yang baik, kehidupan keluarga perlu dijaga karena konflik keluarga dapat mempengaruhi nilai keberlanjutan kualitas hidup (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari,

Pramono, Kotamena, et al., 2020). Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar. Oleh karena itu Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Perawat rumah sakit di dominasi sebagian oleh karyawan wanita, keterlibatan wanita yang sudah nyata tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan wanita dalam kehidupan keluarga. Peranan wanita menjadi seorang istri, orang tua dan perawat pada saat yang sama dapat menyebabkan ketidakharmonisan pada salah satu dari beberapa peran yang dimainkan.

Penelitian yang dilakukan tahun 2017 kepada 500 perawat wanita di Italia menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap reaksi terhadap pekerjaan keluarga serta dukungan sosial (Ghislieri, 2017). Penelitian yang dilakukan tahun 2010 kepada 138 perawat wanita yang sudah menikah serta memiliki anak di Jepang menunjukkan bahwa sebanyak 50,4% perawat wanita mengalami konflik peran ganda kronik dan 41,4% perawat wanita mengalami konflik peran ganda selama 6 bulan terakhir (Takeuchi, 2010). Penelitian yang dilakukan pada perawat wanita di puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura tahun 2015 menunjukkan bahwa dari total 30 perawat wanita, 42% perawat mengalami tingkat konflik peran ganda sedang (Khoiroh, 2015).

Masalah seperti ini merupakan salah satu bentuk konflik antar peran sebagai akibat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Smith et al., 2019). *Social support* adalah tindakan menolong orang lain dan ketentraman berkomunikasi dengan orang lain (Caplan dalam Suseno & Sugiyanto, 2010). *Social support* dikategorikan ke dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber, seperti atasan, rekan kerja dan keluarga (Armstrong et al., 2015). Sebagaimana Razak et al., (2019) menunjukkan bahwa *social support* yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga secara signifikan memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan kondisi stres. *Social support* juga berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan psikologis. Model tersebut menyiratkan bahwa *social support* bermanfaat dalam mengurangi *work family conflict*.

Pekerjaan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sangat rawan terhadap stres. Hasil penelitian PPNI tahun 2014 menunjukkan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja yang ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan keluhan fisik seperti pusing, migraine, dan kelelahan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Roboth (2015) yang mengatakan bahwa *work family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Dampak yang ditimbulkan oleh *work family conflict* yang dialami karyawan wanita bukan hanya stres kerja saja, akan tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh.

Selanjutnya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2016) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh

lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

Berdasarkan angka-angka pada peneliti sebelumnya di beberapa rumah sakit terjadi *work family conflict*, karena mereka lebih fokus pada pekerjaan di rumah sakit di banding pekerjaan di rumah. Sehingga masalah tersebut membuat mereka stres dan menurunnya motivasi mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, masalah *work family conflict*, *social support* dan stres kerja ini harus dicarikan solusi untuk mengurangi dampaknya terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi giat bekerja sekaligus menjadi motivasi bekerja untuk lebih baik. Maka diambil alasan kenapa melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support*, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita pada RSUD Tongas Probolinggo”**.

Rumusan Masalah

- Apakah *work family conflict*, *social support* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?
- Apakah *work family conflict*, *social support* dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?

Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan penelitian

- Mengetahui dan menganalisis *work family conflict*, *social support* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.
- Mengetahui dan menganalisis *work family conflict*, *social support* dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.

Manfaat penelitian

- Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja dan upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu

Sari (2018) judul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sung Shim Internasional Cabang Sempor”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

Ardita dkk (2018) judul “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten di Pulau Lombok”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Amilia dan Nugrohoseno (2018) judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sulaiman dan Mawati (2019) judul “Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati.

Pardita dan Surya (2020) judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alaya Resort Jembawan Ubud., stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alaya Resort Jembawan Ubud.

Sutardi dkk (2020) judul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-family conflict*, stres kerja dan *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan stres kerja dan dukungan supervisor tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tinjauan teori

Work Family Conflict

Work family conflict (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Rantika dan Sunjoyo, 2011). Keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor (Rahmaharyati, 2017), antara lain: 1) Tekanan ekonomi. 2) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga. 3) Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi

kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

Social Support

Social support merupakan sesuatu yang diperoleh dari hubungan dengan orang lain, seseorang yang merasa cukup didukung, dan menghindari dari kesendirian (Syarah, 2019). *Social support* (dukungan sosial) mengacu pada ketersediaan hubungan sosial dari sumber psikologis dan materi yang dimaksudkan untuk manfaat suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan (Syarah, 2019).

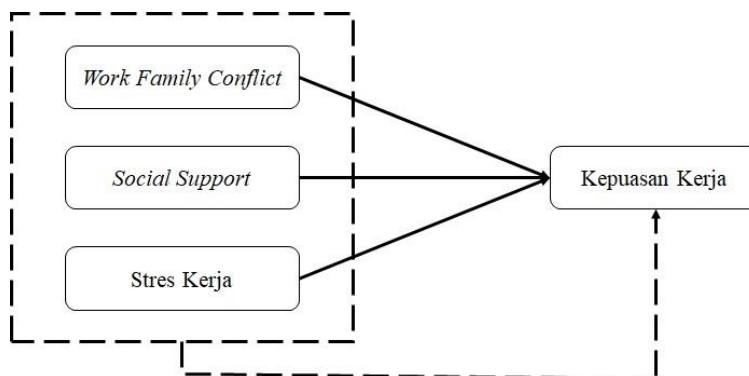
Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik (Siagian, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Suwardi, 2011:78).

Kerangka konseptual



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = Memiliki pengaruh secara parsial
 - - - - -→ = Memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama

Hipotesis

H1: Bahwa ada pengaruh secara simultan antara *work family conflict*, *social support* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita di RSUD Tongas Probolinggo

H2: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara *work family conflict*, *social support* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita di RSUD Tongas Probolinggo

Metode Penelitian**Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian****Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Skala Likert*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Tongas Probolinggo yang berlokasi di Jl. Raya Tongas No. 229 Kec. Tongas Kab. Probolinggo Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai bulan Desember 2021.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017:80). Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Obyek dalam penelitian adalah karyawan wanita rumah sakit. Dan yang menjadi subyeknya adalah perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel adalah prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi yang di ambil dan digunakan untuk menentukan sifat dan ciri yang diinginkan dari suatu populasi (Siregar, 2017:30). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian dari populasi terjangkau yang memenuhi kriteria penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo yang berjumlah 32 orang dan mempunyai kriteria penelitian sebagai berikut:

- a. Kriteria Inklusi adalah kriteria yang apabila terpenuhi dapat mengakibatkan calon objek menjadi objek penelitian. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah :
 - 1) Perawat wanita yang sudah menikah
 - 2) Perawat wanita honorer
 - 3) Perawat wanita PNS
 - 4) Perawat wanita yang bersedia menjadi responden

- b. Kriteria Eksklusi yaitu kriteria di luar kriteria inklusi (Hajijah, 2012). Kriteria eksklusi adalah kriteria yang apabila dijumpai menyebabkan objek tidak dapat digunakan dalam penelitian. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah :
- 1) Karyawan wanita yang belum menikah
 - 2) Perawat rumah sakit tidak bersedia untuk dilakukan penelitian
 - 3) Perawat rumah sakit tidak mengisi kuesioner secara lengkap
 - 4) Perawat wanita yang tidak bersedia menjadi responden

Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (X)
Work Family Conflict (X1), *Social Support* (X2), Stres Kerja (X3).
- b. Variabel terikat (Y)
Kepuasan Kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

- a. *Work Family Conflict*
 - 1) *Time-based conflict*
 - 2) *Strain-based conflict*
 - 3) *Behavior-based conflict*
- b. *Social Support*
 - 1) *Supervisor support*
 - 2) Rekan kerja
 - 3) Keluarga
- c. Stres Kerja
 - 1) Intimidasi
 - 2) Tekanan
 - 3) Beban lebih
 - 4) Beban tanggung jawab
- d. Kepuasan Kerja
 - 1) Gaji
 - 2) Pekerjaan itu sendiri
 - 3) Sikap atasan
 - 4) Rekan kerja

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara dengan cara tanya jawab kepada karyawan sehingga mendapatkan data yang lengkap. Sedangkan data sekunder yaitu data yang digunakan hanya sebagai pendukung dari data primer.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Instrumen dalam bentuk pilihan ganda ataupun ceklist dan diuraikan secara terperinci seperti berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju diberi skor 4
- 3) Jawaban netral diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Data diperoleh dari wawancara berupa kepuasan kerja, hasil dari kepuasan kerja dan data yang terkait variabel yang digunakan oleh peneliti untuk mendukung penelitiannya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data untuk menguji H1, H2 dan H3 adalah dengan Regresi Linier Berganda, yaitu suatu metode statistis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Adapun ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut (Priyono, 2015:96-97):

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar. Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2016:184).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 \sqrt{(n1+n2)/n1n2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2015:277). Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan syarat minimal dua variabel independen. Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut (Sugiyono, 2015:277) :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Y : Kepuasan Kerja, a : Konstanta, b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi,
X1 : *Work Family Conflict*, X2 : *Social Support*, X3 : Stres Kerja,
e : Tingkat kesalahan (Error)

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

a. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Apabila nilai $VIF < 10$ dan sebaliknya, apabila nilai Toleransi $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Uji glejser merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikannya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

- a. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:98). Uji Signifikansi Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konsta.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.

Hasil Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

RSUD Tongas adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Probolinggo, yang menjadi Satuan Kerja (SATKER) tersendiri sejak Tanggal 1 Januari 2009. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 1284/Menkes/SK/VIII/2005 tentang izin operasional RSUD Tongas dengan kriteria Rumah Sakit Tipe D dan pada tahun 2011 sudah terakreditasi 5 Pelayanan dan mendapatkan Sertifikasi ISO 9001:2008 pada Tanggal 19 Desember 2011.

RSUD Tongas yang mempunyai tugas umum pelayanan masyarakat, Rumah Sakit ini memiliki izin operasional yang telah diperpanjang berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo Nomor: 445/00/IORS/46.116/2017 tanggal 21 Pebruari 2017. Berdasarkan Keputusan Bupati Probolinggo Nomor: 440/1044/426.12/2012 tanggal 27 Desember

2012 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Kabupaten Probolinggo Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Gambaran Responden

Tabel 1 Gambaran responden

No	Status kepegawaian	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Honorar	17	53,1%
2.	PNS	15	46,9%
	Total	32	100%

Sumber: Data perawat RSUD Tongas Probolinggo

Deskripsi Variabel Penelitian

Bab ini menguraikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 32 responden atas pernyataan mengenai variabel penelitian *Work Family Conflict* (X1), *Social Support* (X2), Stres Kerja (X3) Serta Kepuasan Kerja (Y). Jawaban atas pernyataan mengenai variabel tersebut berupa skala likert dengan 5 skor (STS-SS) yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu distribusi frekuensi. Tujuannya untuk menjelaskan berdasarkan indikator yang paling dominan dan indikator terlemah serta mean setiap item variabel.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 2 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR)	2	6.3%	7	21.9%	8	25%	10	31.3%	5	15.6%	2.72
2	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan	3	9.4%	20	62.5%	9	28.1%	0	0.0%	0	0.0%	3.81
3	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam bekerja	5	15.6%	20	62.5%	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%	3.94
4	Rekan kerja saya di rumah sakit sangat menyenangkan	8	25%	19	59.4%	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	4.09
Rata-Rata Kepuasan Kerja											3.64	

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

a. Deskripsi Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Tabel 3 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel *Work Family Conflict*

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya tetap memiliki waktu yang cukup untuk bersama keluarga	7	21.9%	22	68.8%	3	9.4%	0	0.0%	0	0.0%	4.13
2	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga	7	21.9%	24	75%	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	4.19
3	Menghabiskan waktu bersama keluarga membuat kinerja saya meningkat	13	40.6%	15	46.9%	3	9.4%	0	0.0%	1	3.1%	4.22
4	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya	2	6.3%	9	28.1%	17	53.1%	3	9.4%	1	3.1%	3.25
5	Saya merasa bersalah jika mengabaikan tanggung jawab saya di rumah	13	40.6%	17	53.1%	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	4.34
6	Perilaku saya dirumah dengan ditempat kerja jauh berbeda	4	12.5%	7	21.9%	7	21.9%	14	43.8%	0	0.0%	3.03
7	Saya dapat menyesuaikan diri di tempat kerja	10	31.3%	19	59.4%	3	9.4%	0	0.0%	0	0.0%	4.22
Rata-Rata <i>Work Family Conflict</i>												3.91

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

b. Deskripsi Variabel *Social Support* (X2)

Tabel 4 Distribusi Tanggapan Responden Pada Variabel *Social Support*

No.	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan	4	12.5%	21	65.6%	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%	3.91
2	Jika saya butuh informasi rekan kerja saya membantu memberikan informasi	7	21.9%	18	56.3%	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%	4
3	Rekan kerja saya tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan	3	9.4%	19	59.4%	10	31.3%	0	0.0%	0	0.0%	3.78
4	Rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang seharusnya	4	12.5%	23	71.9%	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	3.97
5	Anggota keluarga saya memahami betapa sulitnya pekerjaan saya	7	21.9%	21	65.6%	4	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	4.09
6	Saya tahu bahwa saya memiliki keluarga yang dapat memberikan dukungan yang saya butuhkan	10	31.3%	19	59.4%	2	6.3%	0	0.0%	1	3.1%	4.16
Rata-Rata <i>Social Support</i>												3.98

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

c. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3)

Tabel 5 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya ditekan dengan banyak peraturan di rumah sakit	1	31%	2	6.3%	17	53.1%	11	34.4%	1	3.1%	2.72
2	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada perawat yang melakukan kesalahan kerja	1	3.1%	10	31.3%	13	40.6%	8	25%	0	0.0%	3.13
3	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	1	3.1%	4	12.5%	10	31.3%	15	46.9%	2	6.3%	2.59
4	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan	0	0.0%	4	12.5%	17	53.1%	7	21.9%	4	12.5%	2.66
Rata-Rata Variabel Stres Kerja												2.77

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Hasil Pembahasan

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.601	Reliabel
Work Family Conflict (X1)	0.620	Reliabel
Social Support (X2)	0.783	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.614	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.601, *Work Family Conflict* adalah 0.620, *Social Support* adalah 0.783 dan Stres Kerja 0.614

Uji Validitas

Tabel 7 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.658	0.349	Valid
	Y.2	0.824	0.349	Valid
	Y.3	0.636	0.349	Valid
	Y.4	0.761	0.349	Valid
Work Family Conflict (X1)	X1.1	0.675	0.349	Valid
	X1.2	0.633	0.349	Valid
	X1.3	0.466	0.349	Valid
	X1.4	0.596	0.349	Valid
	X1.5	0.498	0.349	Valid
	X1.6	0.639	0.349	Valid
	X1.7	0.520	0.349	Valid
Social Support (X2)	X2.1	0.676	0.349	Valid
	X2.2	0.795	0.349	Valid
	X2.3	0.726	0.349	Valid
	X2.4	0.856	0.349	Valid
	X2.5	0.749	0.349	Valid
	X2.6	0.473	0.349	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0.686	0.349	Valid
	X3.2	0.565	0.349	Valid
	X3.3	0.649	0.349	Valid
	X3.4	0.825	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 7 diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel independen memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0.349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan terikat mengikuti sebaran normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari α yang digunakan. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Work Family Conflict (X1)	Social Support (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
N		32	32	32	32
Normal	Mean	27,38	23,91	11,09	14,56
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,893	2,656	2,305	2,139
	Absolute	0,164	0,148	0,161	0,157
Most Extreme	Positive	0,164	0,142	0,128	0,157
Differences	Negative	-0,122	-0,148	-0,161	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		0,93	0,836	0,913	0,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,352	0,487	0,376	0,409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *Asymp. sig (2-tailed)* yang diperoleh pada variabel *Work Family Conflict* adalah 0.352, *Social Support* adalah 0.487, Stres Kerja adalah 0.376 dan Kepuasan Kerja adalah 0.409. Semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai *Asymp. sig (2-tailed)* > 0,05 yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi klasik

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Berikut adalah hasil pengujian asumsi multikolonieritas.

Tabel 9 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,201	3,948		1,571	,127		
Work Family Conflict (X1)	,049	,126	,066	,385	,703	,740	1,352
Social Support (X2)	,398	,141	,494	2,817	,009	,701	1,426
Stres Kerja (X3)	-,224	,141	-,241	-1,592	,123	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai *VIF* pada variabel *Work Family Conflict* (X1) = 1.352 dengan *tolerance* 0.740. Nilai *VIF* pada variabel *Social Support* (X2) sebesar 1.426 dengan *tolerance* 0.701. Nilai *VIF* pada variabel Stres Kerja (X3) sebesar 1.065 dengan *tolerance* 0.939. Hasil

pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat dilihat dari Uji Glejser, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data bebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,149	2,408		1,308	,202
Work Family Conflict (X1)	-,002	,077	-,005	-,022	,983
Social Support (X2)	-,032	,086	-,081	-,369	,715
Stres Kerja (X3)	-,096	,086	-,213	-1,117	,273

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel *Work Family Conflict (X1)* = 0.983, *Social Support (X2)* = 0.715 dan *Stres Kerja (X3)* = 0.273. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan seperti pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,201	3,948		1,571	,127
Work Family Conflict (X1)	,049	,126	,066	,385	,703
Social Support (X2)	,398	,141	,494	2,817	,009
Stres Kerja (X3)	-,224	,141	-,241	-1,592	,123

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

$$Y = 6.201 + 0.049X_1 + 0.398X_2 - 0.224X_3$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $b =$ konstanta sebesar 6.201 mengidentifikasi bahwa variabel *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja maka nilai Kepuasan Kerja bernilai positif yaitu 6.201.
- $b_1 =$ Koefisien regresi *Work Family Conflict* (X1) sebesar 0.049 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi *work family conflict* tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
- $b_2 =$ Koefisien regresi *Social Support* (X2) sebesar 0.398 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi *social support* tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
- $b_3 =$ Koefisien regresi Stres Kerja (X3) sebesar -0.224 dan bertanda negatif yang artinya jika persepsi stres kerja rendah maka kepuasan kerja meningkat atau sebaliknya jika persepsi stres kerja tinggi maka kepuasan kerja menurun.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56,147	3	18,716	6,113	,002 ^b
Residual	85,728	28	3,062		
Total	141,875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Social Support (X2)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 6.113. Nilai Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan (df1) = 3 dan (df2) = 28 adalah 2.95. Maka bila dibandingkan F hitung $6.113 > F$ tabel 2.95 serta nilai sig $F = 0.002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* (X1), *Social Support* (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.

b. Uji t

Tabel 13 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,201	3,948		1,571	,127
Work Family Conflict (X1)	,049	,126	,066	,385	,703
Social Support (X2)	,398	,141	,494	2,817	,009
Stres Kerja (X3)	-,224	,141	-,241	-1,592	,123

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa:

1) Variabel *Work Family Conflict*

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel *Work Family Conflict* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.385 dan nilai signifikansi $0.703 > 0.05$ sehingga disimpulkan tidak berpengaruh signifikan antara variabel *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

2) Variabel *Social Support*

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel *Social Support* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.817 dan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja.

3) Variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -1.592 dan nilai signifikansi $0.123 > 0.05$ sehingga disimpulkan tidak berpengaruh signifikan dan negatif variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Tabel 14 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.331	1,750

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Social Support (X2)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai *Adjusted R square* ialah 0,331 yang berarti seluruh variabel independen yaitu *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 33,1% terhadap variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 66,9% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.
- Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.

Saran

- Bagi Perusahaan
 - Dari variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR)” sehingga dalam hal ini rumah sakit untuk dapat memperhatikan perawat atau karyawan lain dalam hal memberikan gaji tepat waktu untuk perawat yang honorer, sehingga perawat bisa memperoleh apa yang menjadi

haknya. Karena mungkin perawat yang honorer dan yang sudah PNS penerimaan gajinya tidak sama.

- 2) Dari variabel *Work Family Conflict* yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “perilaku saya dirumah dengan ditempat kerja jauh berbeda” sehingga dalam hal ini para perawat wanita baik dalam lingkungan kerja atau dirumah harus berperilaku yang sewajarnya dan berperilaku yang tidak mengganggu pekerjaan mereka dirumah sakit ataupun dirumah. Sehingga pekerjaan mereka akan tetap berjalan dengan baik. Dan juga dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan, maka kemungkinan terjadinya *work family conflict* dapat diminimalisir sehingga karyawan dapat tetap menjalankan kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun kewajibannya dalam keluarga. Dan untuk perawat Rumah Sakit Daerah Tongas Probolinggo, karyawan harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Perawat dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan, dan diharapkan *work family conflict* dapat diminimalisir.
- 3) Berdasarkan variabel *Social Support* yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “rekan kerja saya tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan” sehingga dalam hal ini rumah sakit juga harus membantu dan memberi dukungan untuk semua perawat dan sesama rekan kerja harus saling membantu dalam melakukan pekerjaannya, karena dukungan sosial dari rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.
- 4) Berdasarkan variabel Stres Kerja yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi” sehingga dalam hal ini rumah sakit perlu memperhatikan kerja dan libur perawatnya agar mereka puas dengan pekerjaannya dan tidak frustrasi dalam bekerja sehingga mereka bisa meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu menambah variabel-variabel lain selain yang telah digunakan pada penelitian ini dengan tujuan untuk melakukan pengembangan serta pembaruan penelitian agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.

Daftar Pustaka

- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 26-33.
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten di Pulau Lombok. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 7(3), 29-44.

- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). *The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Asbari, I. B., RudyPramono, A. P., DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, P. S., & MiyvFayzhall, M. (2020). *The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Ghislieri. (2017) *Work Family Conflict And Enrichment In Nurse: Between Job Demands, Perceived Organisational Support And Work-Family Backlash. J Nurs Manag.*;25(1):65–75.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hajijah. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rienka Cipta.
- Khoiroh. Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Puskesmas Guluk-Guluk Sumenep Madura. Universitas Islam Negeri Malang; 2015.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 819-840.
- PPNI. Stres Kerja Perawat di Indonesia [Internet]. 2014 [cited 2016 Jan 1]. Available from: ppnimks.files.wordpress.com
- Rahmaharyati, A., Wibhawa, B., & Nurwati, N. (2017). Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri dalam Keluarga. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2).
- Rantika, R., & Sunjoyo, S. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 4(2).
- Razak et al., (2019). *Social Support Moderating Effect between Work Family Conflict and Working Students' Health and Stress in UPSI: International Business Education Journal*.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Siagian, S.,P. (2014). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, B., Suropto, B., Hapsoro, D., Widodo Lo, E., Biyanto, F. 2013. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. M. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor.
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A., & Huang, G. (2019). *Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. Archives of environmental & occupational health*, 74(4), 215-222.

-
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabet.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1).
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*. 37(1), 94-109.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482-498.
- Suwardi. 2011. Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan. Politeknik Negeri Semarang.
- Syarah, F. S. (2019). Hubungan *Social Support* dengan *Subjective Well-Being* pada Siswa Penyandang Disabilitas Di Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Takeuchi T. *Relationship Between Work-Family Conflict And A Sense Of Coherence Among Japanese Registered Nurse*. *Japan J Nurs Sci*. 2010;7(1):158–68.

Umrotus Febriansari* adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin** adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita*** adalah Dosen Tetap FEB Unisma