

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping diresmikan pada tanggal 15 Februari 2009 berlokasi di Jl. Wates Km 5.5, Ambarketawang Gamping, Kabupaten Sleman, DIY 55294. Berdirinya RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Unit I yang berlokasi di Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.20 Yogyakarta. Sejak tahun 2009 RS PKU Muhammadiyah memiliki nama PKU Muhammadiyah Unit II. Penamaan itu dimaksudkan untuk membedakan dengan RS PKU Jogja Unit I yang berlokasi di jalan KH. Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Namun pada awal Maret 2016 lalu, PKU Unit 2 secara resmi berganti nama menjadi RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah salah satu rumah sakit di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi dokter dan perawat. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping menyediakan berbagai macam jenis pelayanan. Salah satu pelayanan yang disediakan adalah

pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat inap dibagi kedalam beberapa bangsal sesuai dengan jenis kelasnya. Jenis kelas yang ditawarkan antara lain kelas VIP, kelas Utama, ruang perawatan kelas I, ruang perawatan kelas II dan ruang perawatan kelas III. Peneliti melakukan penelitian di beberapa bangsal kelas I, kelas II dan kelas III di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, antara lain bangsal Ar-Royan, bangsal Al-Kausar, bangsal Zaitun dan bangsal Wardah.

2. Visi

Mewujudkan rumah sakit pendidikan utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan, dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

3. Misi

a. Misi Pelayanan Publik/Sosial

Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu berdasar pada bukti ilmiah dan teknologi kedokteran terkini

b. Misi Pendidikan

Menyelenggarakan pendidikan bagi tenaga kedokteran dan tenaga kesehatan lain secara profesional melalui pembentukan atmosfer pendidikan dalam pelayanan

c. Misi Penelitian dan Pengembangan

Menyelenggarakan penelitian di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi modern bidang kesehatan

d. Misi Dakwah

Menyelenggarakan dakwah amar ma'ruf dan nahi munkar yang terintegrasi dalam proses pendidikan, penelitian dan pelayanan kesehatan

RS PKU Muhammadiyah Gamping Memiliki Semboyan dalam pelayanan yaitu "AMANAHA" yang merupakan kependekan dari : Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat dan Handal.

B. Hasil Penyebaran Kuisoner

Responden dalam penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping mengambil subyek perawat wanita yang sudah berkeluarga. Jumlah kuisoner disebar 83 kuisoner dan yang kembali sebanyak 72 kuisoner berarti 87% kuisoner yang kembali dengan rincian responden 9 responden dari bangsal Al Kautsar, 10 responden dari bangsal Ar Royan, 7 responden dari bangsal Naim, 12 responden dari bangsal Firdaus, 11 responden dari bangsal Zaitun, 6 responden dari bangsal Wardah, 14 responden dari bangsal ICU. Pengisian kuisoner dilakukan dengan menitipkan kuisoner kepada *supervisor* pada tiap bangsal dan dilakukan pengecekan kelengkapannya sehingga terkumpul 72 kuisoner dalam waktu satu minggu dan layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

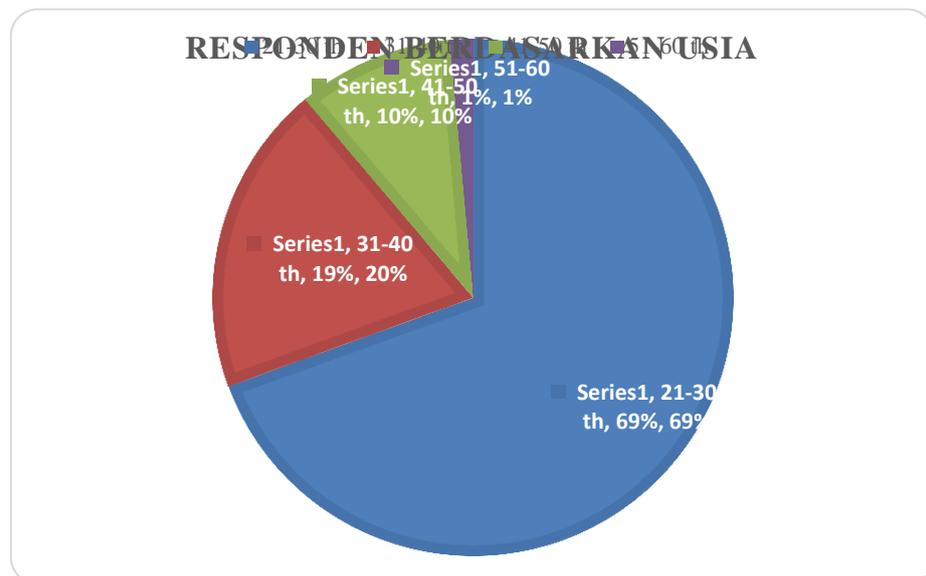
C. Gambaran Umum Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden yang dijadikan subjek dalam penelitian ini berdasarkan usia, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.

Gambar 4.1

Responden Berdasarkan Usia



Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
21-30 tahun	50	70%
31-40 tahun	14	19%
41-50 tahun	7	10%
51-60 tahun	1	1%
Total	72	100%

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 50 perawat

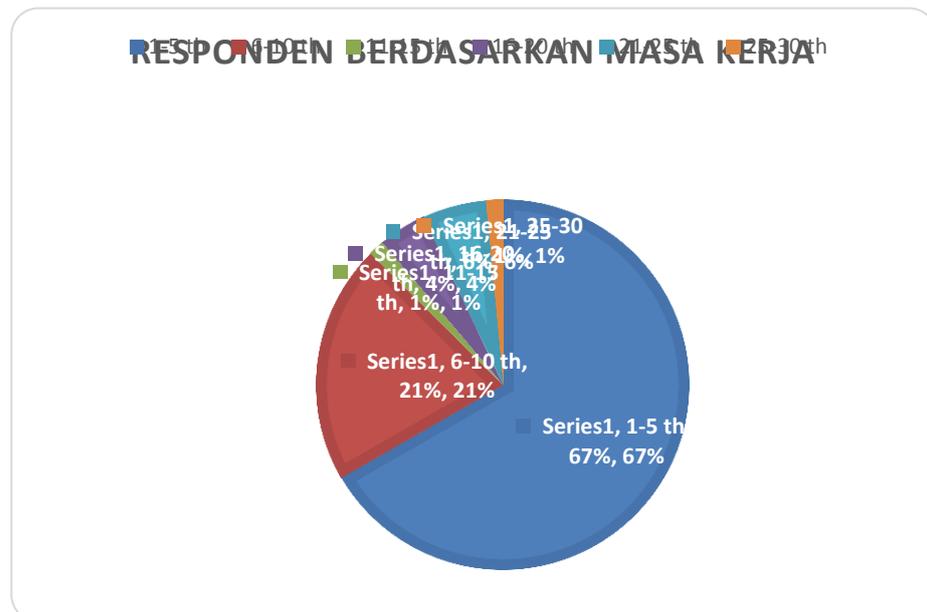
atau 70%, lalu diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 perawat atau 19%, selanjutnya responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 perawat atau 10%, dan yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 1 perawat atau 1%. Kesimpulan dari data tersebut yaitu perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata rata bersusia 31-40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, berdasarkan masa kerja, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.

Gambar 4.2

Responden berdasarkan masa kerja



Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Masa Kerja

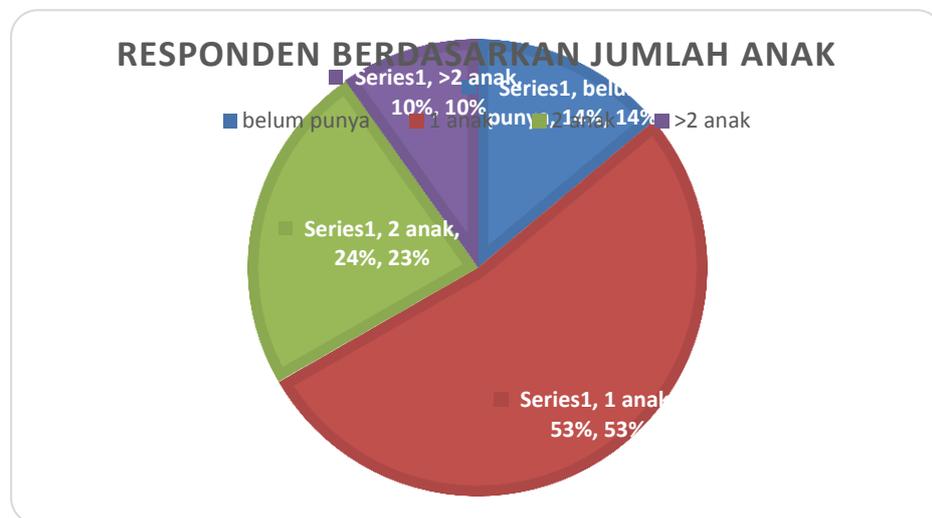
Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1-5 tahun	48	67%
6-10 tahun	15	21%
11-15 tahun	1	1%
16-20 tahun	3	4%
21-25 tahun	4	6%
26-30 tahun	1	1%
Total	72	100 %

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari hasil olahan data pada tabel di atas menunjukkan dari 72 responden, kebanyakan responden dalam penelitian ini berada pada masa kerja dengan klasifikasi masa kerja 1-5 tahun dengan persentase sebesar 67%. Sedangkan persentase responden terkecil yaitu 1% berasal dari klasifikasi responden 11-15 tahun dan 26-30 tahun. Dapat disimpulkan dari data tersebut perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping sebagian besar baru bekerja selama 1-5 tahun.

3. Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, berdasarkan jumlah anak yang dimiliki, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.

Gambar 4.3**Responden berdasarkan jumlah anak****Tabel 4.3****Responden Berdasarkan Jumlah Anak**

Jumlah anak	Jumlah (Orang)	Persentase
Belum punya	10	14%
1	38	53%
2	17	23%
>2	7	10%
Total	72	100 %

Sumber: Data primer diolah 2018

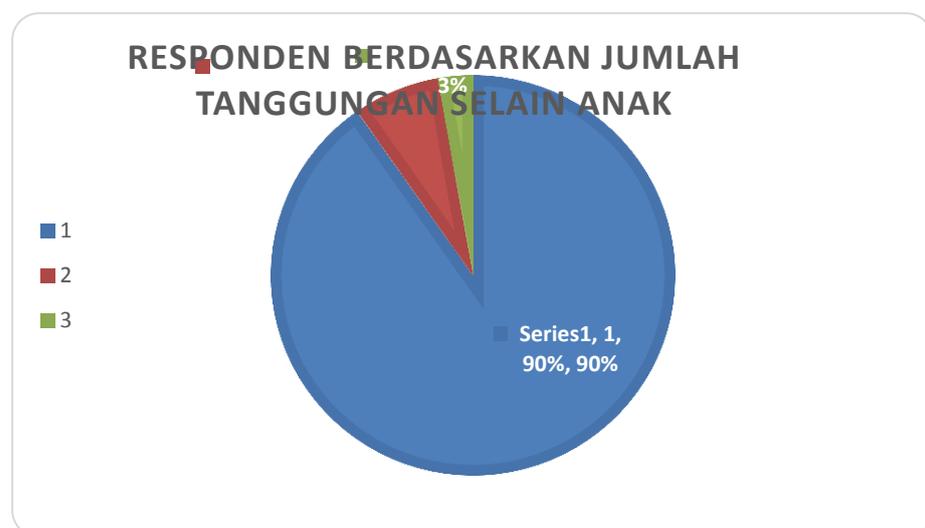
Dari hasil olahan data pada tabel di atas menunjukkan dari 72 responden, kebanyakan responden dalam penelitian ini memiliki anak sejumlah 1 anak dengan persentase sebesar 53%. Sedangkan persentase responden terkecil yaitu 10% berasal dari klasifikasi responden dengan jumlah anak lebih dari 2. Maka, dapat disimpulkan perawat wanita yang sudah berkeluarga pada RS PKU Muhammadiyah Gamping mayoritas memiliki 1 anak.

4. Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Selain Anak

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, berdasarkan masa kerja, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.

Gambar 4.4

Responden berdasarkan jumlah tanggungan selain anak



Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Selain Anak

Jumlah tanggungan	Jumlah (Orang)	Persentase
Tidak ada	65	90 %
1	5	7 %
2	2	3 %
Total	72	100 %

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari hasil olahan data pada tabel 4.4 menunjukkan dari 72 responden, kebanyakan responden dalam penelitian ini tidak memiliki tanggungan selain anak dengan persentase sebesar 90%. Sedangkan persentase responden terkecil yaitu 3% berasal dari klasifikasi responden dengan jumlah tanggungan selain anak. Dapat disimpulkan

bahwa perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping mayoritas tidak memiliki tanggungan selain anak.

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011).

Dengan interval sebagai berikut:

1-1,99 = sangat rendah

2-2,99 = rendah

3-3,99 = cukup

4-4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

1. *Work to Family Conflict*

Deskripsi setiap butir pertanyaan *work to family conflict* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Pertanyaan *Work to Family Conflict*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. deviation
1	Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah dan keluarga	2,01	1	3	0,337
2	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.	2,38	1	4	0,525
3	Hal yang ingin dilakukan dirumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan.	2,36	1	4	0,626
4	Pekerjaan menghasilkan ketegangan yang membuat sulit untuk memenuhi tugas keluarga.	2,09	1	4	0,532
5	Karena tugas terkait pekerjaan, harus membuat perubahan pada rencana untuk kegiatan keluarga.	2,85	1	4	0,651
	Mean	2,34			

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa jawaban- jawaban dari 72 responden atas pernyataan mengenai *work to family conflict* berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2,34 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa *work to family conflict* pada perawat wanita berkeluarga RS PKU Muhammadiyah Gamping rendah.

2. *Family to Work Conflict*

Deskripsi setiap butir pertanyaan *family to work conflict* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Pertanyaan *Family to Work Conflict*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya harus menunda melakukan pekerjaan di tempat kerja karena tuntutan waktu saya dirumah.	2,24	1	4	0,537
2	Hal yang ingin saya lakukan ditempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarga atau pasangan saya.	2,22	1	4	0,520
3	Tekanan/Stres keluarga mengganggu saya untuk melakukan tugas ditempat kerja.	2,14	1	3	0,437
Mean		2,20			

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa jawaban- jawaban dari 72 responden atas pernyataan mengenai *family to work conflict* berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2,20 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa *family to work conflict* pada perawat wanita berkeluarga RS PKU Muhammadiyah Gamping rendah.

3. Kinerja

Deskripsi setiap butir pertanyaan kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Pertanyaan Kinerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya sangat efektif dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pada rumah sakit	3,72	3	5	0,405
2	Saya kadang bekerja lebih keras dari yang saya butuhkan karena saya senang melakukan pekerjaan dengan baik.	3,69	2	5	0,48
3	Saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya dengan lebih efektif	3,89	2	5	0,375
4	Saya merasakan kebanggaan dan kepuasan saat melakukan pekerjaan dengan baik.	4,12	2	5	0,447
Mean		3,85			

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa jawaban- jawaban dari 72 responden atas pernyataan mengenai kinerja berada dalam kategori cukup tinggi karena rata-ratanya berada pada 3,85 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dialami oleh perawat wanita berkeluarga pada RS PKU Muhammadiyah Gamping cukup tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Deskripsi setiap butir pertanyaan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Pertanyaan Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.	3,93	2	5	0,353
2	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya	3,77	2	5	0,465
3	Saya merasa puas dengan atasan saya	3,87	2	5	0,461
4	Saya merasa puas bekerja di rumah sakit tempat saya bekerja.	3,97	2	5	0,432
Mean		3,88			

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 72 responden atas pernyataan mengenai kepuasan kerja berada dalam kategori cukup tinggi karena rata-ratanya berada pada 3,88 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping cukup tinggi.

D. Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan dua tahap dalam menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Latan dan Ghozali, 2015). Tahap tahap tersebut yaitu :

1. Menilai Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan penyebaran kuisioner pada RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan teknik pengumpulan data kuisioner menggunakan aplikasi google formulir dengan subyek perawat wanita yang sudah

berkeluarga dengan metode pengambilan sampel non probabilitas dengan sampel kuota.

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program *SmartPLS 3.0*, untuk mengukur validitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*.

1) *Convergent Validity*

Uji validitas *convergent* dengan program *SmartPLS 3.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk *converge* pada satu titik. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima.

Tabel 4.9***Outer Loadings (Measurent Model)***

Varisbel	Item Pertanyaan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Work to Family Conflict</i>	X1-1	0.785	Valid
	X1-2	0.847	Valid
	X1-3	0.762	Valid
	X1-4	0.609	Valid
	X1-5	0.645	Valid
<i>Family to Work Conflict</i>	X2-1	0.347	Tidak Valid
	X2-2	0.803	Valid
	X2-3	0.488	Tidak Valid
	X2-4	0.788	Valid
	X2-5	0.637	Valid
Kinerja	Y1-1	0.800	Valid
	Y1-2	0.874	Valid
	Y3-3	0.340	Tidak Valid
	Y4-4	0.726	Valid
	Y5-5	0.685	Valid
Kepuasan Kerja	M-1	0.839	Valid
	M-2	0.690	Valid
	M-3	0.698	Valid
	M-4	0.708	Valid

Sumber : Data primer diolah 2018

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.9. Variabel *work to family conflict*, dari lima indikator dinyatakan valid semua karena memiliki *loading factor* diatas 0.6.

Variabel *family to work conflict* dari lima indikator ada satu indikator yang tidak valid karena memiliki *loading factor* dibawah 0.6 sedangkan empat indikator valid karena memiliki *loading factor* diatas 0.6.

Variabel kinerja, dari lima indikator ada satu indikator yang tidak valid karena memiliki *loading factor* dibawah 0.6 sedangkan empat indikator dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* diatas 0.6.

Variabel kepuasan kerja, dari empat indikator semua indikator dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* diatas 0.6.

Berdasarkan hasil tersebut dilakukan modifikasi model dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid.

Tabel 4.10
Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Work to Family Conflict</i>	X1-1	0.785	Valid
	X1-2	0.847	Valid
	X1-3	0.762	Valid
	X1-4	0.609	Valid
	X1-5	0.645	Valid
<i>Family to Work Conflict</i>	X2-2	0.803	Valid
	X2-4	0.788	Valid
	X2-5	0.637	Valid
Kinerja	Y1-1	0.800	Valid
	Y1-2	0.874	Valid
	Y4-4	0.726	Valid
	Y5-5	0.685	Valid
Kepuasan Kerja S	M-1	0.839	Valid
	M-2	0.690	Valid
	M-3	0.698	Valid
	M-4	0.708	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Pada model modifikasi pada tabel 4.10 menunjukkan semua item pertanyaan memiliki *loading factor* lebih dari 0.6 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada di eliminasi model.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dapat dilihat dari *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Jika konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain

sehingga di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* (Latan dan Ghozali, 2015)

Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted AVE* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Latan dan Ghozali, 2015)

Tabel 4.11***Cross loadings***

	Kinerja	Fwc	kepuasan kerja	wfc
F2	0,271	0,847	-0,396	0,285
F4	0,142	0,791	-0,513	0,417
F5	0,209	0,654	-0,175	0,049
K1	0,795	0,131	0,364	-0,040
K2	0,875	0,266	0,163	0,263
K4	0,735	0,270	-0,022	0,225
K5	0,688	0,161	0,233	0,089
KK1	0,220	-0,506	0,829	-0,335
KK2	0,253	-0,209	0,687	-0,302
KK3	0,156	-0,296	0,697	-0,388
KK4	0,149	-0,436	0,723	-0,308
W1	0,226	0,318	-0,321	0,785
W2	0,123	0,335	-0,366	0,846
W3	-0,003	0,277	-0,280	0,761
W4	-0,158	0,051	-0,371	0,607
W5	0,309	0,333	-0,305	0,648

Sumber: Data primer diolah 2018

Pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat hasil konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih tinggi dibandingkan dengan indikator diblok lain sehingga di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4.12**Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Work To Family Conflict</i>	0,540
<i>Family To Work Conflict</i>	0,590
Kinerja	0,602
Kepuasan Kerja	0,542

Sumber: Data primer diolah 2018

Pada tabel 4.12 terlihat nilai AVE dari masing masing konstruk lebih besar dari 0.5.

Tabel 4.13

Fornell-Larcker Criterium

	Kinerja	FWC	Kepuasan Kerja	WFC
Kinerja	0,776			
FWC	0,260	0,768		
Kepuasan Kerja	0,261	-0,510	0,736	
WFC	0,165	0,373	-0,450	0,735

Sumber: Data primer diolah 2018

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai akar AVE konstruk *family to work conflict* sebesar 0,768 ($\sqrt{0.590}$) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk *family to work conflict* dengan kinerja yang hanya 0,260, akar AVE konstruk kepuasan kerja sebesar 0,736 ($\sqrt{0.542}$) lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk *family to work conflict* dan kinerja, begitu juga dengan akar AVE konstruk *work to family conflict* sebesar 0,735 ($\sqrt{0.540}$) lebih tinggi daripada korelasi antara kepuasan kerja, *family to work conflict*, dan kinerja. Sehingga, semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Dalam program *SmartPLS 3.0*, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sangat disarankan untuk menggunakan *Composite reliability* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk karena jika menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*). *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang

bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Latan dan Ghazali, 2015).

Tabel 4.14

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work to family conflict</i>	0,704	0,853
<i>Famiy o work conflict</i>	0,735	0,811
Kinerja	0,744	0,857
Kepuasan Kerja	0,759	0,825

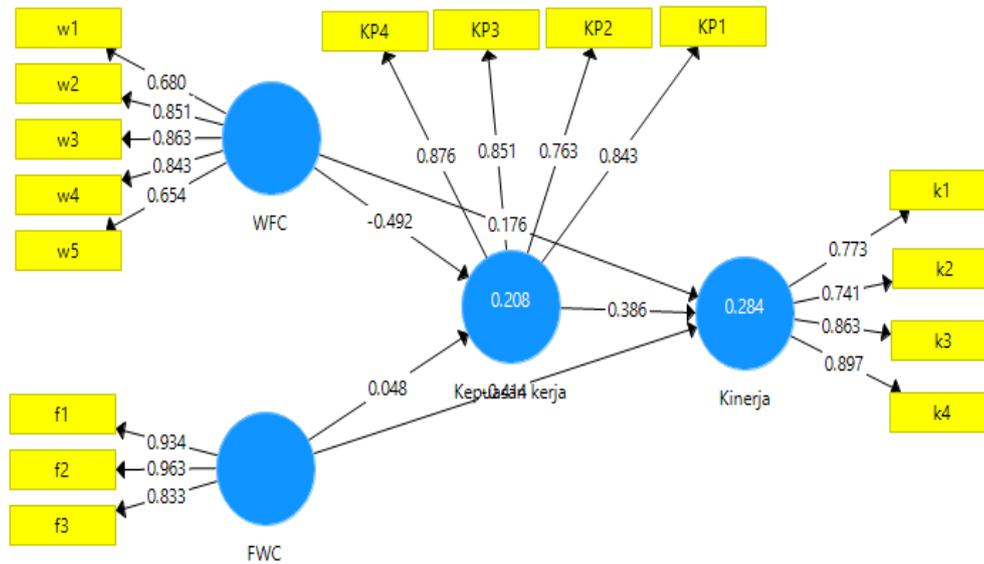
Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0.7.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, *R-square* dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan *R-square* dari model penelitian untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.5
Model Struktural



Menilai model dengan *SmartPLS* dilihat dari *R-square* untuk setiap variabel laten dependen pada tabel 4.14 adalah hasil estimasi *R-square*.

Tabel 4.15
R Square

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,208
Kinerja	0,284

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari data pada tabel 4.15 diperoleh nilai R-Square yaitu variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work to family conflict* dan *family to*

work conflict sebesar 20,8% dan variabel kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *work to family conflict* dan *family to work conflict* sebesar 28,4%.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*.

Tabel 4.16

Output Estimasi Untuk Pengujian Model Struktural

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
FWC -> Kepuasan Kerja	0,048	0,057	0,137	0,346	0,365
FWC -> kinerja	-0,414	-0,408	0,186	2,228	0,013
Kepuasan Kerja -> kinerja	0,386	0,370	0,167	2,307	0,011
WFC -> Kepuasan Kerja	-0,492	-0,516	0,141	3,492	0,000
WFC -> kinerja	0,176	0,145	0,220	0,797	0,213

Sumber: Data primer diolah 2018

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk variabel *Work to Family Conflict* diperoleh nilai koefisien -0,492 dan nilai T-statistics sebesar 3,492 Nilai tersebut lebih besar dari nilai 1,96 Artinya bahwa variabel *Work to Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka hipotesis 1 diterima.

b. Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk variabel *Family to Work Conflict* diperoleh nilai koefisien 0,048 dan T-statistics sebesar 0,346 Nilai tersebut lebih kecil dari 1,96. Artinya bahwa variabel *Family to Work Conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja maka hipotesis 2 ditolak.

c. Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk variabel *Work to Family Conflict* diperoleh nilai koefisien 0,176 dan nilai T-statistics sebesar 0,797 Nilai tersebut lebih kecil dari 1,96. Artinya bahwa variabel *Work to Family Conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka hipotesis 3 ditolak.

d. Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk variabel *Family to Work Conflict* diperoleh nilai koefisien -0,414 dan nilai T-statistics sebesar 2,228. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Artinya bahwa variabel *Family to Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja maka hipotesis 4 diterima.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai koefisien 0,386 dan nilai T-statistics sebesar 2,307. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka hipotesis 5 diterima.

f. Pengaruh *work to family conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa *work to family conflict* melalui kepuasan kerja lalu kinerja tidak dapat diproses karena diperoleh nilai T-statistics 0,797 atau lebih kecil dari 1,96. Artinya *work to family conflict* terhadap kinerja tidak signifikan sehingga dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara *work to family conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja yang berarti hipotesis 6 ditolak.

g. Pengaruh *family to work conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa *family to work conflict* melalui kepuasan kerja lalu kinerja tidak dapat diproses karena diperoleh nilai T-statistics *family to work conflict* terhadap kepuasan tidak signifikan sehingga dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara *family to work conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja yang berarti hipotesis 7 ditolak

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 1 diterima, dengan hasil *work to family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh *work to family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat dijelaskan karena faktor kurangnya kebersamaan keluarga dalam hal ini meninggalkan anak dan suami ketika mendapat *sift* yang terbagi menjadi tiga waktu. Karena tidak semua wanita dapat menjalankan dua peran yaitu sebagai istri dan sebagai perawat. Ketika perawat mengalami *work to family conflict* maka perawat tersebut tidak merasakan perasaan positif dari dirinya saat melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja terhadap pekerjaannya berkurang.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Nasution (2016) yang berjudul pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict & family work conflict*) dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat perempuan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan sampel 185 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah berkeluarga (menikah) dan memiliki anak. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *work to family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 2 ditolak, dengan hasil *family to work conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena perawat wanita yang sudah berkeluarga mengalami *family to work conflict* tapi tidak merasa bahwa *family to work conflict* itu mempengaruhi kepuasan kerjanya sehingga tidak menjadikan masalah untuk tetap melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Buhali & Margaretha (2013) yang berjudul Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada staf tata usaha di Universitas Kristen Maranatha sampel

dalam penelitian ini adalah Staf Tata Usaha di 4 Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Psikologi, Sastra, Hukum. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling*.

c. Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 3 ditolak, dengan hasil *work to family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena perawat tidak merasakan bahwa tekanan sebagai perawat yang terjadi di rumah sakit mempengaruhi dirinya dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang istri/ibu sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya saat di rumah sakit. Perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Mubassyir dan Herachwati (2014) dengan judul Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. Jumlah populasi adalah 46 orang, dengan menggunakan kuesioner dan alat analisis *Partial Least Square*. Hasil penelitian ini adalah *work to family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

d. Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 4 diterima, dengan hasil *family to work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena perawat wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *family to work conflict* dikarenakan harus mengurus anak sebelum berangkat kerja, meninggalkan anak yang masih balita ketika anak sakit menyebabkan perawat tersebut terlambat datang ke rumah sakit dan tidak fokus dalam bekerja sehingga akan menurunkan kinerjanya sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Amelia (2010) yang berjudul pengaruh *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada dua bank yaitu Bank BCA dan Bank BRI. Hasil penelitian ini adalah *family to work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 5 diterima, dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja terlihat dari sikap positif perawat wanita yang berkeluarga terhadap tanggung jawabnya di RS

PKU Muhammadiyah Gamping sebagai perawat dan maupun dirumah sebagai istri. Ketika perawat merasakan kepuasan kerja maka hubungan baik antara teman kerja atau dengan atasan kerja perawat merasa senang dan meningkatkan kinerjanya. Jadi semakin perawat merasakan kepuasan kerjanya tinggi maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nur (2013) yang berjudul konflik, stres, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Penelitian menggunakan sampel penelitian sejumlah 105 Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate.

Selanjutnya penelitian ini juga mendukung penelitian yang diteliti oleh Rikantika (2016) yang berjudul pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai wanita badan pusat statistik (bps) provinsi daerah istimewa yogyakarta). Sampel penelitian tersebut sejumlah 38 responden karyawan wanita pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta. Hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D.I. Yogyakarta.

f. Pengaruh *work to family conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 6 ditolak, dengan hasil tidak ada pengaruh secara tidak langsung

antara *work to family conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan menurut Baron dan Kenny dalam Latan dan Ghozali (2015) ada 3 tahap untuk melihat efek mediasi yang pertama, menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) dan harus signifikan pada T-statistics $> 1,96$. Berdasarkan hasil pengujian dengan *bootstrapping* tabel 4.15 mendapatkan hasil T-statistik 0,797 atau $< 1,96$ disimpulkan bahwa *work to family conflict* tidak signifikan terhadap kinerja sehingga tahap selanjutnya untuk melihat efek mediasi tidak dapat dilanjutkan sehingga kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work to family conflict* terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Retnaningrum (2016) yang berjudul pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja.

g. Pengaruh *family to work conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, hipotesis 7 ditolak, dengan hasil tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara *family to work conflict* terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan Menurut Baron dan Kenny dalam Latan dan Ghozali (2015) ada 3 tahap untuk melihat efek mediasi yang pertama,

menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) dan harus signifikan pada T-statistics $> 1,96$. Berdasarkan hasil pengujian dengan *bootstrapping* tabel 4.15 mendapatkan hasil T-statistik 2,228 atau $>1,96$ disimpulkan bahwa *family to work conflict* signifikan terhadap kinerja. Tahap kedua menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan harus signifikan pada T-statistics $> 1,96$. Berdasarkan hasil pengujian dengan *bootstrapping* tabel 4.15 mendapatkan hasil T-statistik *family to work conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,346 atau $<1,96$ dapat disimpulkan *family to work conflict* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga tahap selanjutnya untuk melihat efek mediasi tidak dapat dilanjutkan dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *family to work conflict* terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum (2016) yang berjudul pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *family interference with work* terhadap kinerja.