

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY
CONFLICT & FAMILY WORK CONFLICT*) DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**
(Studi Pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Oleh: Idris Sardi nasution (20110410155)

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jl. Lingkar Selatan
Kasihani Bantul, Yogyakarta (Telp. +62 274 387656, fax: +62 274387646,
bhp@umy.ac.id). Tahun 2016

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work family conflict and family work conflict toward job stress and work satisfaction. The subject of this research is nurses of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. This research used purposive sampling technique by criteria of female nurses who are married and have children. Survey method as the method of data collection by spreading questionnaire to 185 respondents Data analysis tools used in this research is Structural Equation Modeling (SEM). The result of this research shows that; 1) work family conflict does not significantly influence to job stress, 2) family work conflict does not significantly to job stress, 3) job stress has negative and not significantly to work satisfaction, 4) work family conflict has positive and significantly to work satisfaction 5) family work conflict has positive significantly to work satisfaction.

Keywords: Work family conflict, Family work conflict, Job stress and work satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Angkatan kerja dituntut untuk kompeten dan memiliki keterampilan yang mumpuni untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya yang berkualitas. Tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya dirasakan oleh laki-laki yang notabene sebagai pencari nafkah, melainkan perempuan juga ikut ambil bagian dalam persaingan seiring dengan digalakkannya emansipasi wanita.

Tantangan yang kemudian muncul ketika fenomena masyarakat modern terus berkembang di mana banyak perempuan memutuskan untuk bekerja adalah peran ganda yang dialami oleh perempuan tersebut. Peran ganda ini muncul ketika kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga (*work family conflict*) atau sebaliknya kepentingan keluarga mengganggu kepentingan pekerjaan (*family work conflict*).

Konflik peran ganda ini akan menjadi masalah kalau tidak ada solusi yang tepat untuk menanggulangnya, imbasnya adalah terjadinya tekanan, kecemasan yang membuat karyawan mengarah pada stress. Hal ini sesuai dengan pendapat Frone, 2000 (dalam Roboth 2015) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda 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 konflik peran ganda yang dialami karyawan perempuan bukan hanya stres kerja saja, akan tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh. Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Selanjutnya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Berangkat dari uraian di atas, peneliti ingin mengajukan sebuah penelitian yang berjudul: **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT & FAMILIY WORK CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA.**

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Konflik peran ganda

Duxbury and Higgins 1991 (dalam Dhewanty 2014) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai bentuk dari *interrole conflict* di mana tekanan peran, pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

a. *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).

b. *Strain-based conflict.*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

c. *Behavior-based conflict.*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan keluarga serta konflik keluarga pekerjaan.

2. Pengertian Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*)

Netemeyer *et al.*, (1996) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta

ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

3. Pengertian Konflik keluarga Pekerjaan (*Family Work Conflict*)

Konflik keluarga pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, Natemeyer *et al.*, (1996). Menurut Frone *et al.*, (1992) konflik keluarga pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab keluarga di dalam kehidupan rumah tangga dengan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja, di mana sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga perkejaanya pun terganggu.

4. Stres kerja

Ivancevich *et al.*, (2007) mendefinisikan stres sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Richard L. Draft (2006) mengatakan bahwa stres adalah sebuah respon fisiologis dan emosional pada rangsangan yang memberikan tuntutan-tuntutan fisik atau psikologis pada satu individu dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika terdapat hasil-hasil penting yang dipertaruhkan. Rangsangan-rangsangan ini yang disebut *stressor*, menghasilkan beberapa kombinasi dan frustrasi (ketidakmampuan mencapai tujuan, seperti ketidakmampuan memenuhi tenggat waktu karena kurangnya sumber daya) dan kegelisahan (seperti takut akan adanya pendisiplinan untuk tidak memenuhi waktu).

5. Kepuasan Kerja

Griffin and Ebert (2003). Sikap tersebut merupakan hal yang wajar mengingat sumbangan-sumbangan positif yang diberikan oleh seseorang sudah sepatutnya diberikan ganjaran dan ganjaran tersebut harus sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh konflik peran ganda (*Work family conflict and Family work conflict*) terhadap stres kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2009) mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *job stress* atau stres kerja dan *family work conflict* berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap variabel *job stress* atau stres kerja. Penelitian dari Indrayani (2009). Pranandari (2014) mengemukakan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*) berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Begitu juga dengan penelitian dari Suryani dkk. (2014) mengatakan bahwa *Family conflict shows a positive and significant influence on employees' job stress*. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitiannya adalah:

H₁: *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja

H₂: *Family work conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian dari Setyono (2007), Tunjungsari (2011), Leila (2002) memperoleh hasil *job stress* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitiannya adalah:

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

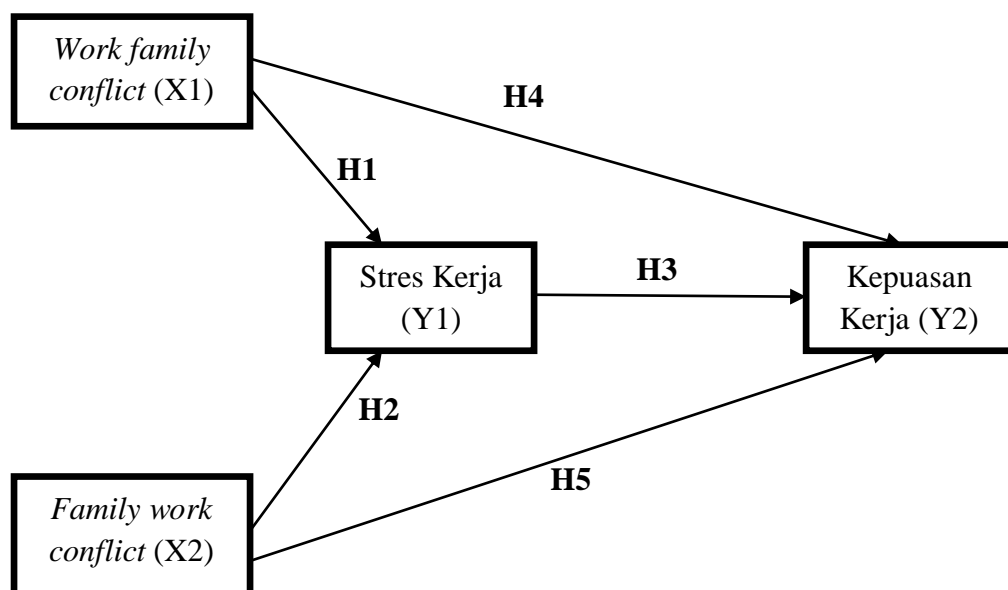
3. Pengaruh konflik peran ganda (*Work family conflict and Family work conflict*) terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dari Prawirasati dkk. (2007), Netemayer *et al.*, (1996), Graf (2007), Prajogo (2013), Dhamayanti (2006) memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) berhubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitiannya adalah:

H₄: *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

H₅: *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan yang dijadikan sebagai subyek adalah perawat perempuan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah berkeluarga (menikah) dan memiliki anak. dan dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 185. Analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 20

Definisi Operasional Variabel

1. *Work family conflict*

Menggunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

2. *Family work conflict*

Menggunakan teori dari Natemeyer *et al.*, (1996) mengatakan Konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam mengukur konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*) menggunakan skala yang dikembangkan oleh Natmeyer, McMurrian, dan Boles (1996) dengan menggunakan instrumen :

- a. *Time-based conflict.*
- b. *Strain-based conflict.*
- c. *Behavior-based conflict.*

3. Stres kerja

Dalam penelitian ini variabel stres kerja menggunakan teori dari Richard L. Draft (2006) mengatakan bahwa stres adalah sebuah respon fisiologis dan emosional pada rangsangan yang memberikan tuntutan-tuntutan fisik atau psikologis pada satu individu dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika terdapat hasil-hasil penting yang dipertaruhkan.

Dalam mengukur variabel stres kerja menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Istijanto 2008 (dalam Suprianto dan Machfudz 2010). Kuesioner ini menggunakan skala lima point dan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketidakjelasan peran
- b. Konflik kerja
- c. Beban pekerjaan
- d. Fasilitas kerja

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menggunakan teori dari Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Pegukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin, 1969 (dalam Setyani 2014). Lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif dalam instrumen tersebut adalah :

- a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction work itself*):
- b. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*):
- c. Kepuasan dengan promosi (*Satisfaction with promotion*):
- d. Kepuasan dengan rekan kerja (*Satisfaction with co-workers*):
- e. Kepuasan dengan supervisor (*Satisfaction with supervisor*):

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas dan Data

Tabel Hasil Uji konfirmatori *Work Family Conflict*

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	11,07	8,065	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,153	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,613	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,911	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,886	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,993	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,997	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,058	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konstruk atau variabel layak diuji pada tahap full model. Hasil perhitungan uji *chi square* memperoleh nilai $8,065 < 11,07$. Hasil dari CMIN/DF, GFI, TLI, CFI dan RMSEA sudah memenuhi kriteria. Adapun AGFI memperoleh nilai 0,886 atau $\leq 0,90$ dan sudah memenuhi kriteria mendekati fit atau marginal.

Tabel Hasil Uji konfirmatori *Family Work Conflict*

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	11,07	14,904	Marginal
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,011	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$ atau $\leq 3,00$	2,981	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,932	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,890	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,978	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,989	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,104	Marginal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konstruk atau variabel layak diuji pada tahap full model. Hasil perhitungan *chi square* $14,904 > 11,07$ sudah mendekati kriteria fit atau marginal. Hasil CMIN/DF, GFI, TLI, CFI sudah memenuhi kriteria. Adapun AGFI memperoleh nilai $0,890 \leq 0,90$ dan RMSEA memperoleh nilai $0,104 \geq 0,08$ sudah memenuhi kriteria mendekati fit atau marginal.

Tabel Hasil Uji konfirmatori Variabel Stres Kerja

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	40,113	47,191	Marginal
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,009	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,748	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,930	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,910	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,979	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,984	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konstruk atau variabel layak diuji pada tahap full model. Hasil perhitungan *chi square* $47,191 > 40,113$ sudah mendekati kriteria fit dan marginal. Hasil CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA sudah memenuhi kriteria. Adapun *Probability* $0,009 \leq 0,05$ termasuk dalam kategori marginal.

Tabel Hasil Uji konfirmatori Kepuasan Kerja

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	163,116	527,401	Marginal
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,907	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,845	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,818	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,886	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0,899	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,126	Marginal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konstruk tidak layak diuji pada tahap full model. Hasil perhitungan *chi square*, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA tidak ada yang memenuhi kriteria fit, sehingga perlu dilakukan perbaikan pada indikator yang harus didrop atau dihilangkan dengan memilih indikator yang memiliki CR paling kecil yaitu, KK1, KK6 = 13,837, KK7 = 10,703, KK8 = 13,493, KK11 = 13,786, KK 14 = 12,587, KK17 = 10,845 dan KK18 = 8,639. Berikut hasil uji konfirmatori setelah dilakukan drop pada indikator:

Tabel Hasil Uji konfirmatori Kepuasan Kerja Setelah Drop

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	49,802	79,536	Marginal
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$ atau $\leq 3,00$	2,272	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,941	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,908	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,975	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,980	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,083	Marginal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konstruk atau variabel layak diuji pada tahap full model. Hasil perhitungan *uji square* $79,536 > 49,802$ sudah mendekati kriteria fit atau marginal. Hasil CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI telah memenuhi kriteria. Adapun RMSEA memperoleh nilai $0,083 \geq 0,08$ dan *Probability* $0,000 \leq 0,05$ telah mendekati kriteria fit atau marginal.

Structural Equation Modeling (SEM)

Tabel Hasil Uji Full Model

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi square</i>	Diharapkan kecil	1151,480	Marginal
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$ atau $\leq 3,00$	3,104	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,922	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,902	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,973	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,984	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,017	Baik

Berdasarkan hasil di atas pada analisis full model dapat disimpulkan bahwa model memenuhi kriteria layak secara full model. Hasil perhitungan uji *chi square* pada full model memperoleh nilai *chi square* sebesar 1151,480 di atas nilai *chi square* tabel untuk derajat kebebasan (*degree of freedom*) 371 pada tingkat signifikan 5 % sebesar 416,91. Nilai tersebut masih dalam kategori marginal. Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut di bawah 0,05 dan masuk dalam kategori marginal. Nilai CMIN/DF sebesar 3,104 lebih besar dari 2,00

dan masuk dalam kategori marginal Nilai GFI sebesar 0,922 lebih besar dari 0,90, nilai AGFI sebesar 0,902 lebih besar dari 0,90. Nilai TLI sebesar 0,973 yang mana masih di atas 0,95. Nilai CFI sebesar 0,984 yang mana nilainya masih di atas 0,95 dan nilai RMSEA sebesar 0,017 yang mana nilai tersebut masih di bawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan memenuhi kriteria model fit.

Tabel Hasil *Regression Weights* Analisis Structural Equation Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P
SK	<---	FWC	,412	,226	1,821	,069
SK	<---	WFC	,377	,239	1,577	,134
KK	<---	WFC	-,661	,296	-2,233	,024
KK	<---	SK	-,232	,135	-1,724	,085
KK	<---	FWC	-,671	,293	-2,290	,022

Pengujian hipotesis

a. Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Berdasarkan tabel pada kolom P di atas, pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja menunjukkan angka CR 1,577 < 1,96 dan P 0,134 > 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₁ tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja.

b. Pengaruh *family work conflict* terhadap stress kerja

Berdasarkan tabel pada kolom P di atas, pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja menunjukkan angka CR 1,821 < 1,96 dan P 0,069 > 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

H₂ tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa *family work conflict* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel pada kolom P di atas, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka CR $-1,724 < 1,96$ dan P $0,085 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₃ tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap stres kerja.

d. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel pada kolom P di atas, pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka CR $-2,233 > 1,96$ dan P $0,024 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₄ terdukung dan dapat dinyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh *family work conflict* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel pada kolom P di atas, pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja menunjukkan angka CR $-2,290 < 1,96$ dan P $0,022 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₅ terdukung dan dapat dinyatakan bahwa *family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*) stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa besar masalah pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya tanggung jawab terhadap keluarga dari perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak membuat para perawat merasakan tekanan atau stres dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Family work conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masalah keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaan tidak menjadikan perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengalami stres dalam bekerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa besar atau kecilnya stres kerja yang dialami oleh perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak membuat ketidakpuasan dalam bekerja.
4. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya tanggung jawab terhadap keluarga dari

perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta membuat ketidakpuasan kerja oleh perawat.

5. *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masalah keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaan membuat perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Subyek penelitian ini hanya satu rumah sakit, tentu saja tidak dapat dilakukan generalisasi bahwa penelitian yang sama, dengan subyek yang lebih beragam akan memberikan hasil dan temuan-temuan yang sama.

Daftar pustaka

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Struktur Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian bisnis*. Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Almasitoh, Ummu H. 2011. *Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol.8 No.1.
- Amelia, Anisah. 2010. *Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 3.
- Anafarta, Nilgun. 2010. *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*. International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4.
- Ariani, Laras P. 2013. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Pada Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Wanita Di Jakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Gajah Mada (Dipublikasikan).

- Buhali, Giovanni A. dan Meily, Margaretha. 2013. *Pengaruh Work Family conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 13.
- Dhania, Dhini, Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vo. I, No. 1.
- Draft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi ketiga: BP. UNDIP Semarang.
- Frone, *et al.* 1992. *Model Of The Antecedents And Work Conflict*. American psychological Association, Inc.
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 20*. Penerbit: UNDIP.
- Graf, Carrie A. 2007. *Gender Differences In Work And Family Conflict*. Thesis Departement of Sociology Baylor University (Published).
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1.
- Griffin, Ricky W & Ronald, J. Ebert. 2003. *Bisnis*. Edisi 6. Jakarta: Prenhallindo.
- Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus pada RS.Roemani)*. Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang (Dipublikasikan).
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert & Matteson, Michael T. 2006. *Perilaku Dan Manajemen dalam Organisasi*. Edisi terjemahan. Erlangga.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Andi.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Natmeyer, Richad G. 1996. *Development And Validation Of Work Family Conclit And Family Work Conflict Scales*. American Psychological Association, Inc.
- Pranandari, Anggraeni. 2014. *Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pada stress kerja (studi pada karyawan fakultas ekonomi dan bisnis*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Gajah Mada (Dipublikasikan).
- Raharjo, Slamet. 2009. *Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conclit), Stress Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)*. Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta (Dipublikasikan).
- Robbins , Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- _____, _____ 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Gramedia , Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roboth, Jane Y. 2015. *Analisis Work Family Conclit, Stress Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3, No.1.
- Setyani, Ratna Wuri B. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Auditor*. Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Dipublikasikan).
- Suprianto, Ahmad Sani, dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E., 2010. *Manajemen Sumbee Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 2, Jakarta.
- Suryani, Ni Kadek dkk. 2014. *Work Family Conflict, Job Stress And Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. European Journal of Business and Management Vol. 6, No. 32.
- Yavas, Ugur and Emir, Babakus. 2008. *Attitudinal And Behavioral Consequences Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Does Gender Matter?.* International Journal of Service Industry Management Vol. 19 No. 1.

