

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta, maka akan semakin rendah tingkat kepuasannya.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Jika terdapat peningkatan pada stres kerja yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta, maka tingkat kepuasannya akan mengalami penurunan.

1.2 Implikasi Manajerial

Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi baru yang dapat diimplementasikan oleh Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah dapat menurun jika *work-family conflict* yang mereka rasakan tinggi. Peningkatan stres kerja berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada dalam kategori sangat rendah. Hal tersebut berarti, perawat wanita yang sudah menikah tidak merasakan adanya kesulitan yang berarti dalam menyeimbangkan perannya dalam keluarga

dan pekerjaan. Rendahnya tingkat *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah ini menjadikan tingkat kepuasan kerja mereka berada dalam kategori tinggi karena selalu dapat memberikan performa terbaik tanpa tekanan dari keluarga.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, stres kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada dalam kategori rendah. Hal tersebut menyatakan bahwa perawat wanita yang sudah menikah terkadang merasakan kelelahan fisik dan emosional terkait pekerjaannya namun tidak memberikan dampak yang berarti dan dapat dikendalikan dengan baik. Stres kerja yang rendah berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta dianggap telah dapat melakukan distribusi pekerjaan dengan baik serta memberikan dukungan dan lingkungan kerja yang aman.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti perawat wanita yang sudah menikah memiliki tingkat *work-family conflict* dan stres kerja yang rendah serta kepuasan kerja yang tinggi. Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta diharap dapat mempertahankan dan/ mengembangkan sistem, budaya, dan iklim kerja yang berlaku untuk menjaga tingginya tingkat kepuasan kerja.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Penjelasan ini diharap dapat memberi penilaian dan referensi perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup :

1. Kontribusi variabel *work-family conflict* dan stres kerja dalam penelitian ini tergolong dalam kategori rendah. Penelitian ini digunakan untuk melihat tingkat kepuasan kerja melalui *work-family conflict* dan stres kerja dan ditemukan bahwa kedua variabel independen tersebut hanya mampu memberikan kontribusi untuk menjelaskan kepuasan kerja sebagai variabel dependen sebesar

0,479 atau 47,9% (R^2). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat 52,1% faktor lainnya yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

2. Lingkup populasi dalam penelitian ini tergolong cukup sempit. Penelitian ini hanya berfokus pada perawat wanita.

1.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian serupa di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharap dapat mengkaji mengenai *work-family conflict* dan stres kerja secara lebih mendalam sehingga gambaran yang didapatkan akan lebih lengkap dan mendetail. Penelitian selanjutnya diharap dapat menganalisis 52,1% faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti keamanan kerja, gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharap dapat memperluas lingkup populasi. *Work-family conflict* dan stres kerja sejatinya menjadi masalah yang tidak hanya dirasakan oleh pekerja wanita. Melakukan penelitian ini pada populasi lain dengan cakupan yang lebih luas akan menghasilkan temuan penelitian dengan implikasi manajerial yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Y. (2023, March 17). *Teknik Pengambilan Sampel Penelitian : Macam & Penjelasan*. Deepublish Store.
- Abdullah, R. (2015). *Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum*. Bumi Aksara.
- Afrilia, L. (2018). *Pengaruh Work-family conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)*.
- Ardiansyah. (2022). *Peran Perawat Sebagai Konselor*.
- Ariana, I. W., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh *Work-family conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48–52. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.484>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed., Vol. 1). Pustaka Pelajar.
- Babic, A., Gills, N., & Hansez, I. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(0), 1–13.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2017). *Stres Kerja*. 28–39.
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers – *Work-family conflict* mediator in the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–13.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bailey, A. A., Albassai, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821–840.
- Baso, I. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013). *Factors associated with job satisfaction amongst australian*

university academics and future workforce implications. In Job Satisfaction around the Academic World. 33, 29–53.

Budyanto, Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal Kesmas, 8*(3).

Cherry, K. (2022). *How Do Cross-Section Studies Work? Gathering Data From Single Point in Time.*

Davidescu, A. A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). *Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management.*

Diana, Eliyana, A., & Pradana, I. I. (2020). The Effect of *Work-family conflict* on Job Satisfaction with Organizational Commitment as the Moderator Variable. *Sys Rev Pharm, 11*(10), 429–437.

Fadhla, S., & Ni'matuzahroh. (2017). Work Family Conflict pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 1*(2), 382.

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen, 4*(5), 831–842.

Fauziah, S. F., & Hasbi, I. (2021). *Pengaruh E-Service Quality dan Brand Image Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Aplikasi Berrybenka. 4*(2).

Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). *The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. 10*(1267).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Badan Penerbit Universitas Semarang.

Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3*, 295–304.

Grzywacz, J., & Butler, A. (2008). *Work-family conflict. The SAGE Handbook of Organizational Behavior, 1*, 451–468.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Kedua, Vol. 18).* BPF.

Harshana, S. (2018). *Work Related Stress: A Literature Review. 2*(2).

- Harun, I., Mahmood, R., & Hishamuddin. (2020). *Role Stressors and Turnover Intention among Doctors in Malaysian Public Hospitals: Work-family conflict and Work Engagement as Mediators.*
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hassira, H., & Kasmiruddin, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2360–2368.
- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. . . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10–20.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2016). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Occupational Safety and Health Research Institute*, 67–71.
- Iman, T. R. (2019). Pengaruh Dana Zakat Produktif Terhadap Pendapatan Mustahik (Studi Kasus Pada Laz El Zawa Kota Malang).
- Imania, I. (2018). Hubungan antara Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku *Caring* Perawat (Studi Di Ruang Inap Melati RSUD Bangil).
- Irawan, Y., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113.
- Kar, B., & Mishra, B. (2016). *A Literature Review on Occupational Stress and Job Performance.*
- Kossek, E., Hammer, L., Kelly, E., & Moen, P. (2014). *Designing Work, Family & Health Organizational Change Initiatives.* 43(1), 53–63.
- Kuruüzüm, A., Ipekçi Çetin, E., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/16605370910948821>
- Kuschel, K. (2017). The work-family field: Gaps and missing links as opportunities for future research. *Innovar*, 27(66), 57–74.
- Lathifah, I., & Rohaman, A. (2014). The Influence of *Work-family conflict* on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable

- on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*, 5(2), 617–625.
- Liu, C. C., Li, X., Liu, T., & Chen, Y. W. (2016). Influence of *work-family conflict* on job involvement and organizational commitment: The moderating effect of perceived supervisor support and the mediating effect of job satisfaction. *2016 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 1732–1736. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2016.7798174>
- Maertz, C., Boyar, S., & Maloney, P. (2019). A theory of *work-family conflict* episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115.
- Marcus, G. I., Wattimanela, H. J., & Lesnussa, Y. A. (2012). Analisis Regresi Komponen Utama untuk Mengatasi Masalah Multikolinieritas dalam Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus: Curah Hujan di Kota Ambon Tahun 2010). *Jurnal Barekeng*, 6(1), 31–20.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Pustaka Setia.
- Maswar, M. (2017). Analisis deskriptif nilai UAS ekonometrika mahasiswa dengan program SPSS 23 & eviews 8.1. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 273–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.54>
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 6(1).
- Meityani. (2021, August 12). Memahami Analisis Regresi Linier Berganda.
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *Jurnal Diversita*, 4, 119–125.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Muhammad M. A, Jegak, U., & Balakrishnan, P. (2009). Job Satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Nawaz Kalyar, M., Shafique, I., & Ahmad, B. (2019). Job stress and performance nexus in tourism industry: a moderation analysis. *Tour. Int. Interdiscip. J*, 67, 6–21.
- Noeradiana, A. P. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Pakuwon Sumedang*.
- Normalita, D. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo*.

- Nugraha, J. (2022, June 23). *Populasi adalah Jumlah Objek dari Penelitian, Berikut Penjelasannya*. Merdeka.Com.
- Nur Ainal Karima, A., Umar, F., & Sulselbar, B. (2018). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*.
- Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: *Emotional Intelligent* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada SMKN 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business*, 2(1), 106–117. <https://doi.org/10.52250/reas.v2i1.448>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577–588.
- Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien di RS Panti Rini Melalui Diklat Internal Rumah Sakit*. (2017, August 16). <https://pantirini.or.id/more/26/peningkatan-mutu-dan-keselamatan-pasien-di-rs-panti-rini-melalui-diklat-internal-rumah-sakit.html>
- Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia Nomor 56, (2014).
- Purnomo, A. K., Waruwu, F., & Aziti, T. M. (2021). Analisis Work Family Conflict dikaitkan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X. *MBIA*, 20(1), 32–39. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1187>
- Purnomo, K. S. H., Lustono, L., & Tatik, Y. (2021). The effect of role conflict, role ambiguity and job stress on employee performance. *Econ. Educ. Anal. J*, 10, 532–542.
- Putri, S. B. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo*. 1–65.
- Rahmawati, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2).
- Rahmawati, I., & Illiyin, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian HP OPPO. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 10(1), 1–10.
- Rahmayuliani. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros*.

- Rahyuda, A. G., Sudibya, I. G. A., & Yani, N. W. M. (2016). Pengaruh *Work-family conflict* dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.
- Raja, Z. A. R. I., Keis, O., Mazidah, M. D., & Azlina, A. B. (2014). . Job Satisfaction among Malaysian Employees: An Application of Spector's Job Satisfaction Survey in the South East Asian Context. *Jurnal Pengurusan*, 41, 69–79.
- Retnaningrum, A. K. (2016). *Pengaruh Work-family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)*. 69.
- Rikantika, R. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson.
- Rostam, F. A. (2020). The Effect of Job Stress on Mental Health. *International Journal of Management Studies and Social Studies*.
- Salmaa. (2023). *Penelitian Korelasional : Pengertian, Macam-macam, Ciri-ciri, dan Cara Menuliskannya*. Dunia Dosen.
- Sanaky. M.M, Saleh. L.M, & Titaley. H.D. (2021). Analisis Faktor-faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Sari, J. N. (2023). *Pengaruh Work-family conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan di Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura (PTPH) Provinsi Riau*. 1–115.
- Setyowati, T. L. (2013). *Work-family Conflict pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus: Dosen Perempuan di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga)*. 1–56.
- Sholeha, L. (2019). Studi tentang Work – Family Conflict dan kepuasan kerja Pada ASN Wanita Berkeluarga. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2, 730–734.
- Shriar, J. (2014). *Three Major Benefits of Having Happy Employees*. . . [Http://www.officevibe.com/blog/benefits-of-having-happy-employees](http://www.officevibe.com/blog/benefits-of-having-happy-employees) .
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2020). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 51–58.

<https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/428/pdf>

- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). *Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction*.
- Soeharto, T. (2010). Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189–194.
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pliar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*.
- Spector, P. (2022). What Is *Work-family conflict?* *Industrial and Organizational Psychology*.
- Stefhany, N. (2022). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Wanita Menikah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 840–846.
- Sugiarto, M. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Vol. 1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharmono, & Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Dipenogoro Journal of Management*, 4(2), 377–391.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 1–13.
- Sylvia, V. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, TBK Jabodetabek Selama Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2).
- Teni, & Yudianto, A. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Kedokan Bunder Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1), 105–117. <https://media.neliti.com/media/publications/339543-pengaruh-motivasi-belajar-terhadap-hasil-e4e4a95a.pdf>

- Thomas, L. (2021, July). *Cross-Sectional Study: Definition, Uses & Examples*. Scribbr.
- Triningsih, N. N., Suputra, G., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1).
- Widi, R. (2011). Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *J.K. G. Unej*, 8(1), 27–34. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/STOMA/article/download/2083/1687/>
- Widiharti, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 72. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.94>
- Wiliandari, Y. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan*. 81–95.
- Yuliani, R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros*. 1–104.
- Yunus, N. H., Mansor, N., Hassan, C. N., Zainuddin, A., & Demong, N. A. R. (2018). The role of supervisor in the relationship between job stress and job performance. *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci*, 8, 1962–1970.
- Yustina, I. (2022). *Pengaruh Work-family conflict, Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri*. Universitas Riau.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).

LAMPIRAN



Lampiran I

Kuesioner

Yang terhormat,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Perkenalkan, saya Yohana Putri Jihan Manurung. Saya merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) saya. Penelitian saya berjudul “Pengaruh *Work-family conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : Studi pada Perawat Wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta”

Saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas partisipasi dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



Yohana Putri J Manurung

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert dan tertera di bawah setiap item kuesioner, yaitu

1 = sangat tidak setuju (STS)

4 = setuju (S)

2 = tidak setuju (TS)

5 = sangat setuju (SS)

3 = netral (N)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenar-benarnya.

A. DATA RESPONDEN

1. Usia : _____ tahun
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-laki
3. Status Pernikahan : a. Belum menikah b. Sudah menikah
4. Masa Kerja : a. < 1 tahun c. 3-5 tahun
b. 1-3 tahun d. > 5 tahun
5. Gaji : a. < 3 juta c. 6-9 juta
b. 3 – 6 juta d. > 9 juta

B. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya					
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
5	Saya sering bosan dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
6	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
7	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan					
8	Pekerjaan saya memberi saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
9	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
10	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					

Sumber : Organizational Behavior (Robbins & Judge, 2009)

C. WORK-FAMILY CONFLICT

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya mencegah saya menghabiskan waktu berkualitas yang cukup dengan keluarga saya					
2	Tidak ada waktu tersisa di penghujung hari untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah (mis., pekerjaan rumah dan aktivitas santai)					
3	Pekerjaan saya berdampak negatif pada kehidupan keluarga saya					
4	Bekerja sering membuat saya mudah tersinggung atau pemarah di rumah					
5	Masalah atau tanggung jawab terkait keluarga sering mengganggu saya di tempat kerja					
6	Jika saya tidak memiliki keluarga, saya akan menjadi karyawan yang lebih baik					
7	Sulit berkonsentrasi saat bekerja karena saya sangat lelah dengan tanggung jawab keluarga					
8	Prestasi kerja saya menurun karena komitmen pribadi dan keluarga saya					

Sumber : The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents (Haslam *et al.*, 2015)

D. STRESS KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kondisi di tempat kerja tidak menyenangkan atau terkadang bahkan tidak aman					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya secara negatif memengaruhi kesejahteraan fisik atau emosional saya					
3	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan dan/atau terlalu banyak tenggat waktu yang tidak masuk akal					
4	Saya merasa sulit untuk mengungkapkan pendapat atau perasaan saya tentang kondisi pekerjaan saya kepada atasan saya					
5	Saya merasa bahwa saya tidak memiliki kendali atau masukan yang memadai atas tugas pekerjaan saya					
6	Saya menerima pengakuan atau penghargaan yang tidak memadai untuk kinerja yang baik					
7	Saya tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan keterampilan dan bakat saya di tempat kerja					

Sumber : The Workplace Stress Scale™ © 1978 The Marlin Company and the American Institute of Stress

Lampiran II

Surat Izin Melakukan Penelitian dari RS Panti Rini Yogyakarta



YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RINI

Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta - 55571
Telp. (0274) 496022, 496264, Fax (0274) 497206 email.rs_pantirini@yahoo.com
Bankers : Bank CIMB Niaga: 800009249400 ; 800077538900; BCA Yogyakarta: 037.300.1900



3 Juli 2023

Nomor : L.346/RSRN/U/VII/2023

Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya
Yogyakarta

Perkenankanlah pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara kepada Rumah Sakit Panti Rini sebagaimana termaksud dalam surat nomor : 3850/Pen/I tanggal 24 Maret 2023 perihal Permohonan Izin penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas pada mata kuliah Skripsi yang bersangkutan.

Sehubungan dengan permohonan tersebut di atas, maka dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. pada dasarnya kami tidak berkeberatan mahasiswa Saudara atas nama Yohana Putri Jihan Manurung NPM 190325204 untuk penelitian di Rumah Sakit Panti Rini dengan judul "Pengaruh Work-Life Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta";
2. kami harap selama mengadakan penelitian di Rumah Sakit Panti Rini, mahasiswa yang bersangkutan bersedia mematuhi peraturan dan tata cara yang sedang berlaku dan atau akan diberlakukan;
3. mahasiswa yang bersangkutan sudah mendapatkan vaksin Covid-19 lengkap;
4. biaya penelitian sebesar Rp.400.000,00 (*empat ratus ribu rupiah*) per mahasiswa dapat diselesaikan di bagian keuangan Rumah Sakit Panti Rini;
5. untuk pelaksanaan selanjutnya, haraplah mahasiswa Saudara menghubungi Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Panti Rini (Ibu Cicilia Sulistyorini H U D)

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Direktur

dr. Y. Agus Wijanarka, M. Kesl.

Lampiran III

Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3850/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Direktur Rumah Sakit Panti Rini
di Jl. Solo Km 13.2 Tirtomartani, Kalasan, Yogyakarta 55571

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Work-Life Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Yohana Putri Jihan Manurung
NPM : 190325204
Nomor Handphone : +62 8226 8543 695
Alamat : Jl. Tambak Bayan XIV no 4B, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

1. Data Karyawan, meliputi :- Nama - Jenis Kelamin - Usia - Jabatan - Lama Bekerja (tahun) - Status Pernikahan
2. Pengisian Kuesioner (akan diberikan setelah mendapat izin penelitian)

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 24 Maret 2023

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran IV
Data Set Penelitian

A. Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

KEPUASAN KERJA															
No.	Usia	JK	Status	Masa Kerja	Gaji	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	38	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3
4	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
5	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
6	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	51	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	3	5	3	2	5	3	2	3	2
8	51	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4
9	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
10	52	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4
11	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
13	47	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	35	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
15	30	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
16	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4
17	33	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	4	3	5	1	5	5	5	3	3
18	28	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4
19	28	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4
20	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
21	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	4	4	4	4	1	5	2	4	3	4
22	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3
24	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4
25	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
27	40	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	4	5	5	4	5	5	2	4
28	25	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3
29	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3
30	41	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4
31	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4
32	27	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4
33	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
34	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	34	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	5	2	5	4	4	3	2
36	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	27	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
38	50	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
39	32	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
40	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
41	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
42	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	3	4	5	1	5	4	4	4	3
43	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3

B. Pernyataan Variabel *Work-family conflict* (X_1)

<i>Work-family Conflict</i>													
No.	Usia	JK	Status	Masa Kerja	Gaji	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
2	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	2	2	2	4	2	2
3	38	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
4	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	1	2	2	1	2	1	2
5	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	4	3	3	3	2	3	2
6	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	2	2	2	2	2	2	2
7	51	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	2	2	2	2	2	2
8	51	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
9	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	2	2	3	3	2	2	2
10	52	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
11	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
12	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
13	47	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	1	5	3	1	1	1	1	1
14	35	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	4	2	2	2	2	2	2	2
15	30	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
16	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
17	33	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
18	28	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	3	2	2
19	28	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	3	2	1	2	1	2	2	2
20	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
21	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	1	1	1	1	1	1
22	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
23	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
24	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
25	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	3	2	2	2	2	2	2
26	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
27	40	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	2	2	4	2	2	2	3
28	25	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	4	4	2	2	2	2	2	2
29	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
30	41	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
31	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
32	27	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1	1
33	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	2	2	3	2	2	2
34	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	2	2	3	2	2	2
35	34	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	4	2	2	2	3	2	2
36	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
37	27	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
38	50	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	1	2	2	2	2	2
39	32	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
40	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
41	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2	2
42	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	1	1	1	1	1	1
43	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	3	3	2	3	2	3	2	2

C. Pernyataan Variabel Stres Kerja (X₂)

Stres Kerja												
No.	Usia	JK	Status	Masa Kerja	Gaji	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
2	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	2	2	2	2	2
3	38	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
4	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	2	2	2	2	3	2
5	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	3	3	3	3	2	2
6	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	4	2	3	2	2	2	2
7	51	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	3	3	3	3	3	3
8	51	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	2	2	2	2	2
9	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	3	3	3	2
10	52	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1
11	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
12	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
13	47	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	1	1	1	1	1	1	1
14	35	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	3	2	2	2	4	2	3
15	30	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1
16	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
17	33	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
18	28	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
19	28	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
20	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	1	1	1	1	1	1	1
21	49	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	1	1	1	1	1	1
22	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	1	1	1	1	1	1
23	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
24	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
25	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	3	3	2
26	42	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	2	2
27	40	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	4	2	2	2	2
28	25	P	SM	1-3 tahun	3-6 juta	2	2	3	2	3	3	2
29	50	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
30	41	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
31	48	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
32	27	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	1	2	2	2	2	2	2
33	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	2	2	2	2	2	2
34	35	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	3	2	2	2	2	2	2
35	34	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	3	2	2	2	2
36	45	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	4	2
37	27	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	4	2
38	50	P	SM	>5 tahun	6-9 juta	2	2	2	2	2	2	2
39	32	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	4	2
40	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	4	2
41	43	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	2	2	2	2	4	2
42	32	P	SM	>5 tahun	3-6 juta	2	1	1	2	2	2	2
43	29	P	SM	3-5 tahun	3-6 juta	3	2	3	3	3	3	3

Lampiran V
Profil Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	2,3	2,3	2,3
	27	2	4,7	4,7	7,0
	28	2	4,7	4,7	11,6
	29	3	7,0	7,0	18,6
	30	1	2,3	2,3	20,9
	32	3	7,0	7,0	27,9
	33	1	2,3	2,3	30,2
	34	1	2,3	2,3	32,6
	35	6	14,0	14,0	46,5
	38	1	2,3	2,3	48,8
	40	1	2,3	2,3	51,2
	41	1	2,3	2,3	53,5
	42	2	4,7	4,7	58,1
	43	2	4,7	4,7	62,8
	45	4	9,3	9,3	72,1
	47	1	2,3	2,3	74,4
	48	2	4,7	4,7	79,1
	49	3	7,0	7,0	86,0
	50	3	7,0	7,0	93,0
	51	2	4,7	4,7	97,7
52	1	2,3	2,3	100,0	
Total		43	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	43	100,0	100,0	100,0

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SM	43	100,0	100,0	100,0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>5 tahun	34	79,1	79,1	79,1
	1-3 tahun	2	4,7	4,7	83,7
	3-5 tahun	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



Lampiran VI
Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	,841**	,622**	,218	-,427**	,702**	,467**	,512**	,620**	,343*	,482**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,161	,004	<,001	,002	<,001	<,001	,025	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	,841**	1	,626**	,244	-,273	,609**	,558**	,571**	,638**	,513**	,543**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,114	,076	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	,622**	,626**	1	,260	-,192	,688**	,412**	,465**	,616**	,473**	,516**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,092	,218	<,001	,006	,002	<,001	,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	,218	,244	,260	1	,360*	,243	,264	,255	,274	,289	,921**
	Sig. (2-tailed)	,161	,114	,092		,018	,116	,087	,099	,076	,060	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	-,427**	-,273	-,192	,360*	1	-,461**	,011	-,190	-,217	,022	,258
	Sig. (2-tailed)	,004	,076	,218	,018		,002	,943	,223	,162	,890	,095
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	,702**	,609**	,688**	,243	-,461**	1	,446**	,549**	,417**	,259	,453**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,116	,002		,003	<,001	,005	,093	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	,467**	,558**	,412**	,264	,011	,446**	1	,665**	,255	,372*	,508**
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001	,006	,087	,943	,003		<,001	,099	,014	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P8	Pearson Correlation	,512**	,571**	,465**	,255	-,190	,549**	,665**	1	,365*	,555**	,509**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,002	,099	,223	<,001	<,001		,016	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P9	Pearson Correlation	,620**	,638**	,616**	,274	-,217	,417**	,255	,365*	1	,728**	,517**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,076	,162	,005	,099	,016		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P10	Pearson Correlation	,343*	,513**	,473**	,289	,022	,259	,372*	,555**	,728**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,025	<,001	,001	,060	,890	,093	,014	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	,482**	,543**	,516**	,921**	,258	,453**	,508**	,509**	,517**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	<,001	<,001	,095	,002	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34,49	18,637	,639	,786
P2	34,67	17,177	,765	,768
P3	34,44	19,491	,676	,789
P4	34,49	18,399	,645	,784
P5	36,42	24,725	-,255	,904
P6	34,28	20,016	,592	,796
P7	34,70	17,454	,676	,778
P8	34,51	18,399	,695	,780
P9	34,93	18,447	,593	,789
P10	34,93	18,495	,615	,787

2. Variabel Work-family conflict

c. Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,547**	,513**	,756**	,678**	,500**	,702**	,707**	,842**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	,547**	1	,721**	,383*	,505**	,383*	,519**	,369*	,705**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,011	<,001	,011	<,001	,015	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	,513**	,721**	1	,624**	,683**	,556**	,696**	,645**	,810**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	,756**	,383*	,624**	1	,739**	,664**	,801**	,905**	,869**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,011	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	,678**	,505**	,683**	,739**	1	,620**	,868**	,747**	,865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	,500**	,383*	,556**	,664**	,620**	1	,728**	,757**	,761**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,011	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	,702**	,519**	,696**	,801**	,868**	,728**	1	,857**	,909**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
P8	Pearson Correlation	,707**	,369*	,645**	,905**	,747**	,757**	,857**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,015	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	,842**	,705**	,810**	,869**	,865**	,761**	,909**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12,74	13,004	,753	,910
P2	12,88	14,534	,573	,926
P3	13,23	15,849	,761	,905
P4	13,14	14,837	,824	,897
P5	13,21	15,122	,823	,898
P6	13,14	15,456	,687	,908
P7	13,26	15,623	,886	,898
P8	13,23	15,849	,845	,901

3. Variabel Stres Kerja

a. Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1	Pearson Correlation	1	,427**	,483**	,478**	,503**	,310*	,502**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,004	,001	,001	<,001	,043	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	,427**	1	,763**	,851**	,711**	,516**	,773**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,004		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	,483**	,763**	1	,698**	,606**	,391**	,661**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001		<,001	<,001	,010	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	,478**	,851**	,698**	1	,804**	,552**	,842**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	,503**	,711**	,606**	,804**	1	,485**	,857**	,859**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	,310*	,516**	,391**	,552**	,485**	1	,539**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,043	<,001	,010	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	,502**	,773**	,661**	,842**	,857**	,539**	1	,891**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	,671**	,862**	,798**	,898**	,859**	,706**	,891**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

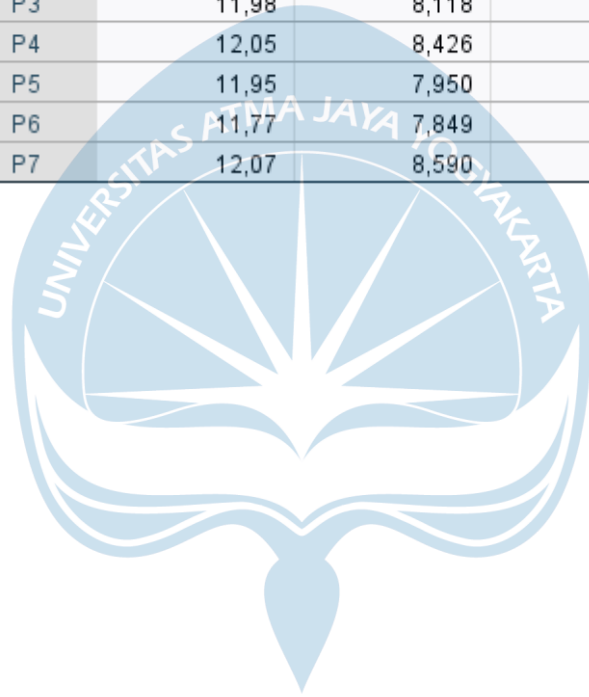
b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12,07	8,447	,526	,897
P2	12,12	8,724	,821	,866
P3	11,98	8,118	,710	,871
P4	12,05	8,426	,863	,859
P5	11,95	7,950	,797	,860
P6	11,77	7,849	,539	,906
P7	12,07	8,590	,856	,862



Lampiran VII

Analisis Deskriptif

a. Variabel *Work-family conflict*

Descriptive Statistics											
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	43	3	1	4	96	2,23	,152	,996	,992	-,617	,709
P2	43	4	1	5	90	2,09	,140	,921	,848	1,688	,709
P3	43	2	1	3	75	1,74	,082	,539	,290	-,264	,709
P4	43	3	1	4	79	1,84	,099	,652	,425	1,828	,709
P5	43	2	1	3	76	1,77	,093	,611	,373	-,434	,709
P6	43	3	1	4	79	1,84	,099	,652	,425	1,828	,709
P7	43	2	1	3	74	1,72	,077	,504	,254	-,509	,709
P8	43	2	1	3	75	1,74	,075	,492	,243	-,287	,709
Total	43	16	8	24	644	14,98	,672	4,405	19,404	-,731	,709
Valid N (listwise)	43										

b. Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics											
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	43	3	1	4	83	1,93	,107	,704	,495	,635	,709
P2	43	2	1	3	81	1,88	,068	,448	,200	1,819	,709
P3	43	3	1	4	87	2,02	,097	,636	,404	1,548	,709
P4	43	2	1	3	84	1,95	,074	,486	,236	1,590	,709
P5	43	3	1	4	88	2,05	,094	,615	,379	1,890	,709
P6	43	3	1	4	96	2,23	,128	,841	,707	,339	,709
P7	43	2	1	3	83	1,93	,070	,457	,209	2,054	,709
Total	43	13	7	20	602	14,00	,508	3,331	11,095	,604	,709
Valid N (listwise)	43										

c. Variabel Kepuasan Kerja

Statistics												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,16	3,98	4,21	4,16	2,23	4,37	3,95	4,14	3,72	3,72	39,72
Std. Error of Mean		,110	,127	,085	,115	,172	,082	,133	,108	,121	,117	1,504
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00
Mode		4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
Std. Deviation		,721	,831	,559	,754	1,130	,536	,872	,710	,797	,766	9,859
Variance		,520	,690	,312	,568	1,278	,287	,760	,504	,635	,587	97,206
Kurtosis		,618	-,233	-,084	1,551	,069	-,1001	-,148	,724	-,106	,187	26,096
Std. Error of Kurtosis		,709	,709	,709	,709	,709	,709	,709	,709	,709	,709	,709
Range		3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	68
Minimum		2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	28
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
Sum		179	171	181	179	96	188	170	178	160	160	1708

Lampiran VIII
Hasil Uji Kategorisasi

Work_Family_Conflict

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	29	67,4	67,4	67,4
	rendah	13	30,2	30,2	97,7
	sedang	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Stres_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	25	58,1	58,1	58,1
	rendah	15	34,9	34,9	93,0
	sedang	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	5	11,6	11,6	11,6
	tinggi	27	62,8	62,8	74,4
	sangat tinggi	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran IX
Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, WFC ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,710 ^a	,504	,479	3,471	,504	20,332	2	40	<,001

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, WFC
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,889	2	244,945	20,332	<,001 ^b
	Residual	481,878	40	12,047		
	Total	971,767	42			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, WFC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,875	2,351		22,490	<,001
	WFC	-,422	,163	-,386	-2,578	,014
	Stres Kerja	-,565	,216	-,391	-2,614	,013

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,02	45,55	38,65	3,415	43
Residual	-9,140	7,646	,000	3,387	43
Std. Predicted Value	-1,941	2,019	,000	1,000	43
Std. Residual	-2,633	2,203	,000	,976	43

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran X Hasil Tes Turnitin

Check Turnitin Skripsi		
SIMILARITY INDEX		
18%	20%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS
8%		
		STUDENT PAPERS
MATCH SOURCE		
1	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
2	repository.unjaya.ac.id Internet Source	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
5	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
6	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
7	partirini.or.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Bunda Mulia Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
12	1library.net Internet Source	1%
13	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
15	dspace.ui.ac.id Internet Source	<1%
16	jurnalubi.unibi.ac.id Internet Source	<1%
17	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1%
18	e-campus.lainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1%
19	adoc.pub Internet Source	<1%
20	repository.onmas.ac.id Internet Source	<1%
21	docobook.com Internet Source	<1%
22	id.noordermarketing.com Internet Source	<1%
23	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
24	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
25	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1%
26	publish.ojs-indonesia.com Internet Source	<1%
27	Kozka Amanda Putri, Wily Tambunan, Lina Dianati Fathimahayati. "Analisis Pengaruh Shift Kerja terhadap Beban Kerja Mental pada Operator Air Traffic Control (ATC) dengan Metode NASA-TLX (Studi Kasus: Bandar Udara Internasional X)", Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri dan Informasi, 2018 Publication	<1%
28	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	<1%
29	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	<1%
30	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Internet Source	<1%
31	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%
32	repository.uisd.ac.id Internet Source	<1%
33	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1%
34	aqiqahkaulsar.com Internet Source	<1%
35	text-id.123dok.com Internet Source	<1%

Exclude quotes: 0% Exclude bibliography: 0% Exclude matches: ~ 23 words