

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Perawat yang Sudah Menikah di rumah Sakit Umum Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan melalui pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat hasil indeks signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Artinya apabila semakin rendah tingkat *Work-Family Conflict* maka kinerja karyawan akan semakin baik, namun apabila semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi dan di alami oleh para perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang maka semakin rendah kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan melalui pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat hasil indeks signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$ . Artinya semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan oleh karena itu, apabila semakin tinggi Stres Kerja yang di alami oleh para perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang maka semakin rendah kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan melalui pengujian yang

menunjukkan bahwa terdapat hasil indeks signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya, namun apabila semakin rendah Kepuasan Kerja yang di alami oleh para perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi yang dapat dipertimbangkan untuk perusahaan dapat mengimplementasikannya dalam praktik kedepannya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan *work-family conflict* yang dirasakan perawat yang sudah menikah di rumah sakit cukup rendah. Dapat disimpulkan bahwa perawat yang sudah menikah tidak merasakan perbedaan tanggung jawab yang berarti ketika belum menikah, artinya bahwa perawat yang sudah menikah tidak merasakan kesulitan ketika mengemban dua tanggung jawab sekaligus, dimana mereka memiliki tanggung jawab di pekerjaan dan dalam keluarga. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan menjadi tinggi.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tingkat stres kerja perawat yang sudah menikah di rumah sakit cukup rendah. Dapat disimpulkan bahwa tingkat stres yang dirasakan tidaklah tinggi, dimana tidak menyebabkan perubahan perilaku dan perubahan suasana hati sehingga tetap dapat mengendalikan diri meskipun dengan beban pekerjaan yang ada sebagai orang yang sudah menikah. Oleh karena itu tingkat Kinerja karyawan yang ada menjadi meningkat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kepuasan

kerja yang terjadi pada perawat yang sudah menikah dalam Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dan tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan kata lain, ketika perawat puas dengan lingkungan kerja dan perlakuannya, kinerja mereka secara umum akan meningkat. Dengan ini rumah sakit dirasa mampu memberikan rasa nyaman dan perasaan adil kepada para karyawan dalam bekerja.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari berbagai kekurangan, dari penelitian yang telah dilakukan berikut beberapa keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit saja yakni Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang. Oleh karena itu apabila penelitian ini dilakukan dan di implementasikan pada rumah sakit lainnya mungkin akan mendapatkan hasil yang berbeda. Dikarenakan perbedaan struktur organisasi, cara kerja dan keterlibatan manajemen yang ada dapat membuat hasil penelitian sangat terpengaruh.
2. Penelitian ini Menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form tanpa bertemu langsung dengan responden. Oleh karena itu, responden mungkin akan sedikit sulit untuk memahami pertanyaan sehingga jawaban yang diberikan mungkin tidak sesuai yang diharapkan atau tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya.
3. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan kuesioner kinerja karyawan yang mengandung unsur subjektivitas atau penilaian diri sendiri (*self-assessment*) yang mungkin tidak selalu akurat atau obyektif. Penilaian kinerja karyawan yang ideal harus dilakukan oleh seorang atasan yang memiliki pandangan yang lebih luas dan obyektif.

#### 5.4. Saran

Dalam penelitian ini tentunya harus dapat memberikan manfaat bagi dan sesuatu yang berguna bagi perkembangan perusahaan, ilmu pengetahuan, dan berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Dengan demikian berikut saran sesuai dengan hasil pengamatan yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih mendalam mengenai *work family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Diharapkan pula dapat melakukan penelitian kepada beberapa perusahaan agar mendapatkan perbandingan antara hasil penelitian yang satu dan perusahaan yang lain apabila diimplementasikan secara bersamaan. Sehingga dapat menjadi jenis penelitian dan menjadi referensi yang baru bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.
2. Untuk mengatasi keterbatasan ini, peneliti selanjutnya didorong untuk melakukan wawancara pribadi dengan responden sambil mengisi kuesioner. Melakukan pertemuan langsung memungkinkan peneliti memberikan penjelasan lebih detail dan menjawab pertanyaan responden secara real time sehingga meningkatkan pemahaman terhadap setiap pertanyaan. Selain itu, interaksi langsung dapat meningkatkan kepercayaan responden terhadap survei dan mendorong mereka untuk memberikan jawaban yang lebih akurat dan jujur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Osabutey, E. L., & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38(5).
- Adriel, K. S. (2013). Work-family enrichment and job-family satisfaction among hotel employees. *World Applied Sciences Journal*, 22(12).
- Akkas, M. A., Hossain, M. I., & Rhaman, S. (2015). Causes and consequences of work-family conflict (WFC) among the female employees in Bangladesh: an empirical study. *Journal of business and economics*, 6(12).
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction, *International journal of Business and management*, 5 (12).
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work-family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International journal of environmental research and public health*, 17(7).
- Anfal, A. L. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2).
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh mediasi mental kesiapan untuk berubah dan work-family conflict terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1).
- Bakar, A. A., & Omar, S. N. Z. (2018). Effective Leadership as the Mediator between Emotional Quotient and Teachers' Work Performance: A Study in National Secondary School in Northern States of Peninsular Malaysia. *Executive Editor*, 9(11).

- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African journal of business management*, 5(13).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., & Khan, K. U. D. (2011). Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global journal of management and business research*, 11(6).
- Ghozali I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman–Pengalaman*, Edisi 6 Cetakan ke 5. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). 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).
- Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019). Effect of work-family conflict, job stress and organizational commitment of employee performance on government

- employees in the DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5).
- Hussein, J., Aniza, I., & Taufik, J. A. (2012). Factors associated with organizational stress among intensive care unit healthcare workers, in Somalia hospital. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 12(1).
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of applied psychology*, 102(3).
- Karlina, E. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(3).
- Lu, Jianhong, et al. (2017). Comprehensive metabolomics identified lipid peroxidation as a prominent feature in human plasma of patients with coronary heart diseases. *Redox Biology*, 12.
- Madsen, S., & Hammond, S. (2005). The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara: Journal for Critical Organization Inquiry*, 4(2).
- Mangkunegara P. A (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud (2004) *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- McGinley, S. P., Hanks, L., & Line, N. D. (2017). Constraints to attracting new hotel workers: A study on industrial recruitment. *International Journal of Hospitality Management*, 60.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2).

- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05).
- Prianggi, Y., Fatmawati, R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 25(02).
- Purwanto, A, et al. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03).
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(2), 30-37.
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1).
- Spies, M. (2006). Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. *Fennia-International Journal of Geography*, 184(2).
- Sugiyono (2017) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suridjan, I., Herrmann, N., Adibfar, A., Saleem, M., Andrezza, A., Oh, P. I., & Lanctot, K. L. (2017). Lipid peroxidation markers in coronary artery disease patients with possible vascular mild cognitive impairment. *Journal of Alzheimer's Disease*, 58(3).



- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1).
- Wang, F. (2011). The mediation effect of work-family conflict on the relationship between work/family demands and OCB: A study in China. A Master's Degree dissertation.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021). The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1).
- Widi, R. (2011). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi. *Stomatognatic (JKG Unej)*, 8(1).
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of advanced nursing*, 77(8).
- Yulihardi, Y., Amrullah, A., & Syaiful, S. (2022). Work Family Conflict, Work Stress And Organizational Commitment In Affecting The Performance Of Physical Nurses In Padang City. *Penanomics: International Journal of Economics*, 1(1).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

##### 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. 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., 2014).

### C. Stres 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

#### D. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan ini					
2	Saya merasa pendapat saya dihormati di tempat kerja					
3	Kebanyakan orang dalam pekerjaan ini sangat puas dengannya					
4	Saya puas dengan pengakuan yang saya peroleh atas pekerjaan yang saya lakukan					

5	Saya puas dengan perbandingan gaji saya dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain					
6	Saya puas dengan hubungan pribadi antara atasan saya dan karyawannya					
7	Saya puas dengan cara atasan saya menangani karyawannya.					

Sumber : *A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction* (Fernand dan Awamleh, 2006 dalam Hasan Ali Al-Zu'bi, 2010)

#### E. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
5	Saya memegang standar professional yang tinggi					
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					

Sumber : *Alternative Approaches To The Employee-Organization Relationship: Does Investment In Employees Pay Off?* (Tsui et al., 1997)

## Lampiran 2

### Surat Permohonan Izin Penelitian



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

Nomor: 129/Pen/I  
Lamp.: -  
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

4 April 2024

Kepada

Yth. Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana  
Kabupaten Bengkayang  
Bani Amas, Bengkayang, Bengkayang Regency, West Kalimantan 79211

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Work-family Conflict, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Perawat Yang Sudah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkayang” yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Jhenny Patricia  
No Mahasiswa/Prodi: 200325559/Manajemen  
No Handphone : 082125164643

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

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.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

**Tembusan:**

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkayang

**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 6

### Profil Responden

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Gaji
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.71	1.99	3.50	1.69
Minimum		1	1	2	1
Maximum		2	3	4	2

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	28.6	28.6	28.6
	Wanita	75	71.4	71.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	14	13.3	13.3	13.3
	31 - 40 Tahun	78	74.3	74.3	87.6
	41 - 50 Tahun	13	12.4	12.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

#### Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	6	5.7	5.7	5.7
	3 - 5 Tahun	41	39.0	39.0	44.8
	> 5 Tahun	58	55.2	55.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

#### Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Juta	33	31.4	31.4	31.4
	3 - 6 Juta	72	68.6	68.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

## Lampiran 7

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Variabel *Work-Family Conflict* (X1)

##### a) Validitas

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.473**	.440**	.222*	.441**	.118	.327**	.256**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.023	.000	.229	.001	.008	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P2	Pearson Correlation	.473**	1	.525**	.276**	.428**	.142	.344**	.085	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.150	.000	.391	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P3	Pearson Correlation	.440**	.525**	1	.402**	.353**	.137	.287**	.264**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.163	.003	.007	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P4	Pearson Correlation	.222*	.276**	.402**	1	.485**	.434**	.418**	.313**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.023	.004	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P5	Pearson Correlation	.441**	.428**	.353**	.485**	1	.617**	.596**	.378**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P6	Pearson Correlation	.118	.142	.137	.434**	.617**	1	.587**	.423**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.229	.150	.163	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P7	Pearson Correlation	.327**	.344**	.287**	.418**	.596**	.587**	1	.592**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P8	Pearson Correlation	.256**	.085	.264**	.313**	.378**	.423**	.592**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.008	.391	.007	.001	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	.629**	.651**	.634**	.639**	.802**	.621**	.767**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105

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

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

##### b) Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8



## 2. Variabel Stres Kerja (X2)

### a) Validitas

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1	Pearson Correlation	1	.186	.325**	.368**	.258**	.019	.194*	.531**
	Sig. (2-tailed)		.057	.001	.000	.008	.850	.047	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P2	Pearson Correlation	.186	1	.452**	.296**	.154	.184	.209*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.057		.000	.002	.116	.060	.032	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P3	Pearson Correlation	.325**	.452**	1	.400**	.270**	.291**	.203*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.005	.003	.038	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P4	Pearson Correlation	.368**	.296**	.400**	1	.467**	.288**	.192*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.003	.050	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P5	Pearson Correlation	.258**	.154	.270**	.467**	1	.504**	.286**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.008	.116	.005	.000		.000	.003	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P6	Pearson Correlation	.019	.184	.291**	.288**	.504**	1	.407**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.850	.060	.003	.003	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P7	Pearson Correlation	.194*	.209*	.203*	.192*	.286**	.407**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.047	.032	.038	.050	.003	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	.531**	.595**	.662**	.713**	.681**	.600**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

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

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

### b) Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

#### a) Validitas

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1	Pearson Correlation	1	.562**	.464**	.343**	.379**	.184	.200*	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.061	.041	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P2	Pearson Correlation	.562**	1	.604**	.418**	.552**	.387**	.345**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P3	Pearson Correlation	.464**	.604**	1	.535**	.524**	.426**	.264**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P4	Pearson Correlation	.343**	.418**	.535**	1	.528**	.519**	.412**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P5	Pearson Correlation	.379**	.552**	.524**	.528**	1	.618**	.509**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P6	Pearson Correlation	.184	.387**	.426**	.519**	.618**	1	.636**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
P7	Pearson Correlation	.200*	.345**	.264**	.412**	.509**	.636**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.007	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	.602**	.764**	.748**	.728**	.811**	.753**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

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

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

#### b) Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### a) Validitas

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.162	.007	.065	-.193*	-.214*	-.260**	-.118	.322**
	Sig. (2-tailed)		.099	.945	.510	.048	.029	.007	.229	.001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P2	Pearson Correlation	.162	1	.212*	-.089	-.272**	-.044	-.058	-.106	.259**
	Sig. (2-tailed)	.099		.030	.366	.005	.657	.559	.281	.008
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P3	Pearson Correlation	.007	.212*	1	-.033	-.162	.069	.032	.064	.340**
	Sig. (2-tailed)	.945	.030		.738	.099	.484	.746	.517	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P4	Pearson Correlation	.065	-.089	-.033	1	.250**	.006	-.198*	-.015	.336**
	Sig. (2-tailed)	.510	.366	.738		.010	.952	.043	.878	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P5	Pearson Correlation	-.193*	-.272**	-.162	.250**	1	.226*	.118	.151	.308**
	Sig. (2-tailed)	.048	.005	.099	.010		.020	.230	.125	.001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P6	Pearson Correlation	-.214*	-.044	.069	.006	.226*	1	.526**	.514**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.029	.657	.484	.952	.020		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P7	Pearson Correlation	-.260**	-.058	.032	-.198*	.118	.526**	1	.512**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.007	.559	.746	.043	.230	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P8	Pearson Correlation	-.118	-.106	.064	-.015	.151	.514**	.512**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.229	.281	.517	.878	.125	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	.322**	.259**	.340**	.336**	.308**	.574**	.441**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105

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

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

##### b) Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	9

## Lampiran 8

### Uji Analisis Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	105	1.00	4.00	1.6286	.69693
X1.2	105	1.00	5.00	1.7810	.88775
X1.3	105	1.00	3.00	1.5810	.58476
X1.4	105	1.00	3.00	1.7810	.58804
X1.5	105	1.00	4.00	1.9143	.70866
X1.6	105	1.00	4.00	1.7714	.59254
X1.7	105	1.00	4.00	1.8000	.64151
X1.8	105	1.00	4.00	1.8476	.70412
Total	105	8.00	25.00	14.1048	3.61866
Valid N (listwise)	105				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	105	1.00	4.00	1.8381	.55684
X2.2	105	1.00	4.00	1.7429	.70750
X2.3	105	1.00	4.00	1.7619	.52849
X2.4	105	1.00	5.00	1.9333	.69706
X2.5	105	1.00	4.00	1.8667	.65143
X2.6	105	1.00	4.00	1.8571	.52676
X2.7	105	1.00	5.00	1.7429	.58882
Total	105	7.00	20.00	12.7429	2.65311
Valid N (listwise)	105				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	105	3.00	5.00	4.5714	.51622
X3.2	105	2.00	5.00	4.3619	.60644
X3.3	105	2.00	5.00	4.1619	.57385
X3.4	105	3.00	5.00	4.2286	.50492
X3.5	105	2.00	5.00	4.1429	.56208
X3.6	105	2.00	5.00	4.2667	.60870
X3.7	105	2.00	5.00	4.2095	.59960
Total	105	19.00	35.00	29.9429	2.88840
Valid N (listwise)	105				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	105	1.00	5.00	3.5714	.83040
Y2	105	3.00	5.00	3.8667	.50128
Y3	105	3.00	5.00	4.0286	.48945
Y4	105	3.00	5.00	4.3143	.56012
Y5	105	3.00	5.00	4.4095	.51320
Y6	105	4.00	5.00	4.4190	.49577
Y7	105	3.00	5.00	4.3905	.50943
Y8	105	3.00	5.00	4.4381	.51746
Total	105	27.00	37.00	33.4381	1.71489
Valid N (listwise)	105				

## Lampiran 9

### Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Work-Family Conflict, Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.421	1.30500

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-Family Conflict, Stres Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.842	3	44.614	26.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	172.005	101	1.703		
	Total	305.848	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-Family Conflict, Stres Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.646	1.966		14.572	.000
	Work-Family Conflict	-.089	.042	-.189	-2.105	.038
	Stres Kerja	-.128	.058	-.198	-2.197	.030
	Kepuasan Kerja	.257	.050	.432	5.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan