

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KEPUASAN KERJA YANG  
DIMODERASI OLEH *PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT* DAN *INTERNAL  
LOCUS OF CONTROL***

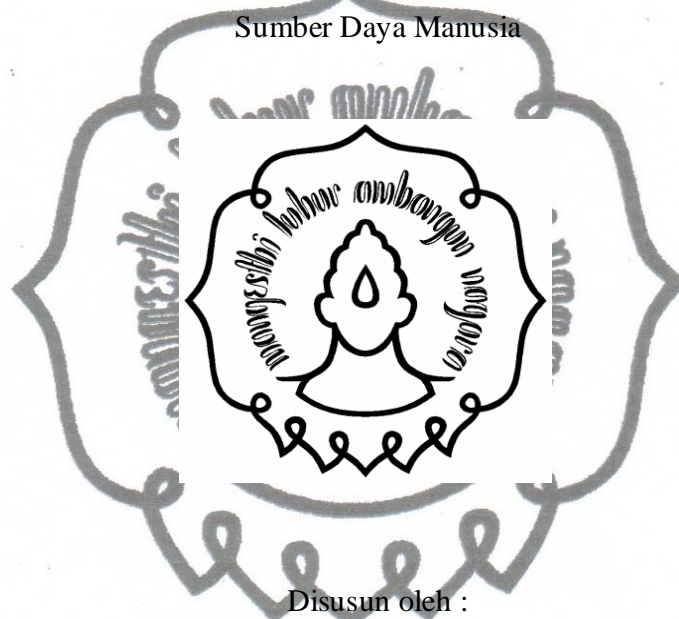
**(Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)**

**TESIS**

Program Studi Magister Manajemen

Minat Utama:

Sumber Daya Manusia



Disusun oleh :

**RIEKA PUSPITA NINGRUM**

**S. 4109063**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**SURAKARTA**

**2012**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Dengan niat bersungguh-sungguh, doa kepada Allah SWT, ikhtiar, keikhlasan, tawakal, dan semangat sebagai motivasi, apapun dapat diselesaikan dengan baik, Inshaallah.*

*(penulis)*



Kupersembahkan tulisan ini kepada:

- ☞ Bapak dan Ibu tercinta
- ☞ Adikku
- ☞ Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas tesis dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* pada Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh *Perceived Supervisor Support* dan *Internal Locus of Control* (studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)”.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak.. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hartono, MS selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
2. Ibu Dr. Asri Laksmi Riani, M.S. selaku dosen pembimbing I. Terima kasih atas waktu, dukungan dan bimbingannya.
3. Ibu Dra. Anastasia Riani, M.Si. selaku dosen pembimbing II. Terima kasih atas waktu, dukungan dan bimbingannya.
4. Bapak dr. Endro Suprayitno, SpKJ., selaku Direktur Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, Ibu Dra. Sri Karmini, Psi., selaku Kepala Sub Bagian Diklitbang, serta Bapak/Ibu Kepala Ruang yang telah memberikan waktu, bimbingan, dan pengarahan.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Magister Manajemen UNS.
6. Bapak dan Ibu, serta adikku yang telah memberi dorongan dan doa.
7. Mas Nug, terima kasih doanya, dan terima kasih atas semuanya yang menambah semangat untuk mengerjakan tesis.
8. Teman-teman yang tidak pernah berhenti memberi semangat.
9. Dan kepada seluruh pihak yang oleh penulis tidak dapat disebutkan satu per satu dalam kata pengantar ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik yang membangun, sekaligus membangun harapan semoga tesis ini memberikan wacana baru dan referensi bagi penelitian berikutnya.

Surakarta, Juli 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	6
1. <i>Work Family Conflict</i> .....	6
2. <i>Perceived Supervisor Support</i> .....	8
3. <i>Locus of Control</i> .....	9

4. Kepuasan Kerja .....	12
5. <i>Self efficacy</i> sebagai variabel kontrol .....	18
6. Penelitian Relevan .....	19
B. Kerangka Pemikiran.....	20
C. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Ruang Lingkup Penelitian .....	24
B. Metode Pengambilan Sampel.....	25
1. Populasi .....	25
2. Sampel dan Teknik Sampling .....	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	26
D. Alat Uji Analisis data .....	27
1. Uji Validitas .....	27
2. Uji Reliabilitas .....	28
3. Uji Asumsi Klasik .....	28
4. Uji Hipotesis .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Profil Lokasi Penelitian.....	34
1. Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta .34	
2. Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta .....	37
B. Profil Responden .....	41
C. Pengujian Instrumen.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	45
3. Tabulasi Hasil Kuesioner.....	47
D. Analisis Data .....	61
1. Uji Asumsi Klasik.....	61
2. Hasil <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .....	64
E. Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP</b>	

A. Kesimpulan ..... 73  
B. Keterbatasan ..... 73  
C. Saran..... 74  
D. Implikasi Manajerial ..... 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

IV.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
IV.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	43
IV.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan ....	44
IV.4 KMO and Bartlett's Test .....	44
IV.5 Hasil Faktor Analisis .....	46
IV.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
IV.7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Family Conflict</i> ...	47
IV.8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap <i>Perceived Supervisor Support</i> .....	49
IV.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap <i>Internal Locus of Control</i> .....	51
IV.10 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja . .....	53
IV.11 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap <i>Self Efficacy</i> . .....	57
IV.12 Hasil Uji Autokorelasi berdasarkan Durbin-Watson.....	61
IV.13 Hasil uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	62
IV.14 Uji Multikolinieritas. ....	63
IV.15 Hasil Uji Normalitas.....	64

IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 66

IV.17 Hasil Uji F ..... 67

IV.18 Hasil Analisis Regresi ..... 68





## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	21
Gambar IV.1 Bagan organisasi RSJD Surakarta.....	40



## ABSTRAK

Rieka Puspita Ningrum. PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KEPUASAN KERJA YANG DIMODERASI OLEH *PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT* DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*. (Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta). Tesis, Surakarta: Program Pascasarjana magister Manajemen, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *perceived supervisor support* dan *internal locus of control*. Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesa dan metode survey dengan populasi perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.. Responden memiliki deskripsi mayoritas; usia >40 tahun yaitu sejumlah 39 orang (42,9%), berjenis kelamin laki-laki 47 orang (51,6%), dan status menikah 90 orang (98,9%). Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Teknik pengumpulan data primer menggunakan metode angket (kuesioner), disebarkan sebanyak 91 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *moderated regression analysis (MRA)*, uji  $R^2$ , uji F, dan uji  $t$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan: 1). *Work Family Conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja (signifikansi  $p < 0,05$ ); 2). *Perceived Supervisor Support* terbukti tidak memoderasi pengaruh *Work Family Conflict* pada kepuasan kerja (signifikansi  $p > 0,05$ ); 3). *Internal Locus of Control* terbukti tidak memoderasi pengaruh *Work Family Conflict* pada kepuasan kerja (signifikansi  $p > 0,05$ ).

Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pihak Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dalam peningkatan kepuasan kerja karyawannya khususnya para perawat, sehingga akan tercipta kinerja yang baik dalam hal pelayanan kepada pasien dimana pelayanan yang baik akan membantu proses penyembuhan.

Kata Kunci : *work family conflict*, *perceived supervisor support*, *internal locus of control*, *job satisfaction*

## ABSTRACT

Rieka Puspita Ningrum. INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT TO JOB SATISFACTION MODERATED BY PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND INTERNAL LOCUS OF CONTROL (Study on Nurses of Surakarta Regional Psychiatric Hospital). Thesis, Surakarta: Master of Management Graduate Programe, University of Sebelas Maret Surakarta, 2012.

This study aims to determine the influence of work family conflict to job satisfaction moderated by perceived supervisor support and internal locus of control (study on nurses of Surakarta Regional Psychiatric Hospital). This research use explanatory research design that is explain causal relationship between variables through hypothesis testing and survey methods with a population of nurses in Surakarta Regional Psychiatric Hospital. Majority of respondents have a description of age >40 years the number of 39 people (42,9%); male sex 47 people (51,6%); and married 90 people (98,9%). This study uses simple random sampling technique. Primary data collection techniques using the questionnaire method, as many as 91 questionnaires distributed. Data analysis techniques using validity test, reliability test, classic assumptions test, moderated regression analysis (MRA),  $R^2$  test, F test, and  $t$  test.

The results of this study indicate: 1). Work family conflict have a negative influence on job satisfaction ( $p < 0,05$ ); 2). Perceived supervisor support proved to moderate the effect of work family conflict on job satisfaction ( $p > 0,05$ ); 3). Internal locus of control proved to moderate the effect of work family conflict on job satisfaction ( $p > 0,05$ ).

The study is expected to provide insight to the Surakarta Regional Psychiatric Hospital in an increase in employee job satisfaction, especially the nurses, so it will create a good performance in terms of services to patients where good service will help the healing process.

**Keywords:** *work family conflict, perceived supervisor support, internal locus of control, job satisfaction*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perusahaan dituntut untuk bisa memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan bukan merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga, hal ini berpotensi untuk mendorong timbulnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang bisa disebut *work-family conflict*.

*Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga (Greenhause & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict*, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energy yang bisa digunakan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003).

Kepuasan kerja atau kepuasan kerja menurut Robbins (2005) didefinisikan sebagai kumpulan perasaan bahwa seorang individu memegang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seperti ditinjau oleh Rad dan Yarmohammadian (2006) telah diamati untuk mempengaruhi tingkat ketidakpuasan kerja, absensi, keluhan ekspresi, keterlambatan, semangat kerja rendah, tingkat perputaran tinggi, peningkatan kualitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hani Handoko (1996) menerangkan kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

*Perceived supervisor support* atau persepsi dukungan supervisor didefinisikan sebagai kepercayaan yang dimiliki karyawan tentang sejauh mana atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Kotte & Sharafinski, 1988).

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler, 1981; Baron dan Byrne, 1994) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of control* dibedakan menjadi lokus control internal (*internal locus of control*) dan lokus control eksternal (*external locus of control*). Seseorang dengan lokus kontrol internal percaya bahwa segala sesuatu yang dialaminya adalah hasil dari usahanya sendiri. Seseorang dengan lokus kontrol eksternal percaya bahwa segala sesuatu yang dialaminya adalah diluar kemampuan untuk mengendalikannya (Rotter, 1996).

Kebanyakan penelitian tentang hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja menemukan pengaruh negatif diantara dua variabel tersebut (Frye dan Breugh, 2004). Lambert *et.al.* 2002, penelitiannya menemukan sangat sedikit bukti pada hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja.

Disamping itu, penelitian-penelitian lain menunjukkan *perceived supervisor support* membantu individu mengurangi permasalahan *work family*  
*commit to user*

*conflict* (Frye dan Breugh, 2004). Noor (2006) menemukan *locus of control* secara langsung berpengaruh terhadap *work family conflict*. Dengan demikian kedua variable tersebut yaitu *locus of control* dan *perceived supervisor support* merupakan variabel potensial sebagai moderator pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Hsu (2011).

Sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini adalah usia, status perkawinan, jenis kelamin, dan *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997.) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti efek dari moderasi *perceived supervisor support* dan *intenal locus of control* pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Diharapkan di kemudian hari ada penelitian lanjutan yang relevan. Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil studi Hsu (2011) dengan judul penelitian *Work –family conflict and job satisfaction in stressful working environments, the moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control.*

Dari penjelasan diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Pada Kepuasan Kerja yang Dimoderasi oleh *Perceived Supervisor Support* dan *Internal Locus Of Control*. Studi pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan adalah :

1. Adakah pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja?
2. Apakah *Perceived supervisor support* memoderasi pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja?
3. Apakah *internal locus of control* memoderasi pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja?

## C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, tujuan penelitian untuk menganalisis beberapa hal, antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja.
2. Untuk menguji apakah *Perceived supervisor support* memoderasi pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja.
3. Untuk menguji apakah *internal locus of control* memoderasi pengaruh *Work family conflict* pada kepuasan kerja.

## D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana implementasi teori yang diperoleh Penulis selama menekuni konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pasca Sarjana.

*commit to user*



2. Sebagai sumber referensi dan informasi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk mengatasi ketidakpuasan karyawan dilihat dari pengaruh supervisornya dan *internal locus of control*-nya.
3. Sebagai bahan perbandingan dengan peneliti terdahulu sekaligus sumber referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Work Family Conflict*

Menurut Greenhouse & Beutell dalam Anafarta (2011), *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict*, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan aktivitas-aktivitas keluarga (Baghban *et al.* 2010).

Menurut Gutck *et al.* (1991) *work family conflict* terjadi jika peran seseorang dalam pekerjaan mengganggu perannya dalam kehidupan keluarga, dalam Calvo-Salguero *et al.* (2010). *Work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang berusaha memenuhi tuntutan dari peran pekerja dan keluarga. Usaha untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Menurut pandangan tradisional tentang berbagai tipe peran pekerjaan, konflik diperkirakan terjadi ketika terlalu banyak tuntutan ditempatkan pada waktu dan energi seseorang yang terbatas.

Jadi *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua

tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam pemenuhan tuntutan peran yang lain.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996) dalam Lambert *et al.* (2002), ada tiga tipe jenis *work family conflict*, yaitu:

a. *Time-based conflict* (konflik berdasar waktu)

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi suatu tuntutan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan lainnya (keluarga atau pekerjaan). Berbagai macam peran yang dimiliki seseorang kemungkinan akan menghabiskan waktu seseorang, dalam hal ini waktu yang dicurahkan pada kinerja salah satu domain seringkali mengurangi waktu dalam domain lainnya. Konflik berdasar waktu ini sangat menghabiskan energi dan membangkitkan ketegangan, akibatnya karyawan yang mempunyai peran kerja yang mengganggu peran keluarga tidak mendapatkan kepuasan.

b. *Strain-based conflict* (konflik berdasar ketegangan)

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lain. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan seperti tensi menjadi tinggi, lekas marah, keletihan, depresi dan apatis. Keadaan ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian atau orang yang penyayang. Pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah, sangatlah sulit diharapkan untuk bias bekerja sepenuh hati, jika orang tersebut masih dilengkapi oleh situasi keluarga yang menekan.

c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasar perilaku)

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku seseorang dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

*commit to user*

Misalnya seseorang yang berprofesi sebagai polisi diharuskan untuk bersikap tegas, keras dan disiplin. Tapi para anggota keluarga mengharapkan ia untuk bersifat lembut, hangat, tidak emosional dan manusiawi dalam berhubungan dengan mereka. Jika seseorang tidak dapat mengubah sikap saat memasuki peran yang berbeda, maka kemungkinan mereka akan mengalami konflik berdasarkan perilaku.

## 2. *Perceived Supervisor Support (PSS)*

Teori dukungan organisasi atau *Perceived Organisation Support* (Eisenberger, *et al* 2002) menyatakan bahwa untuk mempertemukan kebutuhan sosioemosional dan kesiapsiagaan organisasi untuk memberikan penghargaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, organisasi melakukannya melalui penilaian kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan atau kesehatan mereka. Sama halnya dengan organisasi, karyawan membentuk persepsi mengenai penilaian yang dilakukan organisasi. Mereka mengembangkan pandangan umum mengenai tingkat para supervisor menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mereka yang sering disebut dukungan supervisor (Kotteke & Sharafinski) dalam Eisenberger, *et al.*, (2002). Sebab para supervisor bertindak sebagai agen organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi capaian para bawahan. Karyawan memandang orientasi supervisor mereka kurang baik atau baik kepada mereka.

*Organizational Support Theory* menyebutkan bahwa untuk menemukan kebutuhan sosioemosional dan untuk menentukan kesiagaan organisasi dalam memberi penghargaan atas peningkatan kinerja, karyawan-karyawan mengembangkan keyakinan bahwa organisasi menilai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2002). Karyawan

*commit to user*

meyakini dengan jelas bahwa organisasi memiliki orientasi umum yang positif maupun negative terhadap mereka mengenai kontribusi dan kesejahteraan mereka.

Persepsi tiap karyawan mengenai organisasi berbeda-beda, sehingga penting untuk mempertimbangkan berbagai cara bagaimana karyawan melihat organisasi. Misalnya, ketika karyawan berpikir mengenai organisasi atau perusahaan, karyawan mungkin akan berpendapat bahwa tindakan dan kepercayaan dari supervisor mereka merupakan cerminan dari tindakan dan kepercayaan dari organisasi terhadap mereka.

Supervisor yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggungjawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan system kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor terlibat dalam evaluasi kinerja, umpan-balik, dan program pengembangan karir. Perlakuan yang kurang baik dari para supervisor mencerminkan organisasi dan keputusan organisasi terhadap karyawan.

Rhoades *et al.*, (2002) mengatakan supervisor memainkan peran penting dalam manajemen karyawan dan pekerjaan, sehingga hubungan diantara mereka menjadi lebih dekat. Oleh karena itu, perlakuan yang menguntungkan dari supervisor pada karyawan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang diterima karyawan, seperti memberikan kebebasan untuk memilih, keadilan dan atribut kebijakan dan prosedur organisasi.

### **3. *Locus of Control***

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai kepercayaan seseorang apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri (Robbins, 2001). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Menurut Hjele dan Ziegler, 1981 (Baron dan Byrne, 1994) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa orang percaya bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri, sedangkan yang lainnya percaya bahwa apa yang terjadi pada kehidupan mereka hanya disebabkan oleh aspek keberuntungan atau nasib.

Kelompok pertama yang percaya bahwa mereka dapat menentukan nasib mereka sendiri dinamakan kelompok internal, sedangkan kelompok kedua dinamakan kelompok eksternal. Orang-orang yang masuk kelompok eksternal mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi dalam diri mereka tidak tergantung pada usaha-usaha yang telah mereka lakukan, tetapi hal itu tergantung pada keberuntungan, kesempatan, nasib, kendali orang-orang yang berkuasa atau dianggap sebagai suatu hal yang tidak dapat diprediksi karena kompleksitas faktor-faktor yang ada di sekeliling orang tersebut. Sebaliknya, orang-orang yang termasuk dalam kelompok internal mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi pada diri mereka bergantung pada apa yang dilakukan oleh mereka sendiri. *Internal Control*, mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan/perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya.

#### **Klasifikasi *locus of control***

*commit to user*

Karakteristik dasar yang membedakan individu menjadi eksternal atau internal membawa dampak yang sifatnya langsung dan kuat pada organisasi melalui berbagai cara. Pertama karena internal cenderung percaya bahwa mereka dapat mengendalikan lingkungan kerja melalui perilaku mereka, maka seharusnya mereka berusaha menggunakan lebih banyak kontrol daripada eksternal, asalkan kontrol diterima sebagai hal yang membawa kepada hasil atau penghargaan yang diinginkan, kalau tidak, internal tidak dapat dibedakan dari eksternal.

Menurut Kreiner dan Kinicki (2001:151) terdapat beberapa perbedaan perilaku yang penting antara internal dan eksternal, yaitu:

1. internal memiliki motivasi kerja yang lebih besar,
2. internal memiliki ekspektasi yang kuat untuk berusaha yang mengarah pada kinerja,
3. internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas yang melibatkan pembelajaran atau penyelesaian masalah, ketika dilakukan penilaian kinerja,
4. ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja bagi internal daripada eksternal,
5. internal menginginkan gaji yang lebih tinggi dan peningkatan gaji yang lebih besar daripada eksternal,
6. eksternal cenderung lebih cemas daripada internal.

Usaha internal untuk mengendalikan lingkungan kerja dapat mewujudkan berbagai hal. Internal mungkin akan mengendalikan area-area, seperti : aliran kerja, pembagian tugas, prosedur operasi, penugasan, hubungan atasan-bawahan, kondisi kerja, pencapaian tujuan, penjadwalan kerja, dan kebijakan organisasi. Di bagian

*commit to user*

lain dapat kita temukan bahwa eksternal akan mudah menyesuaikan diri dan tunduk pada peraturan yang ada. Jika internal melihat diri mereka sendiri sebagai pengarah, maka eksternal melihat pada orang lain. Hal ini menyebabkan eksternal akan lebih tunduk sebagai bawahan dibanding internal yang mungkin lebih bebas dan tetap mengendalikan keadaan. Dengan kepatuhan yang tinggi, eksternal lebih mudah diarahkan dan diperintah. Luthans (1998) lebih lanjut mengemukakan bahwa *locus of control* sangat penting, karena perbedaan *locus of control* dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja.

#### 4. Kepuasan Kerja

Robbins (2005) kepuasan kerja didefinisikan sebagai kumpulan perasaan bahwa seorang individu memegang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan kepuasan kerja, seperti ditinjau oleh Rad dan Yarmohammadian (2006) yaitu: gaji, tunjangan, prestasi, otonomi, pengakuan, komunikasi, kondisi kerja, pentingnya pekerjaan, rekan kerja, tingkat profesionalisme, iklim organisasi, hubungan interpersonal, dukungan supervisor, keamanan kerja, fleksibilitas tempat kerja, bekerja dalam tim, dan faktor genetik. Kepuasan kerja telah diamati untuk mempengaruhi tingkat ketidakpuasan kerja, absensi, keluhan ekspresi, keterlambatan, semangat kerja rendah, tingkat perputaran tinggi, peningkatan kualitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Hani Handoko (1996) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandangkan pekerjaan mereka.



Kepuasan kerja menurut Malthis (2002) merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pekerjaan seseorang. Dengan kata lain, saat harapan-harapan seseorang akan pekerjaannya tidak terpenuhi maka akan muncul ketidakpuasan kerja. Maka dari itu kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi yang secara umum diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi akan menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Luthans (2006) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu :

- a. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan hanya dapat diduga atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
- b. Kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Jika karyawan mendapat gaji atau penghargaan yang sesuai dengan harapannya dan oleh atasannya ia mendapatkan pujian atas prestasi tersebut, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa puas dalam pekerjaannya.
- c. Kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap yang paling terkait, yang tercermin dalam tingkah lakunya.

Menurut Baron & Byrne (1994) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual *commit to user*

atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Berdasarkan beberapa bahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang dia hadapi setiap harinya dengan dipengaruhi faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri (intrinsic) maupun faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi ataupun lingkungan sekitarnya (ekstrinsik).

#### **Teori-teori mengenai kepuasan kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam As'ad (1995) menyatakan bahwa teori-teori mengenai kepuasan kerja meliputi :

##### a. Teori Selisih (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja berdasarkan selisih antara yang seharusnya didapatkan dengan apa yang diinginkan. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih dari keadaan yang sebenarnya dengan apa yang diharapkan. Seseorang akan merasakan puas jika tidak terdapat selisih antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi actual yang terjadi padanya. Dan seseorang akan merasa puas apabila kondisi yang terjadi sebenarnya sama dengan kondisi yang diharapkan.

##### b. Teori Keadilan (*Equity theory*) *commit to user*

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963) yang didahului dari teori Zalzenik (1958) yang dikutip oleh Locke (1969). Di dalam teori ini terdapat 4 komponen utama sebagai indicator tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Inputs*, adalah sesuatu berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai pendukung atau sumbangan pada pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman dan keahlian.
- 2) *Outcomes*, merupakan segala sesuatu berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan, misalnya gaji, status, pengakuan, dan kesempatan untuk maju.
- 3) *Comparisons*, adalah seseorang yang dijadikan pembandingan antara input dengan output/hasil yang diperoleh karyawan.
- 4) *Equity-Inequity*, merupakan suatu perbandingan antara input dan hasil yang diperoleh seorang karyawan dengan input dan hasil yang diperoleh karyawan lain. Jika hasil perbandingan ini dirasa cukup seimbang (*equity*), maka karyawan akan berada dalam kondisi merasa puas. Jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada orang lain yang dijadikan pembandingan (*over compensation equity*), maka karyawan dapat merasakan kepuasan. Begitu juga sebaliknya jika perbandingan itu dirasakan tidak seimbang namun merugikan (*under compensation equity*), maka hal ini berarti bahwa hasil yang didapatkan lebih kecil daripada orang lain yang dijadikan sebagai pembandingan, maka karyawan akan berada dalam keadaan tidak puas.

c. Teori Dua Faktor (*Two Faktor Theory*)  
*commit to user*

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1966) yang terdiri dari faktor yang membuat seseorang merasa puas (*satisfier/motivators*) dan yang membuat seseorang merasa tidak puas (*dissatisfier/hygiene factors*). Riset yang dilakukan oleh Herzberg ini menghasilkan dua kesimpulan sebagai berikut :

1) Terdapat serangkaian kondisi intrinsik, yaitu isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam setiap pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga dapat membuat puas karyawan. Adapun faktor-faktor yang termasuk *job content* disebut *satisfier/motivators* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Jika faktor-faktor tersebut ada dalam pekerjaan seseorang maka kepuasan kerja akan tercapai.

2) Serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan (*job content*) , yang apabila ada dalam pekerjaan akan menghasilkan ketidakpuasan karyawan. Faktor-faktor yang termasuk dalam *job content* disebut *dissatisfier/hygiene factors* meliputi upah, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, status social, prosedur, ataupun kebijakan perusahaan, mutu *supervisor* dan hubungan antar karyawan. Jika faktor-faktor ini ada dalam pekerjaan seseorang, maka akan dapat mengurangi ketidakpuasan kerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Luthans, 2006) :

a. Pekerjaan yang dilakukan (*The work it self*)

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber dari kepuasan. Pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah yang menarik dan *commit to user*

menantang, tidak membosankan dan selain itu pekerjaan tersebut dapat memberikan status.

b. Gaji (*Pay*)

Gaji dan upah yang diterima karyawan merupakan refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya akan membantu seseorang memenuhi kebutuhannya, melainkan juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan suatu kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk dapat lebih mengembangkan kemampuannya di dalam organisasi yang bersangkutan. Atas dasar tersebut maka promosi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja pada karyawan yang bersangkutan.

d. Supervisor (*Supervision*)

Supervisor merupakan salah satu sumber penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan juga dukungan moral kepada staf-nya

e. Rekan kerja (*Work group*)

Rekan sekerja diharapkan dapat memberikan bantuan-bantuan secara teknis dan juga dukungan moral sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

f. Kondisi kerja (*Working condition*)

Kondisi atau lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja sangat mendukung

terciptanya kinerja yang maksimal maka hal tersebut akan juga mempengaruhi seorang karyawan dalam mencapai tingkat

### **Tingkat kepuasan kerja yang diharapkan.**

Selain pendapat di atas, menurut As'ad (1995) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umum.

c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

### **5. Self Efficacy**

Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan menyukai / lebih dapat menentukan tujuan yang sulit sekalipun, karena mereka berpandangan bahwa hal ini akan memotivasi mereka. Khususnya adalah termotivasi untuk menekan ketidakpuasan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tujuan dan kinerja aktual (Bandura, 1994).

*Self efficacy* terhadap kapabilitas dalam mengatasi permasalahan akan berpengaruh terhadap tingkat stres dan depresi yang akan dialami seseorang ketika

menghadapi tekanan dan ancaman. Sebaliknya, mereka yang tidak yakin dapat mengatasi ancaman akan mengalami kecemasan yang tinggi ( Bandura, 1994).

Dikatakan pula, bahwa seseorang dengan *self efficacy* rendah akan memandang prestasinya yang kurang sebagai akibat dari kelemahan kecerdasan otaknya yang tidak mungkin lagi diperbaiki. Pandangan pesimis tersebut akhirnya membuat seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan semakin kehilangan kepercayaan terhadap kapasitas dirinya. Mereka mudah menjadi korban stres dan depresi.

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap keadaan-keadaan di sekitarnya demi mencapai hal tersebut.

#### **Ciri-ciri *self efficacy* dalam pekerjaan**

Pelaksanaan pekerjaan tidak sekedar menuntut pengetahuan khusus dan kecakapan teknis dari seseorang. Dalam hal ini tingginya perasaan *self efficacy* dibutuhkan untuk mengerahkan keteguhan berusaha yang diperlukan untuk satu kesuksesan kerja. Bandura (dalam Gibson *et al.* 2000) menjelaskan cirri-ciri perilaku individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi, yaitu :

- a. Aktif dalam menyeleksi kemungkinan-kemungkinan / peluang yang baik.
- b. Selalu menentukan tujuan melalui penetapan standar, dengan perencanaan, persiapan dan pelaksanaan terhadap segala bentuk kegiatannya,
- c. Berusaha keras dan teguh,
- d. Belajar dengan pengalaman terdahulu,
- e. Selalu membayangkan kesuksesan dan stress rendah.

*commit to user*

Sedangkan cirri-ciri perilaku individu yang mempunyai *self efficacy* rendah, yaitu:

- a. Pasif,
- b. Menghindari tugas-tugas yang sulit,
- c. Membangun aspirasi yang lemah dan komitmen yang rendah,
- d. Tidak berusaha atau usahanya rendah,
- e. Fokusnya hanya pada kekurangan diri,
- f. Berhenti atau menjadi tidak bersemangat karena kegagalan pengalaman masa lalu, sehingga menjadi orang yang kurang bersemangat,
- g. Menyalahkan pengalamannya itu pada ketidakmampuan atau nasib buruk,
- h. Selalu cemas, stress dan depresi, dan
- i. Selalu membuat alasan atas kegagalan tersebut.

### **Penelitian Relevan**

Penelitian yang mengilhami penulisan tugas akhir ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011) dengan judul "*Work Family conflict and Job satisfaction in stressful working environments. The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control.*". Hasilnya adalah bahwa "*Work family conflict* mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel *Perceived supervisor support* dan *internal locus of control* sebagai moderator pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

Kebanyakan penelitian tentang hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja menemukan pengaruh negatif diantara dua variabel tersebut

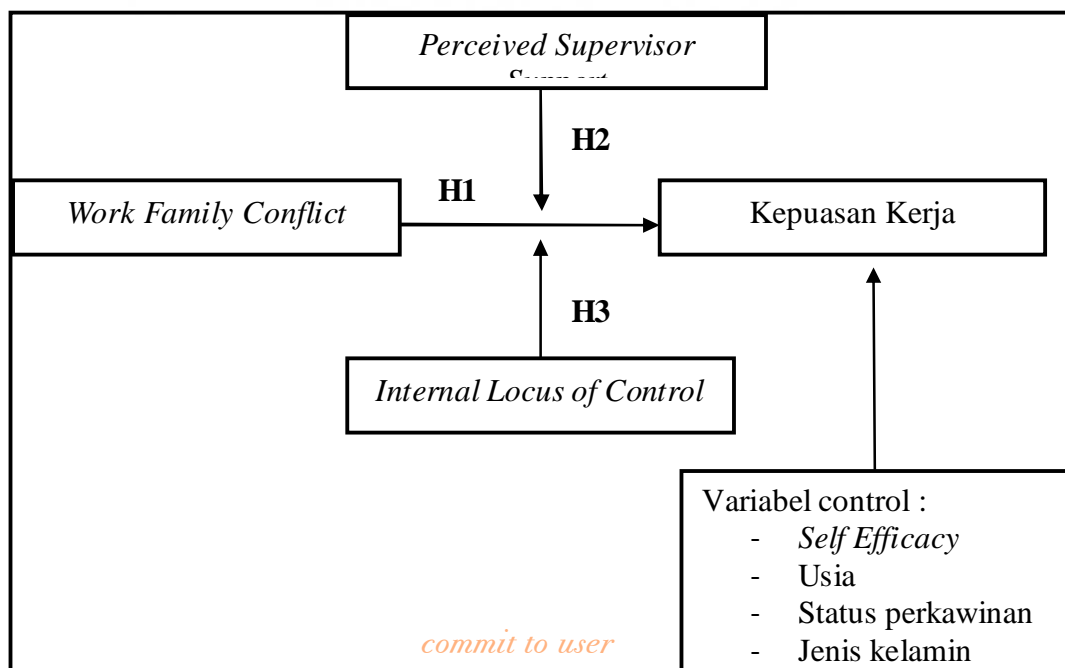


(Frye dan Breugh (2004), Lambert *et al.* (2002), Ahmad dan Masood (2011), Anafarta (2011)).

Disamping itu, penelitian Frye dan Breugh, 2004 menunjukkan *perceived supervisor support* membantu individu mengurangi permasalahan *work family conflict*. Noor (2006) menemukan *locus of control* secara langsung berpengaruh terhadap *work family conflict*. Dengan demikian kedua variable tersebut yaitu *locus of control* dan *perceived supervisor support* merupakan variabel potensial sebagai moderator pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

## B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh Hsu (2011) dimana dalam penelitian ini sebagai variable independen adalah *Work Family Conflict*, sebagai variable dependen adalah kepuasan kerja, dan sebagai variable moderasi adalah *perceived supervisor support* dan internal *Locus of control*.



Gambar 1. Kerangka penelitian.

Pengujian *work family conflict* atau konflik peran seseorang di tempat kerja mengganggu perannya sebagai salah satu anggota keluarga, apakah berpengaruh pada kepuasan kerjanya. *Perceived supervisor support* dan *internal locus of control* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Dimana *self efficacy*, umur, status perkawinan, dan jenis kelamin sebagai variabel kontrolnya.

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya baik disalam percobaan , praktek, maupun kenyataan (Umar, 2003). Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. *Work Family conflict* dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja definisinya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang (Locke, 1976). Banyak penelitian melaporkan bahwa individu yang menyatakan *work family* umumnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Sejumlah penelitian mendukung pengaruh negative antara *work family conflict* dan kepuasan kerja antara lain Hsu (2011), Frye dan Breugh (2004), Lambert *et al.* (2002), Ahmad dan Masood (2011), Anafarta (2011). Dari penjelasan tersebut diambil hipotesis pertama :

**H1** : *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja..

b. Moderasi *Perceived supervisor support* pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan pertukaran social, *Perceived supervisor support* mengacu pada persepsi dari karyawan tentang hubungan mereka dengan supervisornya dan bagaimana mereka dapat mengandalkan supervisor untuk peduli pada masalah mereka. Menurut Gagnon dan Michael (2004, p.173) menjelaskan bahwa *Perceived supervisor support* sebagai “sejauh mana karyawan merasa didukung oleh supervisornya”. Dengan kata lain, dukungan supervisor secara signifikan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Sebagai tambahan, beberapa bukti substansial juga menghubungkan antara *Perceived supervisor support* dengan *work family conflict* (Hsu, 2011; Allen, 2001; Frye dan Breauagh, 2004). Jadwal shift, transfer pekerjaan, dan wajib lembur terintegrasi pada kehidupan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Griffin *et al.* (2002), menyebutkan bahwa *perceived supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011) berhasil membuktikan bahwa *perceived supervisor support* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas dituliskan hipotesis kedua :

**H2** : *Perceived supervisor support* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

- c. Moderasi *internal locus of control* pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya mengatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi memiliki level kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi (Judge dan Bono,2001; Kircady *et.al.* 2002). Hubungan *locus of control* dengan *work famil conflicty* terdapat pada penelitian Noor (2006) yang menyatakan *locus of control* memiliki pengaruh langsung terhadap *work family conflict*.

*commit to user*

Penelitian yang dilakukan Hsu (2011), Chen-chen dan Silverthorne (2008), Judge dan Bono (2001), Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011) berhasil membuktikan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja

Dari hasil tersebut dikemukakan hipotesis ketiga sebagai berikut :

**H3** : *Internal locus of control* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

##### a. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta yang beralamatkan di Jl. Ki Hajar Dewantara No. 80, Jebres, Surakarta.

##### b. Jenis dan sumber data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, menurut Singarimbuan dan Effendi (1995:3) adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dalam penelitian survey individu. Menurut Singarimbuan dan Effeendi (1995:5), penelitian survei ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*Explanatory research*), yaitu memberikan penjelasan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesa.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

##### a. Data primer

Data primer ini akan diperoleh dengan menggunakan metode angket (kuesioner) dengan mengasumsikan bahwa responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan yang diberikan dapat dipercaya karena adanya persamaan kephahaman akan pernyataan yang diajukan peneliti.

##### b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini menggunakan data-data yang berasal dari pihak rumah sakit diantaranya adalah data karyawan, struktur organisasi, dan profil perusahaan.

## B. Metode Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta sebanyak 118 orang.

### 2. Sampel dan teknik sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya dapat diselidiki dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi (Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Banyaknya sampel yang akan diambil dihitung dengan rumus Slovin dengan tingkat keyakinan 95% dalam Umar (2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nf^2} = \frac{118}{1 + 118(0,05^2)} = 91,13 \text{ pembulatan } 91$$

Jadi jumlah sampelnya adalah 91 responden.

Keterangan :

n : ukuran sample

N: ukuran populasi

*commit to user*

e : persentasi kelonggaran ketidak telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang akan dianalisis yang terdiri dari :

1. Variabel bebas atau independen (X).

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel independen yaitu: *Work family conflict* (X1).

*Work family conflict* (X1), kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran tuntutan peran yang lain (keluarga), harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan jenjang 5, yang meliputi 1 =sangat tidak setuju sampai 5= sangat setuju. Data diperoleh dengan kesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan dari Netemeyer *et al.* (1996).

2. Variabel tergantung atau dependen (Y).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kumpulan perasaan bahwa seorang individu memegang terhadap pekerjaannya. Pengukurannya dihitung menggunakan 20 item pertanyaan dari Minnesota Satisfaction Questionnaire

(MSQ) dari University Of Minnesota (1977). dengan skala likert jenjang 5 yang meliputi 1 = sangat tidak baik sampai dengan 5 = sangat baik,

### 3. Variabel moderator (X).

Merupakan variabel yang berfungsi memoderasi hubungan antara *Work family conflict* dengan Kepuasan kerja. Dalam penelitian ini variabel *Perceived supervisor support* (X2) dan *Internal locus of control* (X3). *Perceived supervisor support* (X2) diukur dengan 4 item pertanyaan mengadopsi dari Eisenberger *et al.* (1986) *Perceived Organisational Support* (POS) Measurement dalam Cole *et al.* (2006).

LOC (X3) merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai kepercayaan seseorang apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri (Robbins, 2001). Seseorang dengan *locus of control* internal percaya bahwa segala sesuatu yang dialaminya adalah hasil dari usahanya sendiri. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan jenjang 5, yang meliputi 1 = sangat tidak setuju sampai 5= sangat setuju. Data diperoleh dengan kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan dari Rotter (1966) seperti yang dipakai dalam penelitian Mashudi (2010)

### Variabel kontrol

Sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini seperti jenis kelamin, status perkawinan, usia, shift masuk kerja, dan *self-efficacy*.

*Self efficacy* pengukurannya dihitung menggunakan 17 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Sherer *et al.* (1982) dalam Imam (2007).

## D. Alat Uji Analisis Data



Pengujian statistik diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian. Hal ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa data yang diperoleh telah memenuhi kriteria kelayakan untuk diuji dengan menggunakan metode statistik apapun jenisnya. Dengan demikian, hasil yang diperoleh mampu menggambarkan fenomena yang diukur.

#### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang digunakan. Untuk memperoleh validitas kuesioner, usaha dititik-beratkan pada pencapaian validitas isi. Validitas tersebut menunjukkan sejauh mana perbedaan yang diperoleh dengan instrumen pengukuran merefleksikan perbedaan sesungguhnya pada responden yang diteliti. Untuk uji validitas digunakan alat uji *Factor Analysis* dengan bantuan *software SPSS for windows versi 12*, nilai KMO harus  $>0.50$  untuk dapat dilakukan analisis factor.

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah penerimaan pada derajat yang konsiten antara pengukuran yang multiple pada sebuah variabel (Hair *et al.*, 1998). Suatu kuisoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.60$  (Ghozali, 2005). Hal serupa juga dikemukakan oleh Hair *et al.* (1998), bahwa data dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS for windows versi 12*, pada  $\alpha$  diatas 0.60 atau 0.70.

#### c) Uji asumsi klasik

*commit to user*

## a) Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau secara ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Terdapat korelasi atas data *cross section* apabila data di suatu tempat dipengaruhi atau mempengaruhi di tempat lain. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tdk ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tdk ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tdk ada korelasi negative	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tdk ada autokorelasi, positif atau negative	Terima	$D_u < d < 4 - D_u$

## b) Uji heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadisebagai akibat dari variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara prediksi variable terikat ( $Z_{pred}$ ) dengan residualnya ( $S_{dresid}$ ). Deteksi ada tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c) Uji multikolinier.

Suatu model dikatakan bebas adanya multikolinieritas jika antar variable independen tidak saling berkorelasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflation factor*) yang mayoritas variable di sekitar angka 1 atau  $<10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $>0.10$  atau mendekati 1.

d) Uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S)

**d) Uji Hipotesis**

Untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. *Moderated regression analysis* atau analisis regresi moderasi adalah sebuah model bersyarat (*conditional model*) yaitu model dimana satu atau beberapa variabel independen mempengaruhi satu variabel dependen, dengan syarat bahwa pengaruhnya akan menjadi lebih kuat atau lebih lemah bila sebuah variabel yang lain tampil sebagai variabel moderasi (Gozhali, 2005). Sebelumnya ditentukan model rumus hipotesisnya sebagai berikut :

*commit to user*

**Hipotesis I** = *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X1 = *Work family conflict*

$\beta_1$  = koefisien variable X1

$\alpha$  = konstanta

$\varepsilon$  = standart error

**H2** : PSS memoderasi pengaruh WFC pada kepuasan kerja.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

X1 = *Work family conflict*

X2 = *Perceived supervisor support*

$\beta_1$  = koefisien variable X1

$\beta_2$  = koefisien variable X2

$\beta_3$  = interaksi X1 dengan X2

$\alpha$  = konstanta

$\varepsilon$  = standart error

**Hipotesis 3** = *Internal LOC* memoderasi pengaruh WFC pada kepuasan kerja.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_5 X_3 + \beta_6 X_1 X_3 + \varepsilon$$

*commit to user*

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

X1 = *Work family conflict*

X3 = *Internal LOC*

$\beta_5$  = koefisien variable X3

$\beta_6$  = interaksi X1 dengan X3

$\alpha$  = konstanta

$\varepsilon$  = standart error

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari hasil pengolahan data secara kuantitatif, maka digunakan beberapa langkah pengujian sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi Majemuk ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dengan  $R^2$  menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variable dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variable independen) dan sebagai ukuran hubungan yang linear, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data. Besarnya koefisien determinasi antar 0 dan 1, jika nilai koefisien determinasi tersebut semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antara variable tersebut semakin erat. Untuk mengetahui berapa proporsi variable terikat yang dapat dijelaskan oleh variable-variabel bebas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$(R^2 - 1 - (1R^2)^{\frac{n-1}{n-k}})$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

n : jumlah sampel *commit to user*

$k$  : jumlah varian individu atau parameter termasuk konstanta

## 2. Uji varian (uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan pada variable terikatnya :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien regresi yang telah ditemukan

$k$  = jumlah variable independen

$n$  = jumlah responden

Uji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0$ ;  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh variable independen pada variable dependen secara bersama-sama.

$H_a$ ;  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti ada pengaruh variable independen pada variable dependen secara bersama-sama.

## 3. Uji t

Uji t (test), dimana tingkat signifikansi dari koefisien parsial untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variable bebas pada variable terkaitnya, maka dilakukan pengujian dengan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

Dimana:

*commit to user*

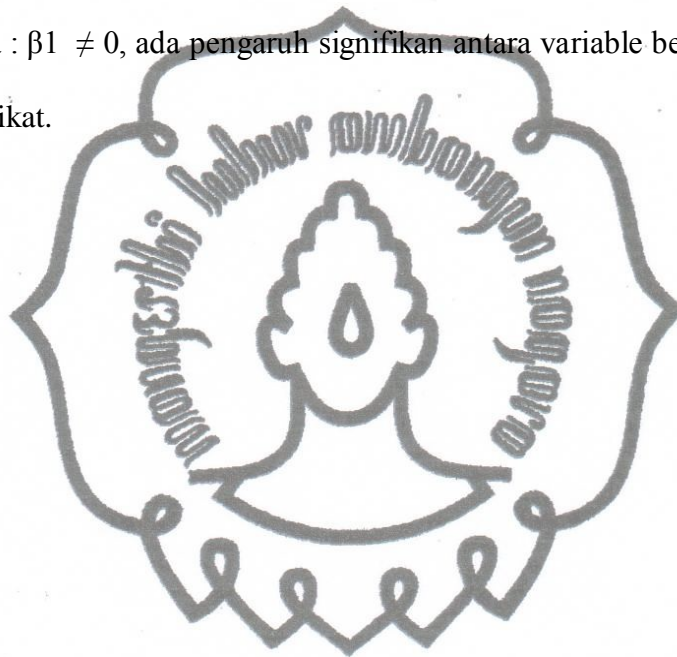
$b$  : koefisien regresi

$SE_b$  : standart eror

Tingkat signifikansi statistic hubungan linear antara variable  $x$  dan  $y$  bisa diuji dengan pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan antar variable bebas pada variable terikat.

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan antara variable bebas pada variable terikat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (RSJD Surakarta) merupakan rumah sakit jiwa kelas A milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Jl. Ki Hajar Dewantoro No. 80, Surakarta, Telp. (0271) 641442, alamat web. <http://rsjd-surakarta.jatengprov.go.id>. Saat ini RSJD Surakarta telah terakreditasi penuh 12 pelayanan sejak tahun 2008. Pada akhir 2009 RSJD Surakarta berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 9001-2008 untuk 3 pelayanan yaitu Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Rawat Jalan, dan Pelayanan Radiologi.

Sebelum diintegrasikan ke dalam binaan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah seperti saat ini, letak RS Jiwa Daerah Surakarta berada di Jl. Bhayangkara No. 50 Surakarta. Pada awalnya rumah sakit ini didirikan pada tahun 1918 dan diresmikan terpakai tanggal 17 Juli 1919 dengan nama “Doorganghuis voor krankzinnigen” dan dikenal pula dengan nama Rumah Sakit Jiwa Mangunjayan yang menempati area seluas 0,69 Ha dengan kapasitas tampung sebanyak 216 tempat tidur (TT).

Atas dasar kesepakatan bersama pada tahun 1986 dalam bentuk “Ruislag” dengan Pemda Dati II Kodya Surakarta, kantor RS Jiwa Pusat Surakarta akan dipergunakan sebagai kantor KONI Kodya Surakarta. Dalam proses pembangunan fisik lebih lanjut pada tanggal 3 Februari 1986 Rumah Sakit Jiwa Surakarta menempati lokasi yang baru di tepian sungai Bengawan

*commit to user*



Solo, tepatnya di Jl. Ki Hajar Dewantoro No. 80, Surakarta dengan luas area 10 Ha lebih dengan luas bangunan 10.067 m<sup>2</sup>.

Pada saat ini luas bangunan telah mencapai 20.995 m<sup>2</sup> dan daya tampung yang tersedia 293 TT dengan wilayah kerja mencakup Eks Karesidenan Surakarta, wilayah lain di Jawa Tengah, Jawa Timur bagian barat, dan sebagian Wilayah DIY.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka RS Jiwa Pusat Surakarta berubah menjadi RS Jiwa Daerah Surakarta di bawah Pemda Provinsi Jawa Tengah. RS Jiwa Pusat Surakarta diserahkan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah pada tahun 2001 berdasarkan SK Menteri Kesehatan No. 1079/Menkes/SK/X/2001 tanggal 16 Oktober 2001. Adapun penetapan RS Jiwa Pusat Surakarta menjadi RS Jiwa Daerah Surakarta berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah No. 440/09/2002 pada bulan Februari 2002. Kemudian sejak tahun 2009 RS Jiwa Daerah Surakarta telah menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Provinsi Jawa Tengah.

Pada awal berdiri Rumah Sakit Jiwa ini dipimpin oleh Dr. Engelhard kemudian dilanjutkan Dr. Semeru, Dr. Wignyobroto, dan Dr. RM. Soejarwadi. Kemudian pada era pembangunan saat ini Direktur RSJD telah berganti 10 kali.

### **Motto**

Melayani lebih baik.

### **Visi**

*commit to user*

Menjadi pusat pelayanan kesehatan jiwa pilihan yang professional, berbudaya, dan bertaraf internasional.

### Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan jiwa professional dan paripurna yang terjangkau masyarakat
2. Meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan standar internasional secara berkelanjutan
3. Menerapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan
4. Meningkatkan peran serta dan kemandirian masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan jiwa yang optimal

### Nilai-nilai

Professional dalam pelayanan; Ramah dalam bersikap terhadap pelanggan; Obyektif dalam penyampaian informasi; Antusias dalam semangat kerja; Kooperatif dalam kerjasama terpadu; Target dalam pencapaian program; Intensif dalam pelaksanaan tugas; dan Favorit dalam kinerja unggulan rumah sakit.

Pelayanan yang diberikan di RSJD Surakarta antara lain :

- a. Pelayanan gawat darurat, memberikan pelayanan gawat darurat psikiatrik dan pelayanan gawat darurat umum yang bersifat sederhana selama 24 jam.
- b. Pelayanan rawat jalan, melayani pasien baru maupun lama yang akan memanfaatkan pelayanan kesehatan jiwa setiap hari kerja (Senin-Kamis)

*commit to user*

pukul 08.00-14.00 wib, Jumat pukul 08.00-11.00, dan Sabtu pukul 08.00-12.00.

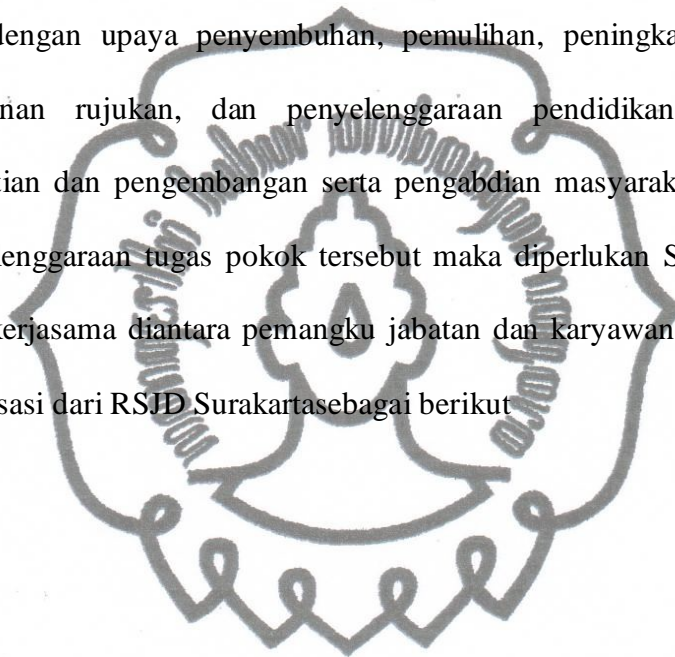
- c. Pelayanan rawat inap (laki-laki dan wanita dipisah)
  - Rawat inap intensif, khusus untuk pasien rawat inap yang gaduh gelisah dan cenderung membahayakan orang lain
  - Rawat inap dewasa, untuk pasien yang sudah tenang.
- d. Pelayanan psikologi, melayani anak, remaja, maupun orang dewasa dalam menghadapi penyesuaian diri dalam keluarga, pendidikan, pekerjaan, lingkungan social, atau masalah dengan diri sendiri.
- e. Pelayanan rehabilitasi, membantu rehabilitasi pasien agar hidup mandiri, berfungsi dalam keluarga atau masyarakat, mengembangkan keterampilan, dan memperoleh dukungan dalam hidupnya.
- f. Pelayanan radiologi
- g. Pelayanan tumbuh kembang anak, melaksanakan diagnosis, pengobatan, dan perawatan penderita anak dan remaja.
- h. Pelayanan elektroterapis, pelayanan menggunakan peralatan elektro medis dengan tujuan untuk diagnose dan pengobatan.
- i. Pelayanan fisioterapis, pelayanan kesehatan untuk mengembangkan, memelihara, dan memulihkan gerak dan fungsi tubuh.
- j. Pelayanan Jamkesmas/Askes,
- k. Pelayanan laboratorium
- l. Pelayanan farmasi

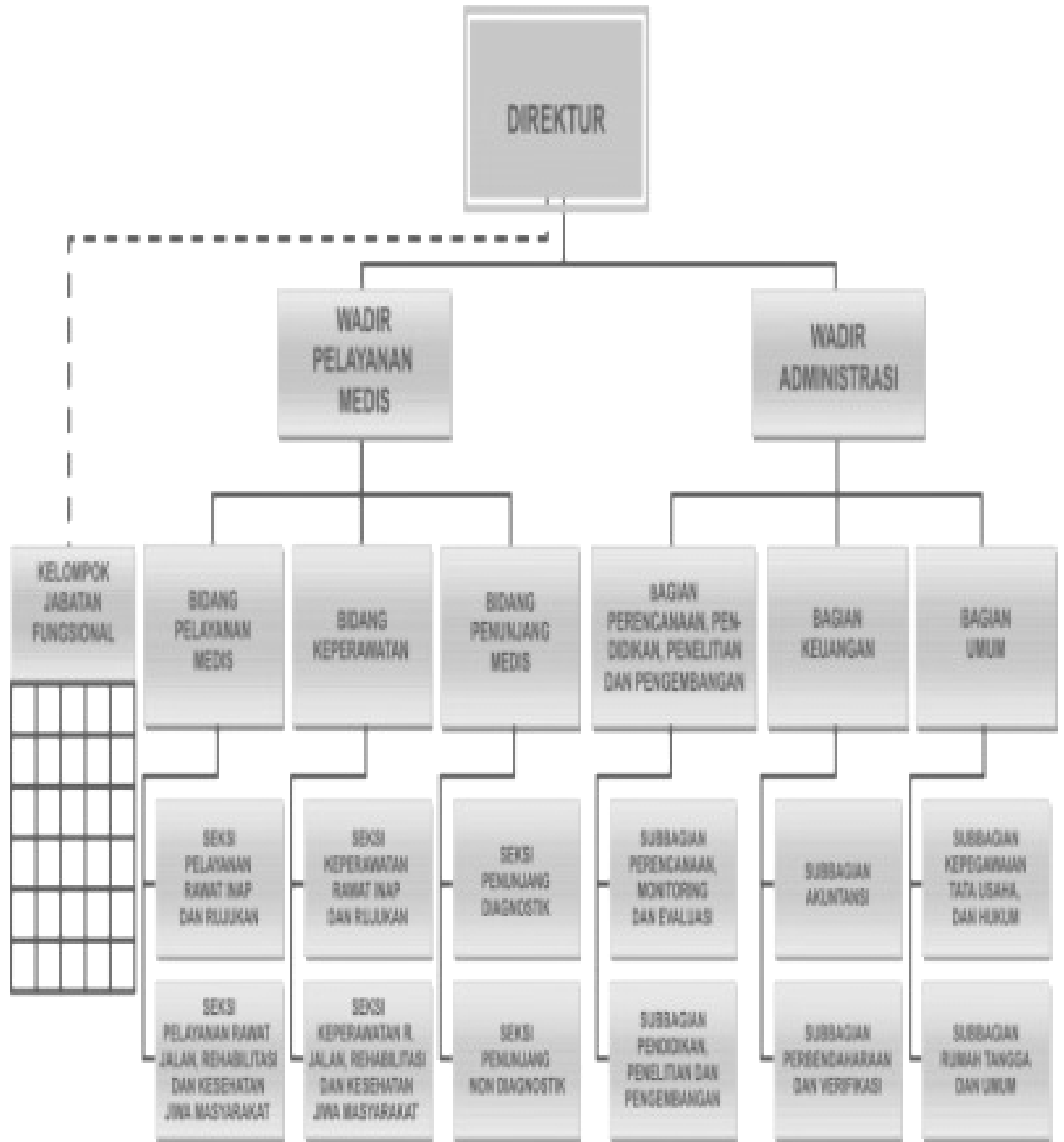
Untuk menunjang pelayanan tersebut di atas, maka diperlukan SDM yang professional dibidangnya. Saat ini RSJD memiliki karyawan sebanyak 449 orang terdiri dari tenaga medis dan non medis.

## 2. Struktur Organisasi RSJD Surakarta

Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan khususnya usa pelayanan kesehatan jiwa dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat. Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok tersebut maka diperlukan SDM yang handal serta kerjasama diantara pemangku jabatan dan karyawan. Adapun struktur organisasi dari RSJD Surakarta sebagai berikut

:





Gambar IV.1  
 Bagan organisasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta  
 Sumber : data primer literature perusahaan

Keterangan :

- a. Direktur memimpin pelaksanaan tugas pokok Rumah Sakit Jiwa Daerah.
- b. Wakil Direktur Pelayanan Medis mempunyai tugas mengkoordinasikan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di bidang pelayanan medis, pelayanan keperawatan, dan pelayanan penunjang medis.
- c. Wakil Direktur Administrasi mempunyai tugas mengkoordinasikan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di bidang perencanaan, pendidikan, penelitian dan pengembangan, keuangan dan umum.
- d. Bidang Pelayanan Medis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di bidang pelayanan rawat inap dan rujukan dan pelayanan rawat jalan, rehabilitasi dan kesehatan jiwa masyarakat. Membawahi seksi pelayanan rawat inap dan rujukan, dan seksi pelayanan rawat jalan, rehabilitasi dan kesehatan jiwa masyarakat.
- e. Bidang Keperawatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis yang membawahi Seksi Keperawatan Rawat Inap dan Rujukan dan Seksi Keperawatan Rawat jalan, Rehabilitasi dan Kesehatan Jiwa Masyarakat.
- f. Bidang Penunjang Medis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan

teknis yang membawahi Seksi Penunjang Diagnostik dan Seksi Penunjang Non Diagnostik.

- g. Bagian Perencanaan, Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis yang membawahi Sub Bagian Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi dan Sub Bagian Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan.
- h. Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis yang membawahi Sub Bagian Akuntansi dan Sub Bagian Perbendaharaan dan Verifikasi.
- i. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis yang membawahi Subbagian Kepegawaian, Tata Usaha, dan Hukum dan Subbagian Rumah Tangga dan Umum.
- j. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Profil Responden**

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 responden. Gambaran umum tentang responden diperoleh dari data diri yang terdapat dalam kuesioner pada bagian identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan dan lama bekerja. Jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 91 kuesioner. Hal ini berarti bahwa *response rate* (tingkat *commit to user*)

pengembalian) kuesioner oleh responden sebesar 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa respon responden untuk mengisi kuesioner penelitian, dan mengembalikannya adalah tinggi.

Dalam kuesioner, peneliti tidak menemukan kerusakan baik disebabkan oleh jawaban yang kurang lengkap atau pun jawaban ganda dalam satu pertanyaan. Gambaran umum responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	47	51,6
Wanita	44	48,4
Jumlah	91	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel IV.1 diketahui bahwa dari 91 responden, 48,4% atau 47 responden berjenis kelamin pria dan 51,6% atau 44 responden berjenis kelamin wanita. Sehingga responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat pria.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30 tahun	14	15,4
30-40 tahun	38	41,8
>40	39	42,9
Jumlah	91	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Berdasar Tabel IV.2 diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 14 orang atau 15,4%, usia 30 sampai 40 tahun sebanyak 38 orang atau 41,8%, usia lebih dari 40 tahun sebanyak 39 orang atau 42,9%.



**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	90	98,9
Belum Menikah	1	1,1
Jumlah	91	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Berdasar Tabel IV.3 diketahui bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 90 orang atau 98,9%, dan yang belum menikah sebanyak 1 orang atau 1,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dominan sudah menikah.

### C. Pengujian Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006: 45). Dikarenakan konstruk yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konstruk maka dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan *software* SPSS 12.0 for windows.

**Tabel IV.4**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2165.328
	df	666
	Sig.	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

*commit to user*

Nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* yang berada di atas nilai 0,5 dan memiliki signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa suatu variabel dapat dianalisis lebih lanjut. Tabel IV.4, menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dalam penelitian ini sebesar 0,716. Karena nilai MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares*= 2165.328 dan signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Berdasarkan Tabel IV.5 hasil uji validitas dengan jumlah 91 responden, terlihat *rotated component matriks* telah tereksrak sempurna dan item memiliki *loading faktor* > 0,50. Variabel *work family conflict* (WFC) yang terdiri dari 5 item kuesioner hanya 4 item yang valid yaitu item WFC1, WFC2, WFC3, dan WFC4, variabel *perceived supervisor support* (PSS) yang terdiri dari 4 item valid semua, variabel *internal locus of control* (ILC) yang terdiri dari 10 item hanya 7 yang valid yaitu ILC3, ILC4, ILC5, ILC6, ILC7, ILC8, dan ILC9, variabel kepuasan kerja (JS) yang terdiri dari 20 item hanya 12 item yang valid yaitu JS4, JS5, JS6, JS7, JS8, JS9, JS10, JS11, JS12, JS13, JS14, dan JS15, serta variabel *self efficacy* (SE) yang terdiri dari 17 item hanya 10 item yang valid yaitu item SE4, SE5, SE6, SE7, SE10, SE11, SE12, SE14, SE16 dan SE17.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Faktor Analisis**

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
WFC1				.771	
WFC2				.804	
WFC3				.721	
WFC4				.712	
PSS1			.756		
PSS2			.812		
PSS3			.754		
PSS4			.752		
ILC3					.721
ILC4					.535
ILC5					.584
ILC6					.529
ILC7					.504
ILC8					.537
ILC9					.545
JS4	.678				
JS5	.665				
JS6	.714				
JS7	.640				
JS8	.681				
JS9	.692				
JS10	.660				
JS11	.701				
JS12	.505				
JS13	.689				
JS14	.602				
JS15	.602				
SE4		.661			
SE5		.661			
SE6		.678			
SE7		.669			
SE10		.751			
SE11		.734			
SE12		.802			
SE14		.638			
SE16		.784			
SE17		.698			

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dari instrument

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Dalam Ghazali (2006) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika hasil koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai  $\geq 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS 12 for Windows* didapatkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work family conflict</i>	0,8398	Reliabel
<i>Perceived supervisor support</i>	0,8349	Reliabel
<i>Internal locus of control</i>	0,7774	Reliabel
Kepuasan kerja	0,8946	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,9005	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari Tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

### 3. Tabulasi Hasil Kuesioner

#### a. Tanggapan responden tentang *Work Family Conflict*

**Tabel IV.7**  
**Distribusi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Work Family Conflict**

Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
WFC1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu tugas rumah tangga saya dan kehidupan keluarga	-	2	8	50	31	91
	Persentase (%)	-	2.2	8.8	54.9	34.1	100
WFC2	Banyaknya waktu saya bekerja membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab saya terhadap keluarga	-	1	12	49	29	91
	Persentase (%)	-	1.1	13.2	53.8	31.9	100
Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
WFC3	Hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan	-	8	17	50	16	91
	Persentase (%)	-	8.8	18.7	54.9	17.6	100
WFC4	Pekerjaan saya mengakibatkan ketegangan yang membuat sulit untuk memenuhi tugas keluarga	-	2	11	57	21	91
	Persentase (%)	-	2.2	12.1	62.6	23.1	100

Keterangan : data primer diolah, 2012

- 1) Berdasarkan data dari Tabel IV.7 item WFC1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “TIDAK SETUJU” atas item pernyataan “Tuntutan pekerjaan saya mengganggu tugas rumah tangga saya dan kehidupan keluarga”. Hal ini menunjukkan bahwa *commit to user*

tuntutan pekerjaan tidak mengganggu tugas dan dan kehidupan keluarga.

- 2) Berdasarkan data dari Tabel IV.7 item WFC2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “TIDAK SETUJU” atas item pernyataan “Banyaknya waktu saya bekerja membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab saya terhadap keluarga.”. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya waktu bekerja tidak mengganggu dalam memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga.
- 3) Berdasarkan data dari Tabel IV.7 item WFC3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “TIDAK SETUJU” atas item pernyataan “Hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa hal yang ingin dikerjakan di rumah bisa dikerjakan walau tuntutan pekerjaan banyak.
- 4) Berdasarkan data dari Tabel IV.7 item WFC4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “TIDAK SETUJU” atas item pernyataan “Pekerjaan saya mengakibatkan ketegangan yang membuat sulit untuk memenuhi tugas keluarga”. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak membuat sulit dalam pemenuhan tugas keluarga.

b. Tanggapan responden tentang *Perceived Supervisor Support*

**Tabel IV.8**  
**Distribusi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Perceived Supervisor Support**

Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
PSS1.	Supervisor menunjukkan kepedulian atas perasaan atau apa yang saya rasakan	10	65	10	5	1	91
	Persentase (%)	11	71.4	11	5.5	1.1	100
PSS2.	Supervisor memberikan dukungan secara intensif dalam rangka membantu saya mencapai prioritas penting (tugas utama) dalam pekerjaan	8	70	11	2	-	91
	Persentase (%)	8.8	76.9	12.1	2.2	-	100
PSS3.	Supervisor meyakinkan diri saya bahwa bantuan selalu siap jika diperlukan	9	66	15	1.1	-	91
	Persentase (%)	9.9	72.5	16.5	1.1	-	100
PSS4	Saya bisa mengandalkan sepenuhnya kepada supervisor	10	42	31	7	1	91
	Persentase (%)	11	46.2	34.1	7.7	1.1	100

Keterangan : data primer diolah, 2012

- 1) Berdasarkan data dari Tabel IV.8 item PSS1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Supervisor menunjukkan kepedulian atas perasaan atau apa yang saya rasakan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden senang kepada supervisornya karena menunjukkan kepedulian atas apa yang mereka rasakan.
- 2) Berdasarkan data dari Tabel IV.8 item PSS2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Supervisor memberikan dukungan secara intensif dalam

rangka membantu saya mencapai prioritas penting (tugas utama) dalam pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden senang kepada supervisornya karena memberikan dukungan secara intensif.

- 3) Berdasarkan data dari Tabel IV.8 item PSS3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Supervisor meyakinkan diri saya bahwa bantuan selalu siap jika diperlukan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden senang kepada supervisornya karena siap memberikan bantuan saat diperlukan.
- 4) Berdasarkan data dari Tabel IV.8 item PSS4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya bisa mengandalkan sepenuhnya kepada supervisor”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai supervisornya bisa diandalkan.



c. Tanggapan responden tentang *Internal Locus of Control*

**Tabel IV.9**  
**Distribusi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Internal Locus of Control**

Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
ILC3	Sebagian besar pegawai yang sudah berkeluarga lebih termotivasi untuk bekerja dibandingkan yang belum	8	43	32	8	-	91
	Persentase (%)	8.8	47.3	35.2	8.8		100
ILC4	Jika saya dalam posisi yang baik, maka saya bisa meyakinkan orang lain	16	52	22	1	-	91
	Persentase (%)	17.6	57.1	24.2	1.1		100
ILC5	Dalam masyarakat kita kekuatan penghasilan seseorang dimasa depan bergantung kemampuan diri	12	58	21	-	-	91
	Persentase (%)	13.2	63.7	23.1	-	-	100
ILC6	Saya mempunyai sedikit pengaruh terhadap cara orang lain berperilaku	4	56	31	-	-	91
	Persentase (%)	4.4	61.5	34.1			100
ILC7	Kadang saya merasa hanya sedikit usaha yang berpengaruh terhadap nilai yang saya peroleh	5	54	32	-	-	91
	Persentase (%)	5.5	59.3	35.2	-	-	100
ILC8	Hanya khayalan belaka untuk meyakinkan bahwa seseorang dapat dengan mudah mempengaruhi apa yang terjadi dalam masyarakat luas kita	7	49	32	3	-	91
	Persentase (%)	7.7	53.8	35.2	3.3	-	100
ILC9	Saya adalah penentu atas nasib saya sendiri	26	45	20	-	-	91
	Persentase (%)	28.6	49.5	22	-	-	100

Keterangan : data primer diolah, 2012

*commit to user*

- 1) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Sebagian besar pegawai yang sudah berkeluarga lebih termotivasi dibandingkan yang belum”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang sudah berkeluarga lebih termotivasi.
- 2) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Jika saya dalam posisi yang baik, maka saya bisa meyakinkan orang lain”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bisa meyakinkan orang lain.
- 3) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Dalam masyarakat kita kekuatan penghasilan seseorang dimasa depan bergantung pada kemampuan diri”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa penghasilan seseorang dimasa depan tergantung pada kemampuan dirinya.
- 4) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC6 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya mempunyai sedikit pengaruh terhadap cara orang lain berperilaku”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberi pengaruh terhadap orang lain berperilaku.
- 5) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC7 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item *commit to user*

pernyataan “Kadang saya merasa hanya sedikit usaha yang berpengaruh terhadap nilai yang saya peroleh”.

- 6) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC8 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Hanya khayalan belaka untuk meyakinkan bahwa seseorang dapat dengan mudah mempengaruhi apa yang terjadi dalam masyarakat luas kita”.
- 7) Berdasarkan data dari Tabel IV.9 item ILC9 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya adalah penentu atas nasib saya sendiri”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa nasib ditentukan oleh diri sendiri.

d. Tanggapan responden tentang Kepuasan kerja

**Tabel IV.10**  
**Distribusi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Internal Kepuasan Kerja**

Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
JS4	Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik	17	66	8	-	-	91
	Persentase (%)	18.7	72.5	8.8	-	-	100
JS5	Saya merasa puas karena pengawasan terhadap karyawan dapat dilaksanakan dengan baik	18	67	5	1	-	91
	Persentase (%)	19.8	73.6	5.5	1.1	-	100
JS6	Saya merasa puas karena atasan saya mudah dan mampu mengambil keputusan	15	60	13	3	-	91
	Persentase (%)	16.5	65.9	14.3	3.3	-	100
JS7	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini tidak	19	68	3	1	-	91

	bertentangan dengan hati nurani						
	Persentase (%)	20.9	74.7	3.3	1.1	-	100
JS8	Kesempatan untuk dipromosikan dalam pekerjaan saya kemungkinan sangat besar	17	61	9	4	-	91
	Persentase (%)	18.7	67	9.9	4.4	-	100
<b>Item</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Distribusi Tanggapan Responden</b>					<b>Total</b>
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
JS9	Saya merasa bahagia karena mempunyai kesempatan untuk berperan dalam membantu orang lain	28	61	2	-	-	91
	Persentase (%)	30.8	67	2.2	-	-	100
JS10	Saya merasa puas karena saya diberi kesempatan untuk memberikan masukan	17	70	4	-	-	91
	Persentase (%)	18.7	76.9	4.4	-	-	100
JS11	Saya merasa puas karena diberi kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang saya miliki	16	71	2	2	-	91
	Persentase (%)	17.6	78	2.2	2.2	-	100
JS12	Saya merasa tidak mengalami kesulitan karena ada prosedur/aturan yang mudah dilaksanakan	15	62	12	2	-	91
	Persentase (%)	16.5	68.1	13.2	2.2	-	100
JS13	Saya merasa puas karena insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	15	68	2	6	-	91
	Persentase (%)	16.5	74.7	2.2	6.6	-	100
JS14	Saya merasa termotivasi karena pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang	19	67	3	2	-	91
	Persentase (%)	20.9	73.6	3.3	2.2	-	100
JS15	Saya merasa puas karena	14	67	5	5	-	91

	diberi kesempatan mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan wewenang saya						
	Persentase (%)	15.4	73.6	5.5	5.5	-	100

Keterangan : data primer diolah, 2012

- 1) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden puas atas pekerjaannya yang menjanjikan status kepegawaian yang lebih baik.
- 2) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa puas karena pengawasan terhadap karyawan dapat dilaksanakan dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden puas atas pengawasan terhadap karyawan.
- 3) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS6 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa puas karena atasan saya mudah dan mampu mengambil keputusan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden puas terhadap sikap atasannya.
- 4) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS7 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item

pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini tidak bertentangan dengan hati nurani”. Hal ini menunjukkan responden puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan hati nuraninya.

- 5) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS8 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Kesempatan untuk dipromosikan dalam pekerjaan saya kemungkinan sangat besar”. Berarti responden merasa senang dengan adanya kesempatan promosi jabatan.
- 6) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS9 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa bahagia karena mempunyai kesempatan untuk berperan dalam membantu orang lain”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa senang dapat membantu orang lain.
- 7) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS10 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa puas karena saya diberi kesempatan untuk memberikan masukan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa senang atas kesempatan yang diberikan dalam memberi masukan.
- 8) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS11 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa puas karena diberi  
*commit to user*

kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang saya miliki”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa senang atas kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki.

9) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS12 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa tidak mengalami kesulitan karena ada prosedur/aturan yang mudah dilaksanakan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan prosedur dan aturan yang mudah dilaksanakan.

10) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS13 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa puas karena insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan insentif yang diterima sesuai dengan kontribusi kepada perusahaan.

11) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS14 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa termotivasi karena pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan insentif yang diterima sesuai dengan kontribusi kepada perusahaan.

12) Berdasarkan data dari Tabel IV.10 item JS15 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU”  
*commit to user*

atas item pernyataan “Saya merasa puas karena diberi kesempatan mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan wewenang saya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas karena diberi kesempatan mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan wewenang.

e. Tanggapan responden tentang *Self Efficacy*

**Tabel IV.11**  
**Distribusi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Internal Self Efficacy**

Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
SE4	Ketika saya menetapkan tujuan penting untuk diri sendiri, saya jarang mencapainya	6	36	49	-	-	91
	Persentase (%)	6.6	39.6	53.8	-	-	100
SE5	Saya menyerah pada sesuatu hal sebelum menyelesaikannya	25	35	31	-	-	91
	Persentase (%)	27.5	38.5	34.1	-	-	100
SE6	Saya memilih menghindari daripada menghadapi kesulitan-kesulitan	18	44	29	-	-	91
	Persentase (%)	19.8	48.4	31.9	-	-	100
Item	PERNYATAAN	Distribusi Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
SE7	Jika sesuatu tampak terlalu rumit, saya tidak akan repot-repot untuk mencobanya	18	40	33	-	-	91
	Persentase (%)	19.8	44	36.3	-	-	100
SE10	Ketika belajar sesuatu yang baru, saya segera menyerah ketika awalnya tidak berhasil	19	47	25	-	-	91
	Persentase (%)	20.9	51.6	27.5	-	-	100
SE11	Saat masalah tak terduga terjadi, saya tidak menanganinya dengan baik	9	54	28	-	-	91



	Persentase (%)	9.9	59.3	30.8	-	-	100
SE12	Saya menghindari mencoba belajar hal-hal baru ketika hal itu terlihat terlalu sulit untuk saya	21	45	25	-	-	91
	Persentase (%)	23.1	49.5	27.5	-	-	100
SE14	Saya merasa tidak aman pada kemampuan saya untuk melakukan sesuatu	7	51	33	-	-	91
	Persentase (%)	7.7	56	36.3	-	-	100
SE16	Saya adalah orang yang mudah menyerah	23	40	26	2	-	91
	Persentase (%)	25.3	44	28.6	2.2	-	100
SE17	Saya tampaknya tidak mampu mengatasi permasalahan yang sering muncul dalam kehidupan	25	41	23	1	1	91
	Persentase (%)	27.5	45.1	25.3	1.1	1.1	100

Keterangan : data primer diolah, 2012

- 1) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “TIDAK SETUJU” atas item pernyataan “Ketika saya menetapkan tujuan penting untuk diri sendiri, saya jarang mencapainya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden berusaha untuk mencapai tujuan penting yang telah ditetapkan bagi diri sendiri.
- 2) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya menyerah pada sesuatu hal sebelum menyelesaikannya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden mudah menyerah.
- 3) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE6 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya memilih menghindari daripada *commit to user*”

menghadapi kesulitan-kesulitan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memilih menghindar daripada menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

- 4) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE7 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Jika sesuatu tampak terlalu rumit, saya tidak akan repot-repot untuk mencobanya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memilih menghindar daripada menghadapi sesuatu yang tampak rumit sebelum berusaha mencobanya.
- 5) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE10 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Ketika belajar sesuatu yang baru, saya segera menyerah ketika awalnya tidak berhasil”. Hal ini menunjukkan bahwa responden mudah menyerah atau enggan dalam mencoba sesuatu hal yang baru.
- 6) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE11 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saat masalah tak terduga terjadi, saya tidak menanganinya dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak siap terhadap permasalahan yang timbul tak terduga.
- 7) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE12 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya menghindari mencoba belajar hal-hal  
*commit to user*

baru ketika hal itu terlihat terlalu sulit untuk saya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden mudah menyerah atau enggan dalam mencoba sesuatu hal yang baru dan kelihatannya sulit.

- 8) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE14 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya merasa tidak aman pada kemampuan saya untuk melakukan sesuatu”. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak percaya diri.
- 9) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE16 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya adalah orang yang mudah menyerah”.
- 10) Berdasarkan data dari Tabel IV.11 item SE17 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab “SETUJU” atas item pernyataan “Saya tampaknya tidak mampu mengatasi permasalahan yang sering muncul dalam kehidupan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak mampu mengatasi permasalahan hidup yang sering muncul.

## D. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *random walk* problem autokorelasi. Adapun dasar

pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson ini, yaitu jika nilai  $d < d < 4 - d$ , maka tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada model regresi (Ghozali, 2006).

**Tabel IV. 12**

**Hasil Uji Autokorelasi Berdasarkan Durbin-Watson**

Variabel Independen (K)	Nilai d Hitung	Nilai du Tabel	Nilai $4 - du$
9	1,919	1,877	2,123

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel IV.12 menjelaskan bahwa nilai  $d$  hitung pada model regresi lebih besar dari  $du$  tabel dan kurang dari  $4 - du$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

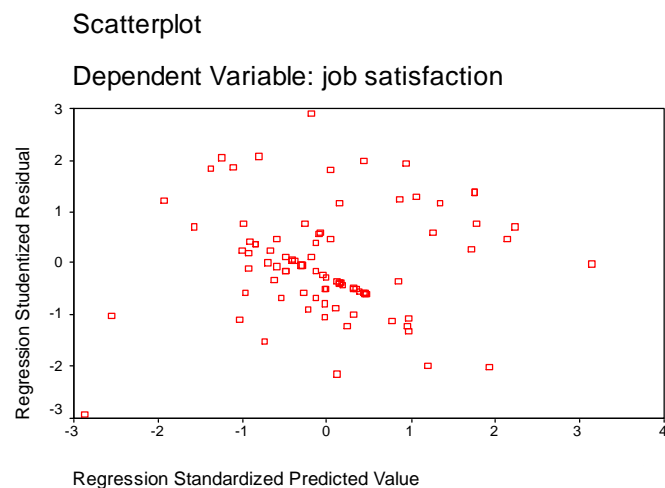
**b. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas. Salah satu cara adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu  $Z_{pred}$  dengan residualnya  $S_{resid}$ .

**Table IV.13**

**Hasil Uji heteroskedastisitas Scatterplot**

*commit to user*



Sumber : Data yang diolah, 2012

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### c. Multikolinier

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menganalisis derajat multikolinieritas dengan mengevaluasi nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Regresi yang bebas multikolinieritas ditandai dengan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2005).

**Tabel IV.14**  
**Uji Multikolinieritas**

## Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.085	.264		-.323	.747		
	Jenis Kelamin	-.136	.217	-.068	-.628	.532	.912	1.097
	Umur	.124	.152	.089	.813	.419	.911	1.098
	Status Pernikahan	-.602	1.013	-.063	-.594	.554	.960	1.041
	self efficacy	.203	.105	.203	1.927	.057	.976	1.025
2	(Constant)	-.061	.246		-.250	.804		
	Jenis Kelamin	-.212	.203	-.107	-1.044	.300	.902	1.108
	Umur	.133	.142	.095	.936	.352	.911	1.098
	Status Pernikahan	-.677	.945	-.071	-.716	.476	.960	1.042
	self efficacy	.117	.101	.117	1.160	.249	.925	1.081
work family conflic	-.371	.100	-.372	-3.726	.000	.942	1.062	
3	(Constant)	-.174	.228		-.761	.449		
	Jenis Kelamin	-.079	.190	-.040	-.418	.677	.873	1.146
	Umur	.170	.131	.121	1.296	.199	.903	1.108
	Status Pernikahan	-.497	.875	-.052	-.567	.572	.942	1.062
	self efficacy	-.037	.101	-.037	-.364	.717	.776	1.289
	work family conflic	-.216	.100	-.217	-2.161	.034	.788	1.269
	perceived supervis support	.217	.100	.217	2.170	.033	.796	1.256
internal locus of co	.345	.104	.345	3.310	.001	.729	1.371	
4	(Constant)	-.183	.228		-.800	.426		
	Jenis Kelamin	-.083	.188	-.042	-.442	.659	.873	1.146
	Umur	.173	.130	.124	1.333	.186	.901	1.109
	Status Pernikahan	-.523	.869	-.055	-.602	.549	.940	1.064
	self efficacy	-.015	.104	-.015	-.149	.882	.719	1.391
	work family conflic	-.235	.100	-.236	-2.362	.021	.779	1.284
	perceived supervis support	.228	.099	.228	2.295	.024	.793	1.261
	internal locus of co	.307	.106	.307	2.898	.005	.696	1.437
	WFCxPSS	.129	.090	.150	1.424	.158	.703	1.423
WFCxILC	-.182	.107	-.174	-1.693	.094	.742	1.347	

a. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Tabel IV.14 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### d. Normalitas

*commit to user*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

**Table IV.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79491874
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.586

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil uji pada Tabel IV.15 besarnya *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,774 dan signifikan pada 0,586. Hal ini berarti bahwa data residual model regresi terdistribusi normal.

## 2. Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Sebelum menjelaskan hasil uji signifikansinya / uji hipotesis, terlebih dahulu dijelaskan hasil uji koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ) dan uji varian (uji F).

### a. Uji Koefisien Determinasi Majemuk ( $R^2$ )

Pengujian koefisien ini dipergunakan untuk mengetahui berapa proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berdasarkan hasil dari pengolahan data

*commit to user*

dengan menggunakan program *SPSS* versi 12, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat dalam Tabel IV.16

**Table IV.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>e</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.263 <sup>a</sup>	.069	.026	.98694	
2	.447 <sup>b</sup>	.200	.153	.92042	
3	.585 <sup>c</sup>	.342	.286	.84471	
4	.607 <sup>d</sup>	.368	.298	.83792	1.919

- a. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur
- b. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict
- c. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict, perceived supervisor support, internal locus of control
- d. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict, perceived supervisor support, internal locus of control, WFCxILC, WFCxPSS
- e. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber : Data yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui pada model 1 *self efficacy*, status perkawinan, jenis kelamin, dan umur memiliki nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 2,6%. Hal ini berarti 2,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, status perkawinan, jenis kelamin, dan umur sedangkan 97,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini. Setelah variabel *work family conflict* dimasukkan, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* meningkat menjadi 15,3%. Hal ini berarti 15,3% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, status perkawinan, jenis kelamin, umur, dan *work family conflict*, sedangkan 84,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar

*commit to user*



model dalam penelitian ini. Selanjutnya model 4 variabel *perceived supervisor support* dan *internal locus of control* dimasukkan, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* meningkat menjadi 28,6%. Hal ini berarti 28,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, status perkawinan, jenis kelamin, umur, *work family conflict*, *perceived supervisor support* dan *internal locus of control*, sedangkan 71,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini. Pada langkah terakhir, setelah variabel interaksi antara *work family conflict* dan *perceived supervisor support* serta interaksi *work family conflict* dan *internal locus of control* dimasukkan, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* meningkat menjadi 29,8%. Hal ini berarti 29,8% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, status perkawinan, jenis kelamin, umur, *work family conflict*, *perceived supervisor support*, *internal locus of control*, interaksi antara *work family conflict* dan *perceived supervisor support* serta interaksi *work family conflict* dan *internal locus of control*, sedangkan 70,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

b. Uji *F*

Uji *F* bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Table IV.17**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>e</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.231	4	1.558	1.599	.182 <sup>a</sup>
	Residual	83.769	86	.974		
	Total	90.000	90			
2	Regression	17.990	5	3.598	4.247	.002 <sup>b</sup>
	Residual	72.010	85	.847		
	Total	90.000	90			
3	Regression	30.776	7	4.397	6.162	.000 <sup>c</sup>
	Residual	59.224	83	.714		
	Total	90.000	90			
4	Regression	33.129	9	3.681	5.243	.000 <sup>d</sup>
	Residual	56.871	81	.702		
	Total	90.000	90			

- a. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur  
 b. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict  
 c. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict, perceived supervisor support, internal locus of control  
 d. Predictors: (Constant), self efficacy, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Umur, work family conflict, perceived supervisor support, internal locus of control, WFCxILC, WFCxPSS  
 e. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel IV.17 menunjukkan hasil pengujian varians yang signifikan pada ketiga variabel independen. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel *work family conflict*, *perceived supervisor support*, dan *internal locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja.

c. Uji *t*

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan variabel independen (*work family conflict*, *perceived supervisor support*, *internal locus of control*, interaksi *commit to user*), interaksi

antara *work family conflict* dan *perceived supervisor support* serta interaksi *work family conflict* dan *internal locus of control*) dalam mempengaruhi Kepuasan kerja secara parsial atau secara individual.

**Table IV.18**  
**Hasil analisis regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.085	.264		-.323	.747		
	Jenis Kelamin	-.136	.217	-.068	-.628	.532	.912	1.097
	Umur	.124	.152	.089	.813	.419	.911	1.098
	Status Pernikahan	-.602	1.013	-.063	-.594	.554	.960	1.041
	self efficacy	.203	.105	.203	1.927	.057	.976	1.025
2	(Constant)	-.061	.246		-.250	.804		
	Jenis Kelamin	-.212	.203	-.107	-1.044	.300	.902	1.108
	Umur	.133	.142	.095	.936	.352	.911	1.098
	Status Pernikahan	-.677	.945	-.071	-.716	.476	.960	1.042
	self efficacy	.117	.101	.117	1.160	.249	.925	1.081
work family conflict	-.371	.100	-.372	-3.726	.000	.942	1.062	
3	(Constant)	-.174	.228		-.761	.449		
	Jenis Kelamin	-.079	.190	-.040	-.418	.677	.873	1.146
	Umur	.170	.131	.121	1.296	.199	.903	1.108
	Status Pernikahan	-.497	.875	-.052	-.567	.572	.942	1.062
	self efficacy	-.037	.101	-.037	-.364	.717	.776	1.289
	work family conflict	-.216	.100	-.217	-2.161	.034	.788	1.269
perceived supervisor support	.217	.100	.217	2.170	.033	.796	1.256	
internal locus of control	.345	.104	.345	3.310	.001	.729	1.371	
4	(Constant)	-.183	.228		-.800	.426		
	Jenis Kelamin	-.083	.188	-.042	-.442	.659	.873	1.146
	Umur	.173	.130	.124	1.333	.186	.901	1.109
	Status Pernikahan	-.523	.869	-.055	-.602	.549	.940	1.064
	self efficacy	-.015	.104	-.015	-.149	.882	.719	1.391
	work family conflict	-.235	.100	-.236	-2.362	.021	.779	1.284
	perceived supervisor support	.228	.099	.228	2.295	.024	.793	1.261
	internal locus of control	.307	.106	.307	2.898	.005	.696	1.437
	WFCxPSS	.129	.090	.150	1.424	.158	.703	1.423
WFCxILC	-.182	.107	-.174	-1.693	.094	.742	1.347	

a. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel IV.18 menunjukkan pada model 1, jenis kelamin tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0.628$ ;  $p>0,05$ ), umur tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0,813$ ;  $p>0,05$ ), status perkawinan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja

( $t=0,594; p>0,05$ ), dan *self efficacy* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=1,927; p>0,05$ ).

Pada model 2, jenis kelamin tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=1,044; p>0,05$ ), umur tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0,936; p>0,05$ ), status perkawinan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0,716; p>0,05$ ), *self efficacy* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=1,160; p>0,05$ ) dan *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja ( $t=-3,726; p<0,05$ ).

Pada model 3, jenis kelamin tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0,418; p>0,05$ ), umur tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=1,296; p>0,05$ ), status perkawinan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=0,567; p>0,05$ ), *self efficacy* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ( $t=-0,364; p>0,05$ ), *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja ( $t=-2,161; p<0,05$ ), *perceived supervisor support* berpengaruh positif pada kepuasan kerja ( $t=2,170; p<0,05$ ) dan *internal locus of control* berpengaruh positif pada kepuasan kerja ( $t=3,310; p<0,05$ ).

Pada model 4 setelah variabel interaksi antara *work family conflict* dan *perceived supervisor support* serta interaksi *work family conflict* dan *internal locus of control* dimasukkan, pengaruh *work family conflict*, *perceived supervisor support* dan *internal locus of control* pada kepuasan kerja tetap signifikan pada  $p<0,05$ . Sedangkan interaksi antara *work family conflict* dan *perceived supervisor support* ( $t=1,424; p>0,05$ ) serta interaksi *work family conflict* dan *commit to user*

*internal locus of control* ( $t=1,693; p>0,05$ ) tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis 1 menguji tentang pengaruh negatif *work family conflict* pada kepuasan kerja. Tabel IV.18 menunjukkan bahwa *work family conflict* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $p<0,05$ , sehingga **hipotesis 1 didukung**. Hal ini berarti bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Hipotesis 2 menguji *perceived supervisor support* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Tabel IV.18 menunjukkan bahwa interaksi *work family conflict* dengan *perceived supervisor support* ( $X_1X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $p>0,05$ , sehingga **hipotesis 2 tidak didukung**. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

Hipotesis 3 menguji *internal locus of control* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Tabel IV.18 menunjukkan bahwa interaksi *work family conflict* dengan *internal locus of control* ( $X_1X_3$ ) memiliki nilai signifikansi  $p>0,05$ , sehingga **hipotesis 3 tidak didukung**. Hal tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

## E. Pembahasan

Hasil penelitian tentang pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja terbukti ada pengaruh negative pada kepuasan kerja, hal ini mendukung *commit to user*

penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011). Artinya semakin tinggi seorang mengalami *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja begitu sebaliknya. Seorang yang mengalami *work family conflict* tinggi berarti tidak mampu menyeimbangkan tuntutan yang sama antara tanggung jawab keluarga dengan di tempat kerja, maka kepuasan kerja individu tersebut juga tidak maksimal atau kepuasan kerja rendah, begitu juga sebaliknya. Responden dalam penelitian ini yaitu perawat RSJD Surakarta merasa tidak ada konflik peran antara perannya sebagai karyawan dengan perannya sebagai anggota keluarga, tuntutan pekerjaan tidak mengganggu tugas rumah tangga, tanggungjawabnya sebagai anggota keluarga terlaksana, apa yang ingin dilakukan di rumah bisa terlaksana tanpa terganggu oleh tuntutan pekerjaan, dan ketegangan dalam pekerjaan tidak mengganggu dalam pemenuhan tugasnya dalam rumah tangga. Dengan kata lain, rendahnya *work family conflict* berdampak pada tingginya kepuasan kerja. Hasil ini juga sama dengan penelitian oleh Frye dan Breugh (2004), Lambert *et.al.* (2002), Ahmad dan Masood (2011), dan Anafarta (2011).

*Perceived supervisor support* terbukti tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Dengan kata lain baik ada atau tidak adanya dukungan supervisor tidak berdampak pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Faktor penyebabnya diduga karena karakteristik peran dalam pekerjaan sebagai perawat tidak jauh berbeda dengan perannya dalam keluarga, yaitu sama-sama memerlukan kasih sayang dan perhatian. Apabila kedua peran tersebut dapat berjalan seimbang, kemungkinan terjadinya konflik sangat rendah. Dukungan seorang supervisor akan terasa salah satunya ketika muncul konflik, jadi ada atau tidak adanya dukungan dari supervisornya tidak akan

*commit to user*

mempengaruhi perannya sebagai anggota keluarga dan sebagai perawat pada kepuasan kerja yang dirasakannya. Rasa senang yang didapat seorang perawat adalah ketika dia dapat menyediakan apa yang dibutuhkan pasien dan menjalin komunikasi dua arah yang baik sehingga pasien merasa nyaman dan akhirnya sembuh, demikian juga ketika menjalankan perannya dalam keluarga memerlukan kasih sayang dan perhatian.

*Internal locus of control* terbukti tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada Kepuasan kerja, dengan kata lain perawat dengan *internal locus of control* tidak berdampak pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Faktor penyebabnya diduga karena sifat pekerjaannya itu sendiri, yaitu terasa monoton atau dengan kata lain kurang merasakan adanya tantangan. Sehingga responden mengalami keadaan dengan *internal lokus of control* yang rendah. Responden merasa nasib atau kemajuan karirnya dipengaruhi oleh faktor diluar kontrolnya. Dengan kata lain mereka cenderung memiliki keadaan dengan *eksternal locus of control*, yang mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi dalam diri mereka tidak tergantung dari usaha yang mereka lakukan.

Hasil kedua uji hipotesis dalam penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011). Hal ini mungkin dikarenakan karakteristik responden yang berbeda, penelitian oleh Hsu (2011) pada karyawan sebagai *correctional staff*, sedangkan penelitian ini respondennya dari perawat sebuah rumah sakit. Pada penelitian oleh Hsu (2011) tantangan pekerjaan lebih besar dibandingkan responden yang sedang diteliti saat ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. *Work family conflict* berpengaruh negative pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi seorang mengalami *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah seseorang mengalami *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
2. *Perceived supervisor support* terbukti tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan ada atau tidak adanya dukungan supervisor tidak berdampak pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.
3. *Internal locus of control* terbukti tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan baik tinggi atau rendah *internal locus of control* yang dimiliki tiap individu tidak berdampak pada pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

#### B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain :

1. Sampel penelitian terbatas pada perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, sedangkan perawat di rumah sakit lain di kota Surakarta belum dimasukkan, sehingga hasil penelitian kemungkinan berbeda.

*commit to user*



2. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 29,6% maka masih dimungkinkan untuk menambah variabel-variabel yang lain agar didapatkan hasil penelitian yang lebih akurat mengenai variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## C. Saran

### 1. Saran Manajerial

- a. Sebagian perawat merasa tuntutan pekerjaan mengganggu tugas rumah tangga dan kehidupan keluarga, sebagian lagi merasa hal yang ingin dilakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan. Diduga penyebabnya adalah permasalahan pembagian waktu atau jadwal masuk. Untuk mengatasi permasalahan tersebut kepala ruang dapat mengatur ulang jadwal sesuai kebutuhan atau menyerahkan kepada anggota timnya untuk mengatur sendiri dengan rekan sesama anggota tim.
- b. Sebagian perawat merasa kurang bisa mengandalkan sepenuhnya kepada supervisornya atau kepala ruangnya, hal ini dapat ditindaklanjuti kepada para kepala ruang diharap lebih bisa memberi kepercayaan di mata para anggota timnya. Misalkan, dengan cara memberi dukungan secara intensif, meyakinkan bahwa bantuan selalu ada jika diperlukan, memberikan kepedulian atas permasalahan yang dihadapi baik permasalahan dalam rumah tangga maupun dalam pekerjaan, serta menyelesaikan masalah dengan tepat.

- c. Sebagian perawat yang sudah berkeluarga merasa kurang termotivasi untuk bekerja dibandingkan dengan yang belum menikah,. Hal ini akan mempengaruhi kinerja yang nantinya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Dalam rangka menambah motivasi kerja, para perawat dapat diikutsertakan dalam seminar-seminar tentang motivasi sehingga diharapkan menjadi lebih baik untuk kedepannya.
- d. Sebagian perawat juga merasa kurang puas dengan insentif yang diterima, tidak sesuai dengan apa yang telah dia kerjakan. Insentif tidak selalu berupa uang gaji atau upah. Rumah Sakit adalah instansi yang lebih mengetahui tentang system *reward* yang diterapkan, sehingga diharap mencari tahu apa penyebab mereka merasa kurang puas sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat.
- e. Sebagian perawat berpendapat termasuk orang yang mudah menyerah dan jarang tercapai ketika menetapkan tujuan penting untuk dirinya sendiri. Hal ini senada dengan pernyataan poin c diatas bahwa sebenarnya perawat dengan permasalahan seperti ini memiliki motivasi rendah dan kepercayaan diri yang rendah. Selain ikut serta dalam seminar-seminar penumbuh motivasi, dukungan kuat dari atasan dan rekan kerja juga sangat diperlukan.

## 2. Saran Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada obyek yang berbeda dan juga dapat membandingkan beberapa lembaga yang sejenis maupun tidak sejenis sehingga konsep dalam model penelitian ini dapat ditingkatkan

generalisasinya dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Perbedaan hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini dan penelitian Hsu (2011) mengenai peran moderasi *perceive supervisor support* dan *internal locus of control* membuka kesempatan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian kembali mengenai peran moderasi *perceive supervisor support* dan *internal locus of control* dalam pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011) yang menemukan *perceived supervisor support* dan *internal locus of control* memoderasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

#### D. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi kepada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya perawat. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, sehingga pelayanan akan dapat memuaskan pasiennya. Dalam rumah sakit pelayanan yang baik diharapkan dapat membantu mempercepat proses penyembuhan.