



Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit

Mira Agustin Harjianto

Dyah Kurniawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prodi Manajemen - Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

miraagustin61@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh positif keterlibatan pekerjaan dan pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Santa Clara Madiun. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Jumlah 40 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan nilai R_{square} sebesar 0,801, artinya 80,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja bahwa teknik analisis menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerjatidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi yang menyediakan fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit di kota Madiun mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari infrastruktur maupun manajemennya. Hal ini menyebabkan rumah sakitharus menyerap banyak sumber daya manusia. Salah satu *asset* manajemen bagi rumah sakit adalah sumber daya manusia. Manajemen rumah sakit menginginkan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten di bidangnya, agarefektivitas dan produktivitas kerja meningkat.

Saat ini partisipasi tenaga kerja wanita dalam perusahaan semakin meningkat. Hampir semua pekerjaan yang dikerjakan oleh pria, saatini dapat dikerjakan oleh para wanita. Menurut Cahyaningdyah (2009) dalam Putri (2013) beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja diantaranya adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk *self supporting*, karena suami yang tidak bekerja, adanya efek inflasi terhadap budget / anggaran rumah tangga, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita. Dengan adanya peran ganda ini, wanita harus bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, namun di sisi lain adanya kesempatan untuk mencapai karir yang lebih bagus ataupun pendapatan yang lebih besar. Maka dengan begitu peningkatan karyawan wanita ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan khususnya dalam hal kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1993:105).Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah keterlibatan kerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2007) dalam Simanjuntak (2013) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Keterlibatan dalam kerja dapat menjadi stimulus agar karyawan lebih mencintai pekerjaannya dan karyawan tidak hanya menganggap bahwa pekerjaan hanya rutinitas sehari-hari namun pekerjaan adalah hal yang penting bagi dirinya.

Keterlibatan aktif dari karyawan membuat konflik mulai muncul. Konflik pekerjaan yang muncul dari tempat kerja lebih berpengaruh pada karyawan wanita. Menurut Apperson (2002) dalam Buhali (2013) wanita lebih mudah mengalami tekanan dari pada pria. Hal ini karena wanita lebih mudah mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan (Puspitasari, 2011).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah adanya stres kerja. Menurut Gibson, *et.al* (1996:336) stres didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang. Stres terjadi karena karyawan dihadapkan dengan tuntutan lembur, kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dan ketidakamanan pekerjaan yang berhubungan dengan pengurangan jumlah karyawan, dan beberapa tekanan lain.

Penelitian ini diadakan di rumah sakit Santa Clara Madiun karena yang sebagian besarnya perawat adalah wanita. Masalah yang sering terjadi ialah ketika karyawan wanita harus pulang sampai larut malam karena tuntutan dari pekerjaan, sehingga karyawan wanita tersebut harus merelakan waktu bersama keluarga karena pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

- Apakah keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?
- Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?
- Apakah stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

- Menganalisis signifikansi pengaruh positif keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun
- Menganalisis signifikansi pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun
- Menganalisis signifikansi pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keterlibatan Pekerjaan

Menurut (Robbins, 2007:281) keterlibatan kerja adalah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan terstimulasi oleh

pekerjaannya. Karyawan akan menganggap suatu pekerjaan sebagai hal yang sangat dicintai bukan hanya sekedar rutinitas sehari-hari yang harus dikerjakan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan (Harsiwi, 2004 dalam Puspitasari, 2011). Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga baik untuk mendapatkan sandang, pangan dan papan. Maka tidak dapat dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi salah satu motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2001:200). Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja para karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan setiap manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan setiap manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas dan tidak pernah merasa puas.

Pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Penelitian Dhamayanti (2006), Nuraeni (2015), Ariana dan Riana (2016) menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang aktif maupun yang tidak aktif terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi seorang karyawan ditandai dengan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan dapat dilihat dari kecintaan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi keterlibatan pekerjaan karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh.

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja

Konflik pekerjaan-keluarga adalah masalah yang timbul akibat seorang karyawan wanita ingin mencapai karirnya, namun di sisi lain karyawan wanita harus mengurus keluarga karena keluarga adalah kewajiban utama. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2012) menemukan pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Novitasari (2015), Ariana dan Riana (2016) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diukur dengan seberapa tinggi tuntutan pekerjaan yang menyebabkan kurangnya waktu dengan keluarga. Di sisi lain, aspek keterlibatan pekerjaan, para karyawan wanita Rumah Sakit Santa Clara mempunyai rata-rata yang sangat tinggi (tabel 4.7). Karena kecintaannya dengan pekerjaan, karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Santa Clara adanya konflik yang dirasakan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Karyawan wanita Rumah Sakit Santa Clara mencintai pekerjaan dan menganggap pekerjaan penting bagi hidupnya, sehingga kepuasan kerja karyawan tetap sangat tinggi

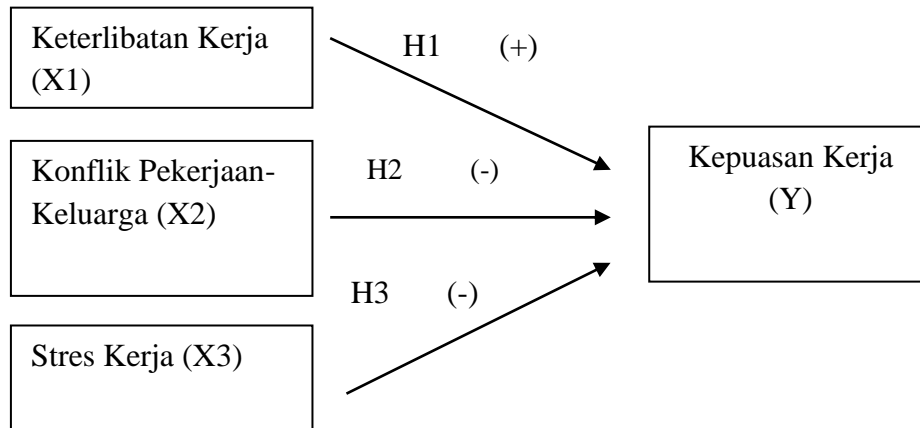
H2: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Saat seseorang mengalami keadaan ketegangan yang mempengaruhi psikis, emosi, cara berfikir, dan tindakan saat itu seseorang dapat dikatakan mengalami stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) dan Afrizal, *et.al* (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh

negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, penelitian Ariana dan Riana (2016) menemukan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Meskipun karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara mempunyai tingkat stres yang tinggi namun aspek stres tersebut membuat karyawan wanita termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerjanya sehingga kepuasan kerjanya tetap sangat tinggi

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang berjumlah 40 orang. Didalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* atau pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Variabel dan definisi operasional disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Sumber Penelitian
Keterlibatan Kerja	Keterlibatan kerja adalah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi.	1. Aktif berpartisipasi 2. Pekerjaan sebagai hal yang penting 3. Pekerjaan sebagai harga diri.	(Robbins, 2007:281) Diukur melalui 7 pernyataan dari Setiani (2011)
Konflik pekerjaan – keluarga	Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan.	1. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga 2. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga 3. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga 4. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga 5. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.	(Harsiwi, 2004 dalam Puspitasari, 2011). Diukur melalui 5 pernyataan dari Novitasari (2015)

Stres kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.	1. <i>Stressor</i> Ekstra organisasi 2. <i>Stressor</i> Organisasi 3. <i>Stressor</i> Kelompok 4. <i>Stressor</i> Individu	(Handoko, 2001:200). Diukur melalui 12 pernyataan dari Putri (2013)
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja.	(Luthans, 2006:243). Diukur melalui 5 pernyataan dari Simanjuntak (2013)

Teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : statistik deskriptif, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji Statistik tyang diolah menggunakan program SPSS 24.0.

HASIL PENELITIAN

Pengukuran variabel menggunakan ukuran dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 5, yakni sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1, tidak setuju (TS) dengan skor 2, netral (N) dengan skor 3, setuju (S) dengan skor 4, dan sangat setuju (SS) dengan skor 5. Untuk menafsirkan tinggi-rendahnya rata-rata jawaban responden, maka dibuat rentang skala dari 5 poin diperoleh $0,8 \left(\frac{5-1}{5} = 0,8 \right)$.

Uji validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 7 item pernyataan variabel keterlibatan kerja (X1), 5 item pernyataan variabel konflik pekerjaan-keluarga, 12 item pernyataan variabel stres kerja (X3), dan 5 item pernyataan kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa semua hitung lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan/pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid karena $>0,05$ atau 5%. Hasil uji reliabilitas dengan alpha (α) hitung masing – masing variabel lebih besar dari 0,60 yaitu, variabel keterlibatan kerja sebesar 0,841, variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,898, variabel stres kerja sebesar 0,923 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,847.

Tabel 2. Uji validitas dan Reliabilitas

Variabel X1		Variabel X2		Variabel X3		Variabel Y	
Keterliatan kerja	R hitung	Konflik pekejaa n- keluarg a	R hitung	Stres kerja	R hitung	Kepuasan kerja	R hitung
X1.1	0,558	X2.1	0,705	X3.1	0,495	Y1	0,335
X1.2	0,631	X2.2	0,602	X3.2	0,619	Y2	0,422
X1.3	0,458	X2.3	0,573	X3.3	0,708	Y3	0,792
X1.4	0,427	X2.4	0,786	X3.4	0,681	Y4	0,775
X1.5	0,651	X2.5	0,773	X3.5	0,785	Y5	0,773
X1.6	0,506			X3.6	0,698		
X1.7	0,582			X3.7	0,589		
				X3.8	0,596		
				X3.9	0,646		
				X3.10	0,766		
				X3.11	0,596		
				X3.12	0,613		

Dari tabel.2 menunjukkan bahwa hasil dari r hitung variabel keterlibatan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja memenuhi uji validitas.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig	Test Statistic
Keterlibatan pekerjaan		
Konflik pekerjaan-keluarga	0,062	0,136
Stres kerja		

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolomogorov-smirnov*. Nilai signifikansi hasil uji *kolomogrov-smirnov* yang memiliki nilai *asympt. Sig* lebih dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Keterlibatan pekerjaan	0,348	2,877
Konflik pekerjaan-keluarga	0,149	6,732
Stres kerja	0,122	8,220

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila *tolerance* lebih dari 10% dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi yang telah diuji.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Du	Durbin Watson	4-Du	Keterangan
1.6589	1,461	2.3411	Tidak terdapat autokorelasi

Nilai DW model regresi sebesar 1.461. Nilai $DW < 4-Du$ menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dan negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Keterlibatan pekerjaan	0,350
Konflik pekerjaan-keluarga	0,665
Stres kerja	0,872

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

	B	t	Sig.	Sig. Satu sisi	R ²
Konstan	0,415	1,162	0,253		
Keterlibatan pekerjaan	0,471	3,338	0,002	0,001	0,801
Konflik pekerjaan-keluarga	0,218	1,382	0,176	0,088	
Stres kerja	0,229	1,245	0,221	0,110	

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 6 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,415 + 0,471X_1 + 0,218X_2 + 0,229X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 0,415 berarti nilai kepuasan kerja naik sebesar 0,415 dengan menganggap variabel keterlibatan pekerjaan (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2), dan stres kerja (X_3) adalah nol (0). Nilai koefisien variabel keterlibatan pekerjaan (X_1) sebesar 0,471 artinya bahwa variabel keterlibatan kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,471 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien variabel konflik pekerjaan-keluarga (X_2)

sebesar 0,218 artinya bahwa setiap variabel pekerjaan-keluarga juga akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,218 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,229 artinya bahwa setiap variabel stres kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,229 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

Pembahasan

Tabel 8. Tanggapan Responden

No	Pernyataan Keterlibatan kerja	Mean	Keterangan
1	Selalu peduli terhadap pekerjaan yang ditugaskan	4,18	Tinggi
2	Selalu mencurahkan perhatian terhadap pekerjaan yang menjadi tugastanggung jawab	4,25	Sangat Tinggi
3	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	4,23	Sangat Tinggi
4	Pekerjaan ini adalah yang utama, maka akan dikerjakan dengan sebaik-baiknya	4,05	Tinggi
5	Akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena pekerjaan ini sangat penting	4,10	Tinggi
6	Merasa berharga jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,53	Sangat Tinggi
7	Merasa dihargai dan percaya diri jika pekerjaanbermanfaat bagi orang lain	4,53	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,26	Sangat Tinggi
No	Pernyataan Konflik pekerjaan-keluarga	Mean	Keterangan
1	Tuntutan pekerjaan sering mengganggu waktu bersama keluarga	4,48	Sangat Tinggi
2	Keterlibatan diri dalam keluarga kurang karena pekerjaan	4,48	Sangat Tinggi
3	Keinginan keluarga sering tidak dapat terlaksana karena pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan	4,35	Sangat Tinggi
4	Pekerjaankadang menghambat kegiatan keluarga	4,35	Sangat Tinggi
5	Kadang merasakan adanya konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga	4,38	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,36	Sangat Tinggi
No	Pernyataan Stres kerja	Mean	Keterangan
1	Tuntutan pekerjaan karena perubahan social/teknologi tidak sesuai dengan kemampuan saya	4,05	Tinggi
2	Merasa kesulitan untuk menyesuaikan dengan pengaruh globalisasi yang terjadi	4,23	Sangat Tinggi
3	Merasa kurang mendapatkan dukungan keluarga	4,43	Sangat Tinggi
4	Relokasi mengurangi waktu bersama keluarga	4,40	Sangat Tinggi
5	Merasa ada diskriminasidi tempat kerja	4,38	Sangat Tinggi
6	Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu berat, tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	4,38	Sangat Tinggi
7	Komunikasi dan instruksi yang diberikan atasan sering menimbulkan kesalahpahaman	4,30	Sangat Tinggi
8	Merasa kohesivitas kelompok dan kebersamaan kurang antar rekan kerja menjadikan stres	4,35	Sangat Tinggi
9	Merasa kurangdukungan sosial dan hubungan yang baik antara karyawan	4,03	Tinggi
10	Beban kerja terlalu berat dan berlebihan	4,28	Sangat Tinggi
11	Tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak	4,23	Sangat Tinggi
12	Tidak bisa konsentrasi dalam pekerjaan karena peran ganda yang saya alami	4,33	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,28	Sangat Tinggi
No	Pernyataan Kepuasan kerja	Mean	Keterangan
1	Pekerjaan sekarang sesuai dengan kemampuan	3,98	Tinggi
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	4,18	Tinggi
3	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat menjanjikan	4,55	Sangat Tinggi
4	Atasan sangat baik serta peduli terhadap karyawan	4,58	Sangat Tinggi
5	Rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik	4,50	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,35	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 8 pada variabel keterlibatan kerja pernyataan 1 memiliki *mean* 4,18 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu

peduli terhadap pekerjaan. Pernyataan 2 memiliki *mean* 4,25 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden selalu mencurahkan perhatian terhadap pekerjaan. Pernyataan 3 memiliki *mean* 4,23 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat menguasai bidang pekerjaan. Pernyataan 4 memiliki *mean* 4,05 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan responden setuju bahwa pekerjaan menjadi yang utama. Pernyataan 5 memiliki *mean* 4,10 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan responden setuju bahwa pekerjaan ini sangat menarik. Pernyataan 6 *mean* 4,53 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden setuju bahwa dirinya berharga jika dapat menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan 7 memiliki *mean* 4,53 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden setuju dan merasa dihargai serta percaya diri jika pekerjaannya bermanfaat bagi orang lain.

Berdasarkan tabel 8 pada variabel konflik pekerjaan-keluarga, pernyataan 1 memiliki *mean* 4,48 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa pekerjaan sering mengganggu waktu bersama keluarga. Pernyataan 2 memiliki *mean* 4,28 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian responden setuju terhadap keterlibatan diri yang kurang dalam keluarga. Pernyataan 3 memiliki *mean* 4,35 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian responden sangat setuju bahwa keinginan keluarga sering tidak dapat terlaksana. Pernyataan 4 memiliki *mean* 4,35 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa pekerjaan kadang menghambat kegiatan keluarga. Pernyataan 5 memiliki *mean* 4,38 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian responden sangat setuju bahwa ada konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

Berdasarkan tabel 8, pernyataan 1 memiliki *mean* 4,05 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa harus menyesuaikan perubahan sosial/teknologi. Pernyataan 2 memiliki *mean* 4,23 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju apabila dituntut bekerja dengan cepat karena pengaruh globalisasi. Pernyataan 3 memiliki modus 5 (sangat setuju) dengan *mean* 4,43 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju terhadap pernyataan kurang mendapatkan dukungan keluarga. Pernyataan 4 memiliki *mean* 4,40 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa relokasi mengurangi waktu bersama keluarga. Pernyataan 5 memiliki *mean* 4,38 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju terhadap adanya diskriminasi di tempat kerja. Pernyataan 6 memiliki *mean* 4,38 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju terhadap adanya kebijakan atau peraturan yang berat tidak sesuai kemampuan. Pernyataan 7 memiliki *mean* 4,30 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden setuju terhadap kurangnya komunikasi diberikan atasan sering menimbulkan kesalahpahaman. Pernyataan 8 memiliki *mean* 4,35 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan responden setuju terhadap kurangnya kohesivitas kelompok. Pernyataan 9 memiliki *mean* 4,03 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju terhadap kurangnya dukungan sosial yang baik dapat menyebabkan stres. Pernyataan 10 memiliki *mean* 4,28 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres. Pernyataan 11 memiliki *mean* 4,23 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa terbatasnya waktu yang ditentukan dapat menyebabkan stres. Pernyataan 12 memiliki *mean* 4,33 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan responden setuju bahwa peran ganda sebagai karyawan dan seorang istri, membutuhkan konsentrasi dan perhatian yang besar.

Berdasarkan tabel 8, pernyataan 1 memiliki *mean* 3,98 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang digeluti sesuai kemampuan. Pernyataan 2 memiliki *mean* 4,18 dan peringkat tinggi, ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima sesuai. Pernyataan 3 memiliki *mean* 4,55 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa kesempatan promosi sangat menjanjikan. Pernyataan 4 memiliki *mean* 4,55 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa atasan sangat baik. Pernyataan 5 memiliki *mean* 4,50 dan peringkat sangat tinggi, ini menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik.

Pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji t pada tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari besarnya nilai $t_{hitung} 3,338 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai $p\text{-value } 0,001 < 0,05$, maka hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang pertama yaitu variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhamayanti (2006), Nuraeni (2015), Ariana dan Riana (2016) menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa keseluruhan indikator keterlibatan pekerjaan pada tabel mempunyai nilai rata – rata yang tinggi yaitu 4,265. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi seorang karyawan ditandai dengan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan dapat dilihat dari kecintaan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi keterlibatan pekerjaan karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh.

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji t pada tabel 7 menghasilkan pengaruh positif untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 1,382 < t_{tabel} 2,026$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,088 > 0,05$ maka hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa keseluruhan indikator konflik pekerjaan-keluarga pada tabel 4.8 mempunyai nilai rata – rata yang tinggi yaitu 4,365. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diukur dengan seberapa tinggi tuntutan pekerjaan yang menyebabkan kurangnya waktu dengan keluarga. Di sisi lain, aspek keterlibatan pekerjaan, para karyawan wanita Rumah Sakit Santa Clara mempunyai rata-rata yang sangat tinggi (tabel 4.7). Karena kecintaannya dengan pekerjaan, karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Santa Clara adanya konflik yang dirasakan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Karyawan wanita Rumah Sakit Santa Clara mencintai pekerjaan dan menganggap pekerjaan penting bagi hidupnya, sehingga kepuasan kerja karyawan tetap sangat tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari (2012) menemukan pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Novitasari (2015), Ariana dan Riana (2016) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji t pada tabel 7 bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 1,245 < t_{tabel} 2,026$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,110 > 0,05$, maka hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa keseluruhan indikator stres kerja pada tabel 4.9 mempunyai nilai rata – rata yang tinggi yaitu 4,279. *Stressor* ekstraorganisasi, *stressor* organisasi, *stressor* kelompok dan *stressor* individu diukur dari berbagai macam faktor penyebab stres dan rata-rata pernyataan ini mendapat respon yang tinggi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara mempunyai tingkat stres yang tinggi namun aspek stres tersebut membuat karyawan wanita termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerjanya sehingga kepuasan kerjanya tetap sangat tinggi.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riana (2016); Putri (2013) dan Afrizal, *et.al* (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang di buktikan dari hasil Uji t sebesar 3,338 dengan signifikansi sebesar 0,001. Variabel konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang dibuktikan dari hasil Uji t sebesar 1,382 dengan signifikansi sebesar 0,088. Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun yang di buktikan dari hasil Uji t sebesar 1,245 dengan signifikansi sebesar 0,110.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan adanya keterlibatan pekerjaan yang tinggi juga. Karyawan yang aktif berpartisipasi seperti peduli dan mencurahkan perhatian serta menguasai bidang pekerjaan akan menimbulkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi. Selain itu karyawan yang menganggap pekerjaan yang utama dan menarik, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan yang terakhir bahwa karyawan merasa berharga jika dapat menyelesaikan pekerjaan dan merasa dihargai, hal tersebut dapat menstimulus agar karyawan memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian variabel konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan memiliki nilai yang tinggi mengenai adanya tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga, keterlibatan diri dalam keluarga yang berkurang, keinginan keluarga yang sering tidak terlaksana, pekerjaan yang menghambat kegiatan keluarga, dan adanya konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggungjawab dalam keluarga. Hal tersebut yang akan menyebabkan timbulnya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Saat karyawan wanita dapat mengatasi atau mengelola konflik ini dengan baik, hal tersebut tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut.

Hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan mengenai stres kerja diukur dari *stressor* ekstraorganisasi atau stres yang timbul dari luar perusahaan, *stressor* organisasi, *stressor* kelompok dan *stressor* individu memiliki respon yang rata-rata tinggi. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan wanita. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Saat karyawan dapat mengelola stres yang dirasakan akibat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan tersebut tidak berdampak signifikan atas kepuasan kerja yang dirasakan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hendaknya Rumah Sakit Santa Clara harus memberikan apresiasi bagi karyawan yang bekerja dengan giat tanpa izin/absen selama satu tahun. Misalnya dengan memberi penghargaan atau *rewards*, seperti memberikan kesempatan berlibur ataupun cuti tambahan bagi karyawan, agar karyawan dapat memberikan apa yang diinginkan oleh keluarga, tanpa mengganggu pekerjaan. Jika karyawan diberi tambahan untuk cuti maka karyawan dapat beristirahat sehingga saat kembali bekerja, produktivitas kerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 1
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. 2016. "Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5 No.7

- Buhali, Giovanni Anggasta dan Meily Margaretha. 2013. "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". *Jurnal Manajemen*. Vol.13 No.1
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dhamayanti, Ratna. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3. No. 2. Hal 93.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H.Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, Rizky Herwinda. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Novitasari, Andriyani. 2015. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Moderator. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Nuraeni, Ine. 2013. "Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa"
- Puspitasari, Ayu. 2012. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*. Maret. Vol.5 . No.1.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Simanjuntak, Naomei. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.