

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK  
PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*)  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI PADA JAJARAN SATUAN RESERSE KRIMINAL  
POLRESTA YOGYAKARTA)**



Diajukan oleh

Irvan Dwi Efendi

13911090

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Pada Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta)

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan oleh

Irvan Dwi Efendi

13911090

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Senin tanggal 6 Agustus 2018 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**IRVAN DWI EFENDI**

No. Mhs. : 13911090

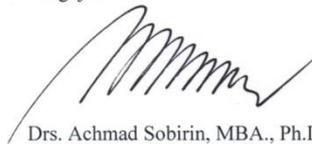
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

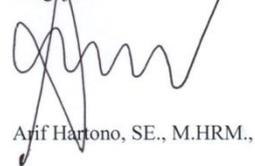
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

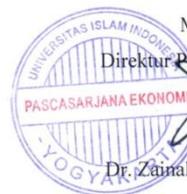
Penguji II



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Agustus 2018



Irvan Dwi Efendi

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Achmad Sobirin', is written over the text 'Dosen Pembimbing'.

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

## HALAMAN MOTTO

Kesuksesan datang sesuai dengan waktu dan jam nya masing-masing, untuk itu jadi lah pribadi yang bermanfaat dan selalu bersyukur kepada-Nya..

*(Penulis)*



## HALAMAN PERSEMBAHAN



**Naskah Tesis ini kupersembahkan buat :**

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bpk. Suwanto, dan Ibu. Endang R.
2. Kakak ku Erawan Melisano.
3. Teman-teman angkatan 42 MM UII
4. Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta
5. Pasca Sarjana Program Studi Magister Managemen UII Yogyakarta.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “*Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta)*”. Shalawat serta Salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kami sebagai umat Islam.

Banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini, dikarenakan keterbatasan penulis yang dimiliki. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Mustofa Elqodri, MM selaku direktur program pasca sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Achmad Sobirin, Drs., MBA, Ph.D sebagai Dosen Pembimbing Tesis yang selalu sabar ketika bimbingan, meluangkan waktu demi memberikan arahan dan saran sehingga naskah Tesis ini selesai pada waktunya.
3. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji, memberikan masukan dan saran yang bermanfaat.
4. Mas M. Kasim Akbar Bantilan dan Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta yang telah memperbolehkan dan bersedia menjadi objek penelitian dalam penyusunan tesis.

5. Orang tuaku yang slalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungan yang tak pernah putus setiap saat. Semoga anakmu ini bisa menjadi orang yang berguna.
6. Mas Erawan Melisano yang sudah memberikan sandaran ketika galau melanda, selalu memberikan support untuk menjadi seorang pebisnis handal. Semoga apa yang kita impikan bisa tercapai.
7. Teman-teman CIMB securities yang selalu memberikan warna dan kehangatan setiap kali bertemu, ketawa ketika saham melesat jauh dan mengheningkan cipta ketika saham turun. Memang terjun di dunia saham harus mempunyai pengalaman dan mental yang kuat.
8. Temen-temen satu almamater dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas segala bentuk bantuan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, penulis sangat berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat luas bagi semua pihak. Kritik dan saran selalu kami harapkan, demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA JAJARAN SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRESTA YOGYAKARTA)**

**Irvan Dwi Efendi, S.Kom**

Magister Manajemen

Universitas Islam Indonesia

Email : [irvandefendi@gmail.com](mailto:irvandefendi@gmail.com)

**Abstrak**

*Kepolisian memiliki fungsi dalam hal pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Satuan Reserse Kriminal merupakan ujung tombak bagi Polresta Kota Yogyakarta. Dalam rangka mencapai visi dan misi kinerja Sat Reskrim tidak luput menjadi perhatian masyarakat. Penelitian yang dilakukan di Satuan Reserse Kriminal Polresta Kota Yogyakarta bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square* menggunakan software *PLS*. Hasil penelitian didapatkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja; Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.*

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK FAMILY  
CONFLICT ON PERFORMANCE THROUGH WORKING  
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES (STUDY ON  
CRYSTAL RESERSE UNIT OF POLRESTA YOGYAKARTA)**

**Irvan Dwi Efendi, S.Kom**

Magister Manajemen

Universitas Islam Indonesia

Email : [irvandefendi@gmail.com](mailto:irvandefendi@gmail.com)

**Abstract**

*Police Force have the function in security maintenance, Public Order, Law Enforcement, Protection, Aegis, and public services for society with upholding of the Human Rights. Criminal Investigation Unit Stand as a mainstay for Yogyakarta Resort City Police. In order to Achieve Vision and Mission, Performance of the Criminal unit Become a Concern for society. The research conducted at the Yogyakarta Resort City Police Criminal Investigation Unit aims to see the effect of work stress and work-family conflict against work performance through job satisfaction as an intervening variable. The data used in the research is primary and secondary data, data analysis used in the research is partial least square using PLS software. The results showed that job stress had a significant negative effect on job satisfaction; work-family conflict have a significant negative effect on job satisfaction and have a significant effect on performance; Job satisfaction has no significant effect on performance; Work Stress has no significant effect on performance through job satisfaction; work-family conflict has no significant effect on the performance through the job satisfaction of the Yogyakarta Police Criminal Investigation Unit members*

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Berita Acara .....	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
Abstrak .....	ix
Abstract.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b><u>1.1.</u> Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b><u>1.2.</u> Rumusan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b><u>1.3.</u> Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b><u>1.4.</u> Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Kinerja .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.1 Indikator Kinerja .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Kepuasan Kerja.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja .....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Stres kerja.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 Jenis-Jenis Stres.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.2 Indikator Stres Kerja.....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Konflik Pekerjaan-Keluarga.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.1 Dimensi Konflik Pekerjaan Keluarga .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.2 Aspek Konflik Pekerjaan-Keluarga (<i>Work Family Conflict</i>).....</b>	<b>26</b>
<b>2.5 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>27</b>
<b>2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis .....</b>	<b>31</b>

2.6.1 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.....	31
2.6.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.....	33
2.6.3 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.....	34
2.6.4 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.....	36
2.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.....	38
2.6.6 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja.....	39
2.6.7 Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja.....	41
2.7 Kerangka Pemikiran.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1. Metode Penelitian.....	43
3.2. Objek dan Waktu Penelitian.....	43
3.3. Populasi.....	43
3.4. Sampel dan Teknik Sampling.....	44
3.5. Jenis Data penelitian.....	45
3.6. Teknik Pengambilan Data.....	45
3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8. Skala Pengukuran Variabel.....	51
3.9. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	52
3.10. Teknik dan Model Analisis.....	57
3.11. Pengujian Hipotesis.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	62
4.1.1. Tugas Pokok Polri.....	62
4.1.2. Visi dan Misi Polresta Yogyakarta.....	62
4.1.3. Organisasi Polresta Yogyakarta.....	64
4.1.4. Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta.....	65

<b>4.2 Analisis Deskriptif</b> .....	66
<b>4.2.1 Karakteristik Responden</b> .....	67
<b>4.3 Deskripsi variabel Penelitian</b> .....	71
<b>4.3.1 Variabel Stres Kerja</b> .....	71
<b>4.3.2 Variabel Work Family Conflict</b> .....	74
<b>4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja</b> .....	78
<b>4.3.4 Variabel Kinerja</b> .....	84
<b>4.4 Analisis Kuantitatif</b> .....	88
<b>4.4.1 Pengujian Hipotesis</b> .....	93
<b>4.5 Pembahasan</b> .....	95
<b>4.5.1 Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja     Satreskrim Yogyakarta</b> .....	96
<b>4.5.2 Stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja</b> .....	99
<b>4.5.3 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap     kepuasan kerja</b> .....	101
<b>4.5.4 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap     kinerja</b> .....	105
<b>4.5.5 Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> .....	107
<b>4.5.6 Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap     kinerja melalui kepuasan kerja</b> .....	110
<b>4.5.7 Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui     kepuasan kerja</b> .....	111
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	113
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	113
<b>5.2 Implikasi Manajerial</b> .....	114
<b>5.3 Keterbatasan Penelitian</b> .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	116
<b>LAMPIRAN</b> .....	1255

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Stres Kerja .....	47
Tabel 3. 2 Definisi operasional Konflik Pekerjaan-keluarga (WFC).....	48
Tabel 3. 3 Definisi operasional Kinerja .....	49
Tabel 3. 4 Definisi operasional Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3. 5 Skala Likert.....	51
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	53
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas WFC.....	54
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan.....	55
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	56
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4. 1 Deskripsi karakteristik responden Menurut Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4. 2 Deskripsi karakteristik responden Menurut Umur .....	68
Tabel 4. 3 Deskripsi karakteristik responden Menurut Lama Bekerja.....	69
Tabel 4. 4 Deskripsi karakteristik responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	71
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel WFC .....	74
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	84
Tabel 4. 9 Outer Loading .....	88
Tabel 4. 10 <i>Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> .....	91
Tabel 4. 11 Nilai <i>R-square</i> .....	92
Tabel 4. 12 Signifikansi <i>Inner Model</i> .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kurva Yerkes-Dodson.....	21
Gambar 2. 2 Conflict and Unit Performance .....	25
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Model Struktural .....	92
Gambar 4. 2 TRI BRATA dan CATUR PRASETYA.....	108

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kehadiran polisi ditengah-tengah masyarakat sangatlah penting untuk selalu menciptakan rasa aman dalam segala situasi. Fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan di bidang pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (UU Nomor 2 tahun 2002).

Banyak hal yang diupayakan untuk memperbaiki kondisi internal agar semakin siap menghadapi segala permasalahan yang ada namun meski telah melakukan reformasi birokrasi, saat ini masih mendapat perhatian yang minor dari publik, berbagai kasus kejahatan yang banyak melanda mulai dari pelanggaran HAM, aksi terorisme, premanisme, geng motor, perampokan dan isu internal seperti korupsi dan ketidak profesionalan anggota hanyalah sedikit contoh dari apa yang kini sedang menguji kinerja dari polri. Seorang polisi harus memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Waters & Ussery, 2007) bahwa pada waktu yang bersamaan harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para polisi juga harus tetap berhati – hati akan

kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan.

Permasalahan klasik yang masih sering kali dimunculkan oleh publik mengenai kinerja dari polri tentu harus mendapat perhatian lebih untuk dapat dilakukan pembenahan agar polri menjadi suatu lembaga yang berintegritas dalam menangani berbagai tantangan. Melalui kinerja yang baik dari anggota Polri maka secara keseluruhan akan meningkatkan rasa kepercayaan publik pada Polri yang berakibat pada terciptanya sebuah kondisi yang sinergis antara masyarakat dengan Polri.

Menurut (Miner, 2008) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Peningkatan kualitas sumber daya anggota menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan *profesional*. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya anggota adalah untuk meningkatkan kinerja operasional anggota polri dalam menyelesaikan tugas – tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efektif.

Anggota yang professional, kompeten, integritas serta disiplin tinggi dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai Polri. Peningkatan citra, kerja dan kinerja dari institusi Polri menuju kearah *profesionalisme* dan menunjang terciptanya kondisi keamanan yang baik

diperlukan adanya arahan bagi anggota Polri yang dapat dijadikan sebagai titik awal dan acuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dari sekian banyak satuan yang ada di Polri, salah satu satuan yang paling banyak bersinggungan dengan masyarakat adalah Reserse. Satuan ini memiliki kewenangan untuk melakukan penyidikan. Penyidikan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti dan menemukan tersangkanya.

Satuan Reserse Kriminal atau Sat Reskrim merupakan satuan yang menangani kasus-kasus pidana yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian, Reserse kriminal merupakan ujung tombak bagi kepolisian dalam melayani masyarakat terkait dengan kasus tindak pidana. Sehingga, kinerja dari anggota Sat Reskrim sendiri harus terus ditingkatkan agar misi untuk memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sehingga terbebas dari gangguan fisik maupun psikis.

Sat Reskrim Polresta Yogyakarta kinerjanya belum optimal dalam menyelesaikan kasus yang ada. Berdasarkan data *crime* total dan *crime clearance* tahun 2016 Satreskrim Polresta Yogyakarta dan menerima laporan kriminal sebanyak 1592 kasus dan 50,12% yang berhasil diselesaikan, 49,88% kasus belum terselesaikan (Polresta Yogyakarta). Kondisi yang dihadapi oleh Sat Reskrim Polresta Yogyakarta membuat anggota baru enggan bergabung dengan Sat Reskrim Polresta Yogyakarta. Faktor penyebab engganya bergabung diantaranya adalah budaya bekerja apa adanya, melaksanakan tugas rutinitas biasa, tidak mau pusing dengan

pekerjaan, dan waktu kerja yang pasti serta memperoleh waktu luang diluar jam dinas. Kondisi saat dilapangan didominasi anggota lama dan kuantitas serta kualitas personil masih kurang mencukupi. Banyaknya jabatan struktural yang kosong sehingga mempengaruhi terwujudnya kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, semakin tinggi kepuasannya. Terkait dengan belum optimalnya kinerja memang tidak bisa hanya dilihat dari jumlah rasio pegawai saja tetapi sejauh mana kepuasan yang telah mereka terima yang berdampak pada pelaksanaan tugas pelayanan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaannya.

Menurut (Spector, 2013) kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan dan aspek berbeda dari pekerjaan. Hal ini merupakan perkembangan pada apa yang orang sukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan. Menurut (Levy, 2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai

sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, balas jasa, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, gaji, perkembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi (Spector, 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Inuwa, 2015) kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jadi, kinerja individu semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan semakin baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi anggota Satreskrim maupun Polresta Yogyakarta, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. (Robbins S. P., 2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Stres merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Stres kerja yang dialami anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta muncul akibat dari beban pekerjaan dengan kemampuan seseorang atau *team* yang tidak seimbang. Stres kerja yang dialami Polisi dapat mengakibatkan adanya

gangguan fisik maupun emosional. Anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta yang mengalami gangguan emosi enggan menerima tanggung jawab dan pesimis. Hal ini berakibat pada tingkat penyelesaian kasus yang ada di wilayah kerja Polresta Yogyakarta belum terselesaikan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011) Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja.

(Spurgeon, Jackson, & Beach, 2001) melakukan penelitian kepada 115 karyawan yang berusia dari 16 tahun sampai 56 tahun di area United Kingdom dengan menggunakan *the Life Events Inventory* (LEI). Menemukan bahwa ada sepuluh peristiwa kehidupan yang paling penting dan bisa memicu terjadinya stres, yaitu kematian pasangan, perceraian, kehilangan anggota keluarga, terpenjara, masalah keuangan, pertengkaran dalam keluarga, tunawisma, pengangguran, anggota keluarga yang tiba-tiba mencoba bunuh diri, dan anggota keluarga yang menderita sakit serius.

Penelitian yang dilakukan (Asfahyadin, et al., 2017) *stres* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja artinya apabila tingkat stres naik maka kinerja menurun. Stres dapat menghambat anggota Satreskrim dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal. (Triatna, 2015) menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya

perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

Menurut *National Institute Of Occupational Safety and Health* dalam (Jungwee, 2007) menyatakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika kemampuan tidak sesuai dengan SDM dan kebutuhan pekerjaan. Menurut (Leontaridi & Ward, 2002), mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh faktor lingkungan seperti tekanan kerja yang berat. Polisi termasuk dalam profesi yang mempunyai stres kerja tinggi. Menurut (National Safety Council, 2004) *National Safety Council* dikutip dari bahwa pegawai Pos, perawat, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, petugas medis, paramedis, guru, pemadam kebakaran, petugas kebakaran, petugas *customer service* dan pelayan adalah pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa, terutama pria dan wanita yang bekerja, dan masalah tersebut telah lama menjadi subjek penelitian. Ketika anggota satreskrim mengalami stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Area dari keluarga dan kerja seringkali disimpulkan sebagai suatu area paling penting bagi seseorang dan aktivitas dalam area (keluarga dan kerja) ini secara umum membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga dibanding

area atau peran lain. Oleh karena itu seringkali terjadi konflik peran antara dua area tersebut karena ketidakcocokan atau ketidakseimbangan antara tuntutan kerja di kantor dan tanggung jawab terhadap keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Warokka & Febrilia, 2015) konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Lubis, Mulatsih, & Harahap, 2016) dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif yang tidak signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dimana pengaruh langsung lebih baik dibanding pengaruh tidak langsung. Dalam artian kepuasan kerja sebagai variabel intervening belum mampu memperkuat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari beberapa referensi diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta). Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman bagaimana mengelola stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan tentang stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intensi keluar, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta?
- 3) Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta?
- 4) Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta?
- 6) Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja?
- 7) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian secara khusus adalah untuk menemukan faktor-faktor mana saja yang secara signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya intensi keluar di kalangan karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta
- 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta
- 4) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta
- 6) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja?
- 7) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menambah referensi bagi dunia pendidikan tanah air
- 2) Bagi perusahaan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah untuk membantu mengembangkan kinerja individu-individu di dalam perusahaan.

- 3) Bagi penulis/ peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah di peroleh selama perkuliahan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

Kinerja dikaitkan dengan kuantitas hasil, kualitas hasil, batas waktu penyelesaian pekerjaan, kedatangan dalam bekerja, efisiensi dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2009). Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil pekerjaan mereka. Kinerja tentunya membutuhkan penilaian secara berkelanjutan. Penilaian kinerja merupakan komponen penting bagi manajemen kinerja dalam membantu dan mendukung tujuan perusahaan. Namun dalam prosesnya, tidak jarang metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengalami berbagai masalah sehingga hasil yang dicapai kurang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Koopmans, Hildebrandt, Bernaads, & Schaufeli, 2011) mendefinisikan kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi.

Menurut (Miner, 2008) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah

kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Kreitner & Kinicki, 2000) menyatakan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi karakteristik, perilaku, dan produk yang dihasilkan pegawai sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajemen dan rencana pengembangan di masa depan. Sementara itu (Dessler, 2010) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat ini dan masa lalu terhadap standar prestasinya. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk menilai pencapaian kinerja karyawan dengan mengevaluasi karakteristik, perilaku, dan produk yang dihasilkan karyawan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.1 Indikator Kinerja**

Aspek yang sering diukur dalam kinerja individu adalah *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*, dan *adaptive performance* (Koopmans, Hildebrandt, Bernaads, & Schaufeli, 2011).

a. Dimensi pertama

*Task performance* adalah kecakapan (contoh : kompetensi) individu untuk dapat melakukan sebuah tugas. Terdapat lima hal yang menjadi bagian dari task performance : *job-specific task proficiency*, *non-job-specific task proficiency*, *written and oral communication*, *supervision/leadership*, *management/administration*.

b. Dimensi kedua

*Contextual performance* cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada technical core tapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

c. Dimensi Ketiga

*Adaptive performance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengubah perilaku individu tersebut untuk menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan kerja. Pekerja yang memiliki adaptive performance yang tinggi di sebuah organisasi cenderung memiliki keuntungan dalam kesempatan kerja dibandingkan pekerja yang tidak bisa (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000).

d. Dimensi Keempat

*Counterproductive work behavior* terdiri dari tindakan yang disengaja oleh karyawan yang membahayakan organisasi. Perilaku individu yang bertujuan untuk menyakiti organisasi, seperti pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebarkan rumor atau gosip. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk menyakiti organisasi mereka atau anggota organisasi.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut (Levy, 2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. (Shader, Broome, Broome, West, & Nash , 2001) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sebuah gagasan multidimensional yang terdiri dari elemen penting terhadap

pemenuhan pribadi pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkat positif yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau bagiannya (Adam & Bond, 2000).

Telah banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dijelaskan, namun masih belum ada definisi yang tepat dan konsisten tentang kepuasan kerja (Hayes, Bronwyn, Ann Bonner, & Julie Pryor, 2010). (Ivancevich, Robert, & Michael, 2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

### **2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Spector, 2013) terdapat 9 aspek dalam *Job Satisfaction Survey* (JSS) yaitu :

#### **1. Gaji**

Aspek ini mengukur kepuasan individu sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji. Gaji memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi

#### **2. Promosi**

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan individu sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

#### **3. Supervisi**

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai pekerjaan dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja baik pada bawahan, dan memusatkan perhatian kepada bawahan.

#### 4. Tunjangan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada individu secara adil dan sebanding.

#### 5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. (Spector, 2013) berpendapat bahwa setiap individu mempunyai keinginan untuk di hargai dan mendapat imbalan apa yang dilakukan individu pada perusahaan

#### 6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasa kerja individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

#### 7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

#### 8. Pekerjaan itu sendiri / jenis kerja

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa *literature* telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

#### 9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, individu menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

### 2.3 Stres kerja

Menurut (Jungwee, 2007) stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. (Kreitner & Kinicki, 2000) mendefinisikan stres sebagai suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau

peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Definisi stres (Ivancevich, Robert, & Michael, 2006) hampir sama dengan menyatakan stres sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

(Daft, 2010) mengatakan stres kerja yaitu seperti kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan dan bahkan menakutkan. (Robbin & Timothy, 2013) stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2011).

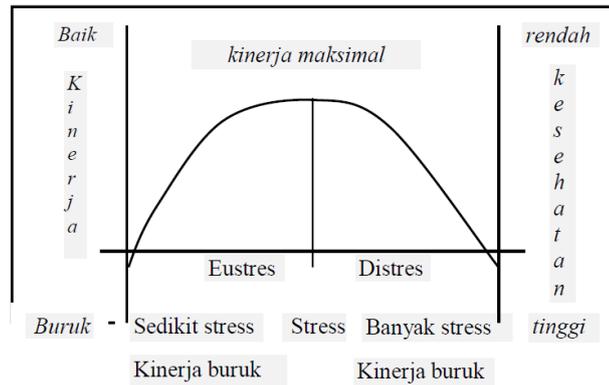
Stres kerja didefinisikan sebagai persepsi ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan (*stressor*) dan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan tersebut (Goswami, 2015). Stres kerja sebagai respon terprogram individu terhadap sekelompok ancaman yang disebut stresor (Ivancevich, Robert, & Michael, 2006). Stres memiliki dampak positif atau negatif. Dampak positif dari stres pada tingkat rendah terhadap tingkat fungsional bertindak sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada

dampak negatif stres pada tingkat tinggi adalah penurunan kinerja pegawai secara dramatis (Asfahyadin, et al., 2017) .

Stres kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja. Stres yang dialami secara umum dapat meliputi dua bentuk, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* ataupun *distress* yang dialami diindikasikan karena beberapa hal diantaranya; kelebihan beban kerja dan sumber daya yang tidak memadai, persepsi terhadap stres yang dialami, karakteristik kepribadian, proses *coping*, pengalaman kerja positif ataupun negatif, karakteristik pekerjaan, serta partisipasi dalam mengambil keputusan di organisasi.

### **2.3.1 Jenis-Jenis Stres**

Stres tidak selalu memberikan dampak negatif karena stres juga bisa berdampak positif kepada manusia. Gadzella et.al, 2012 dalam (Nasib Tua, 2016) Stres ibarat dua sisi mata uang logam, yaitu memiliki sisi baik dan sisi buruk. Stres yang memberikan dampak positif diistilahkan dengan *Eustress*, dan stres yang memberikan dampak negatif distilahkan dengan *distress*. (Kupriyanov & Zhdanov, 2014) menyimpulkan bahwa hasil reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres merupakan *eustress*. Ketika *eustress* (stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja dan kesehatan (Greenberg, 2006). Sebaliknya ketika seseorang mengalami *distress* (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain.



**Gambar 2. 1 Kurva Yerkes-Dodson**

(Greenberg, 2008, hlm.69)

Berdasarkan Gambar 2.1 Kurva Yerkes-Dodson kurva Yerkes-Dodson menunjukkan bagaimana perbedaan antara *distress* dan *eustress*. Mengacu pada kurva Yerkes-Dodson (Le Fevre, Matheny, & Kolt, 2003) menginterpretasikan bahwa stres yang bisa berdampak positif (*eustress*) terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Sedangkan stres yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (*distress*) terhadap kinerja dan kesehatan. Timbulnya stres yang berdampak positif atau negatif ditentukan oleh jumlah tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan yang tersedia baik secara fisik dan psikologis untuk menghadapi sumber stres. Sejumlah peneliti telah melakukan penginvestigasian tentang dampak yang bisa ditimbulkan oleh stres terhadap manusia. Misalnya, (jarinto, 2010) meneliti para karyawan yang ada di Thailand. Penelitian tersebut melibatkan 160 karyawan yang sudah bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan. Hasil penelitiannya

menemukan bahwa *eustress* merupakan faktor penentu yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan adanya peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, jumlah *distress* yang begitu banyak secara signifikan berkontribusi mendorong terjadinya penyakit baik secara fisik mau-pun psikologis terhadap karyawan tersebut.

(Jovanovic, Lazaridis, & Stefanovic, 2006) mengklasifikasikan gejala atau tanda yang di alami karyawan apabila mereka mengalami stres. Gejala pertama adalah gejala stres berkaitan dengan fisik, yaitu: sakit kepala, masalah pencernaan, kurang tidur, gatal-gatal, nyeri ulu hati, keringat malam, keinginan seksual yang berkurang, ketidak-teraturan menstruasi, nyeri punggung kronis, otot tegang, kehilangan nafsu makan, berat badan. Kedua adalah gejala stres yang berkaitan dengan emosional atau mental, yaitu: peningkatan kemarahan, frustrasi, depresi, kemurungan, kecemasan, masalah dengan memori, kelelahan, dan peningkatan penggunaan nikotin, alkohol dan obat-obatan. Ketiga adalah gejala stres berkaitan dengan kerja, yaitu: peningkatan absensi, kecelakaan pada pekerjaan, keluhan dari rekan kerja, penurunan kerja produktivitas, kesulitan dalam memahami peraturan kantor, absensi dari pekerjaan, mengambil waktu rehat terlalu lama, waktu pribadi yang berlebihan pada telepon atau internet.

### **2.3.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2011) terdapat tiga aspek stres kerja, yaitu:

- a. Aspek fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung.

b. Aspek psikologis

Aspek psikologis diantaranya yaitu stres dapat menimbulkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Stres muncul dalam keadaan psikologis, diantaranya menimbulkan rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan atau orang sekitar, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala ini antara lain karena ditempatkan pada pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, tidak disukai, mengalami konflik, ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab.

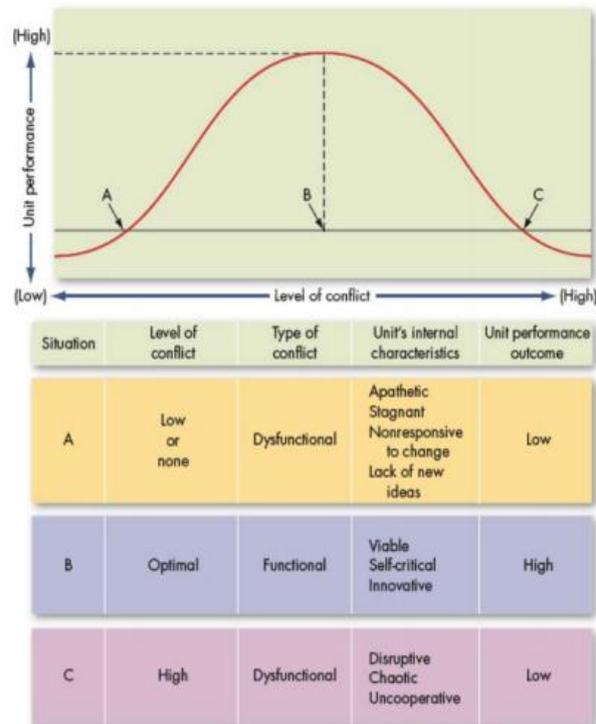
c. Aspek perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas dan kemangkiran. Selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap dan ketidakteraturan waktu tidur.

## **2.4 Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*) umumnya didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar-peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Gonul & Ceyhun, 2014). Konflik kerja keluarga merupakan bentuk konflik antar-peran yang terjadi sebagai akibat tuntutan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan dan mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan tanggung jawab terkait keluarga (Esson, 2004).

Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran akibat tuntutan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan yang mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Konflik kerja-keluarga bisa terjadi karena ada harapan terkait dengan peran tertentu tidak memenuhi persyaratan pada peran lainnya, sehingga hal tersebut mencegah kinerja yang efisien dari peran tersebut (Anafarta, 2011). Oleh karena itu, dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan suami/istri) menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian pada dasarnya tingkat konflik berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap kinerja.



Sumber: Robbins and Judge (2009)

**Gambar 2. 2 Conflict and Unit Performance**

Gambar 2.2 diatas menjelaskan bahwa saat konflik organisasi rendah, maka kinerja unit juga rendah. Meningkatnya konflik meningkatkan kinerja dan demikian seterusnya. Pada tingkat konflik yang optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Setelah mencapai tingkat konflik yang optimal, apabila konflik ditambah kembali, maka yang terjadi adalah kinerja justru menurun.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat diartikan bahwa Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang diakibatkan peran ganda yang ditanggung baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Bisa dikatakan bahwa konflik ini terjadi ketika seseorang mempunyai peran ganda dan perhatian terlalu tercurah pada satu

peran saja sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal.

#### **2.4.1 Dimensi Konflik Pekerjaan Keluarga**

Secara umum, menurut (Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, *work interfering with family (work-family conflict- WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga. Kedua, *family interfering with work (family-work conflict- FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan.

#### **2.4.2 Aspek Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)**

Menurut (Baltes & Heydens-Gahir, 2003) terdapat 3 bentuk konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*):

1) Konflik berbasis Waktu (*Time based conflict*)

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan satu peran tidak dapat digunakan untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam peran lain. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan baik keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2) Konflik berbasis Ketegangan (*Strain based conflict*)

Tuntutan untuk menyelesaikan satu peran mengganggu tuntutan peran lain, sehingga sulit untuk memenuhi tanggung jawab peran

tersebut. Konflik ini terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

### 3) Konflik berbasis Perilaku (*Behavior based conflict*)

Konflik ini terjadi ketika peran kerja menyebabkan masalah di rumah atau saat peran di rumah menyebabkan masalah di tempat kerja. Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran baik kerja maupun keluarga.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	<i>Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance</i>	Aminah Ahmad, University Putra Malaysia (2008)	Independen:- Work-family Conflict Intervening:- Emotional Exhaustion -Job Satisfaction Dependen: Job Performance	1) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja 2) Konflik kerja-keluarga cenderung meningkatkan kelelahan emosional karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat kinerja pekerjaan 3) Konflik kerja-keluarga mengurangi kepuasan kerja yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja kerja 4) Konflik pekerjaan-keluarga mengarah untuk kelelahan emosional yang akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya menurunkan performa kerja
2	<i>The Relationship between Work-</i>	Nilgun Anafarta, Ph. D.	<i>-Independen: Work-Family Conflict, Family-</i>	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan konflik keluarga-

Lanjutan tabel 2.1

	<i>Family Conflict and Job Satisfaction:  A Structural Equation Modeling (SEM) Approach</i>	Akdeniz University, Turkey (2011)	<i>Work Conflict Dependents: Job Satisfaction</i>	pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan kepuasan.
3	<i>Effects Of Job Stress On Job Performance &amp; Jobsatisfaction</i>	Muhammad Jehangir, Dr. Nasir Kareem, Dr. Ayaz Khan, Muhammad Tahir Jan, Dr. Shaheed Soherwardi (2011)	-Independen: Job Stress  Intervening: -Job Performance  Dependen: - Job satisfaction	Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja
4	<i>The Effect Of Work-Family Conflict And Work-Family Facilitation On Job Satisfaction And Job Performance In National Iranian Drilling (Nide)</i>	Hojjat Taheri Goodarzi dan Samaneh Hatami, Azad University Iran (2015)	Independen:  -Work family conflict  -Family Work conflict  -Work-Family Facilitation  -Family work Facilitation  Dependen:  - Job satisfaction  -Job Performance	- Konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan memiliki efek negatif pada kepuasan kerja  - Fasilitasi kerja-keluarga dan fasilitasi keluarga-kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja  - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja,
5	<i>The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance</i>	Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty,	-Independen:  Work Family Conflict And Work Stress  -Dependen:  Employee	-Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai  - Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Lanjutan tabel 2.1

		Kartini, Mirad (2017)	<i>Performance</i>	-Konflik Kerja-Keluarga dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6	<i>Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market</i>	Ari Warokka dan Ika Febrilia (2015)	Independen: <i>Work-Family Conflict, Family-work Conflict</i>  Dependen: <i>Job Performance, job satisfaction, turnover intention</i>	[1] Konflik kerja-keluarga (WFC) mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, [2] konflik keluarga-pekerjaan (FWC) mendorong wanita yang sudah menikah dan bekerja untuk memiliki niat lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka Secara signifikan, dan [3] dalam konteks kinerja, kedua konflik memiliki efek yang sama; Namun, hanya konflik keluarga-pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan.
7	<i>The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance</i>	Mohammed Inuwa (2015)	Independen: <i>Job Satisfaction, Job Attitude and Equity</i>  Dependen: <i>Employee Performance</i>	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, sikap kerja, dan kesetaraan dalam kinerja karyawan suatu organisasi
8	<i>The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers</i>	Senem Nart, Ozgur Batur (2014)	Independen: <i>work-family conflict, job stress</i>  Dependen: <i>organizational commitment and job performance</i>	Temuan umum dari penelitian ini adalah <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan pengaruh parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga menemukan bahwa stres kerja menyebabkan efek negatif pada komitmen organisasi dan kinerja. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja
9	<i>Impact of Stress on Employees Job</i>	Laiba Dar, Anum Akmal, Muhammad	Independen: <i>Stress</i>	Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja

Lanjutan tabel 2.1

	<i>Performance in Business Sector of Pakistan</i>	Akram Naseem, Kashif Ud Din Khan (2011)	Dependen: <i>Job Performance</i>	
10	<i>The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia</i>	Khuzaeni, MS. Idrus, Djumahir, Solimun (2013)	Independen: <i>Work Culture, Work Stress, Job Satisfaction</i>  Dependen: <i>Job Performance</i>	Budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
11	<i>Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction</i>	Muhammad Riaz, Nazir Ahmad, Maryam Riaz, Ghulam Murtaza, Tayyaba Khan, Hira Firdous (2016)	Independen: <i>Job Stress</i>  Dependen: <i>Employee Job Satisfaction</i>	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
12	<i>Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector</i>	Dr. Tulsee Giri Goswami (2015)	Independen: <i>Job Stress</i>  Dependen: <i>Employee Performance</i>	Stress kerja berpengaruh negatif kinerja
13	<i>The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran</i>	Simin Bemana, Hamideh Moradi, Mohsen Ghasemi, Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor (2013)	Independen: <i>Job Stress</i>  Dependen: <i>Job Satisfaction</i>	Stress kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja
14	<i>Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting</i>	Mehmet Metea, Omer Faruk Unalb, Abdulkadir Bilenc (2014)	Independen: <i>Work-Family Conflict, Burnout</i>  Dependen:	<i>Work-Family Conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Lanjutan tabel 2.1

	<i>Professionals</i>		<i>Performance</i>	
15	<i>Work-Family Conflict: Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Job Performance Dan Moderasi Self-efficacy Perawat Unit IRD RSUD Dr. Soetomo, Surabaya</i>	Adil Asvita (2015)	Independen: <i>Work-Family Conflict</i>  Dependen: <i>Job Performance</i>  Moderasi: <i>Self-efficacy</i>	<i>Work interference with family (WIF)</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job performance</i>  <i>Family interference with work (FIW)</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job performance</i>  <i>Work interference with family (WIF)</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i>  <i>Family interference with work (FIW)</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i>

## 2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketidaksesuaian antara tugas dengan hasil maupun kompetensi seseorang yang dihasilkan dari persepsi terhadap pekerjaannya. Stres mempunyai potensi mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kreitner & Kinicki, 2014) yaitu bahwa stres kerja yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. (Bemana, Moradi, Ghasemi, Taghavi, & Ghayoor, 2013) yang menemukan bahwa

terdapat hubungan negatif kuat antara stres dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Demikian juga sebaliknya, apabila semakin rendah stres kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Utami & Hariwibowo, 2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor cabang PT. Pegadaian (Persero) dengan arah korelasi yang negatif. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dalam penelitian ini termasuk ke dalam stres yang bersifat merusak (*distress*). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28.4% sedangkan 71.6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja.

Perasaan tidak nyaman dalam bekerja akan menimbulkan tekanan secara fisik maupun psikologis. Semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan maka akan membuat persepsi dan penilaian karyawan tersebut semakin negatif terhadap kondisi yang ada, maka hal ini dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011) stress kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian (Riaz, Nazir, Riaz, Murtaza, Khan, & Firdous, 2016) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaeni & Djumahir, 2013) bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian

(Bhatti, Jiskani, Pathan, & Magsi, 2011) membuktikan 70 persen anggota fakultas tidak merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Stres kerja juga memiliki hubungan negatif dengan kesehatan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Faqihudin & Gunistiyo) Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memberikan pengaruh yang positif. Hasil analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi kepuasan karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, peningkatan stres kerja berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Meningkatnya stres kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

#### **2.6.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

Menurut (Matheny & Kolt, 2003) bahwa stres bisa berdampak positif (*eustress*) terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan (Asfahyadin, et al., 2017) dan (Goswami, 2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jehangir, Kareem,

Khan, & Jan, 2011) menunjukkan bahwa bahwa stress kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja.

(Khuzaeni & Djumahir, 2013), (Yoanisa & Pradhanawati, 2013), (Sutrisno, 2014), (Wakhyuni, Siregar, & Ningsih, 2017) dan (Munandar, 2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nart & Batur, 2014) bahwa stres kerja menyebabkan efek negatif pada komitmen organisasi dan kinerja. (Hamidi & Eivazi, 2010) menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja. (Evan & Johnson, 2000) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Hasil Penelitian (Mohsan, 2011) terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

### **2.6.3 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

Keterbatasan waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain sehingga akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu kepuasan. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan

kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga / *WFC*. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan- keluarga yang dialami (Kim & Ling, 2001). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh (Aminah, 2008) menunjukkan bahwa terdapat konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*) mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan (Warokka & Febrilia, 2015). Dimana semakin besar konflik pekerjaan-keluarga yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang (Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, 2015). Artinya, Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin rendah kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja.

Penelitian lain dilakukan oleh (Rathi & Barath, 2013) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, adanya dukungan sosial dari rekan kerja berpengaruh secara moderat dan signifikan.

Dari hal tersebut didapatkan bahwa konflik keluarga ke pekerjaan dapat diminimalisir dengan adanya pengaruh rekan kerja dilingkungan kerja. Selain itu, (Qu & Zhao, 2012) menunjukkan bahwa hubungan antara hubungan antara work family conflict dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan bahkan juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Hasil studi meta analisis (Soeharto, 2010) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan- keluarga/work- family conflict dengan kepuasan kerja. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan- keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3 : Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

#### **2.6.4 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

Konflik pekerjaan sering terjadi didalam dunia kerja, seperti pekerjaan yang beresiko, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, anggaran yang tidak mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, *teamwork* yang tidak kompak dan lain sebagainya. Di sisi lain seorang pekerja yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga. Oleh karena itu ketidak

seimbangan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian (Suryani, Sarmawa, & Wardana, 2014) menyatakan bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Pendapat lain dari (Nart & Batur, 2014) serta (Warokka & Febrilia, 2015) terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Aminah, 2008) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga cenderung meningkatkan kelelahan emosional karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat kinerja pekerjaan. Artinya konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Asfahyadin, et al., 2017) yang menyatakan bahwa konflik Pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan semakin rendah kinerja seseorang. Menurut (Metea, Unalb, & Bilenc, 2014) konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

(Christine, Mula, & Oktorina, 2010) menyatakan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja maka mereka saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan keluarga yang terjadi dapat

dikelola untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H4 : Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

#### **2.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Springer, 2011) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan. (Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, 2015) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja. Penelitian lain (Inuwa, 2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaeni & Djumahir, 2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, maka berdampak pada kinerja karyawan yang menurun yang mana hal itu akan merugikan bagi karyawan

itu sendiri serta perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, 2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Robbins S. P., 2006). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H5: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta**

#### **2.6.6 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja**

Penelitian yang dilakukan (Guitian, 2009) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologis, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Di samping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu juga (Guitian, 2009) berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi.

(Aminah, 2008) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Konflik kerja-keluarga mengurangi kepuasan kerja yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja. Konflik pekerjaan-keluarga mengarah untuk kelelahan emosional yang akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya menurunkan performa kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Asvita, 2015) *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*. Konsep konflik pekerjaan-keluarga telah mendapat perhatian substansial karena telah ditemukan pengaruh negatif terkait dengan beberapa variabel tentang karyawan termasuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Allen, 2000). (Afrillia & Utami, 2018) dalam penelitiannya menemukan besar kecilnya tingkat kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi hubungan antara variabel *work-family conflict* terhadap kinerja. Artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kinerja tidak didukung.

(Christine, Mula, & Oktorina, 2010) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan

keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H6: Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja**

#### **2.6.7 Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja**

Stres kerja juga mengurangi kepuasan kerja yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja. Stres kerja juga mengarah untuk pada kelelahan emosional yang pada akhirnya akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya menurunkan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja. Menurut (Putri, 2010) Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien.

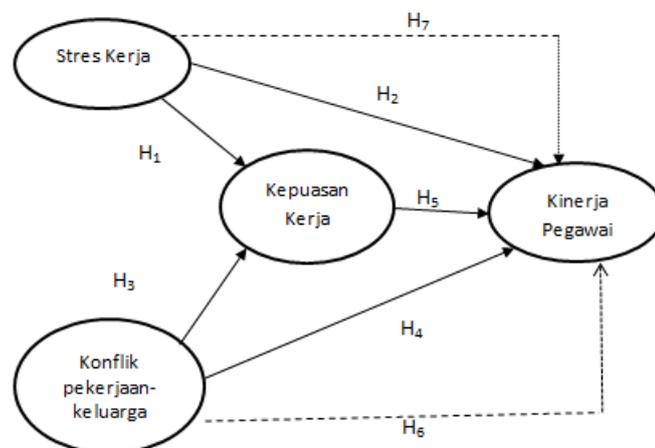
Hasil penelitian (Faqihudin & Gunistiyo) membuktikan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Hal ini menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin harus konsisten dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, serta didukung dengan peningkatan

manajemen stres kerja yang baik dan maksimal. (Savira, Noermijati, & Djumahir, 2011) stres kerja juga berpengaruh secara tidak langsung dan negatif terhadap kinerja pegawai bagian layanan Bank BNI Cabang Malang melalui perantara kepuasan kerja.

Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja, sementara kepuasan kerja berada pada tingkatan yang cukup, sedangkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah tercapai dengan baik (Nasyadizi, Kusdi, & Ika, 2016). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H7: Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja**

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran**

Gambar 2.3 menggambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010). Metode penelitian yang digunakan adalah survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antara variabel, sosial maupun psikologi (Sugiyono, 2010).

#### **3.2. Objek dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Polresta Yogyakarta. Waktu penelitian direncanakan pada pertengahan bulan Juni 2018 dengan rentang waktu penelitian kurang 1 bulan, yaitu 1 minggu untuk pengurusan administrasi dan ijin penelitian dan 3 minggu untuk pengumpulan data.

#### **3.3. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta sebanyak 233 orang.

### 3.4. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *proportional random sampling* dalam pengumpulan datanya. Adapun yang dimaksud dengan *proportional random sampling* adalah proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Nasution, 2003).

Teknik pengambilan sampel tersebut digunakan dengan beberapa alasan:

1. Pertimbangan biaya, penggunaan metode *proportional random sampling* biayanya lebih terjangkau dibandingkan dengan metode sensus.
2. Faktor kemudahan dan kecepatan dalam mendapatkan data dari responden.

Berdasarkan rasionalisasi diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan tentang keadaan populasi dan menarik sebagian sampel yang telah diobservasi tanpa harus mengobservasi populasi secara keseluruhan. Jumlah populasi yang ada di Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta adalah 233 orang. Peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 138. Hal ini didasarkan pada penjelasan Roscoe (1975) yang dikutip (Sekaran, 2006)

mengatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk dijadikan penelitian.

### **3.5. Jenis Data penelitian**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara (Husein, 2005). Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung oleh peneliti, data sekunder biasanya telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2010). Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan, juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan statistik dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### **3.6. Teknik Pengambilan Data**

Kuesioner atau angket dan dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

#### **1) Dokumentasi**

Pengumpulan data dilakukan dengan membaca literatur yang berkaitan dengan topik penelitian dan dengan cara *browsing* di internet untuk

mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data terkait yang dapat membantu menyelesaikan penelitian ini.

## 2) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2010) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Adapun isi dari materi kuesioner yang akan disebarakan adalah berbentuk pernyataan-pernyataan yang meliputi stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan variabel kinerja anggota dari jajaran Satreskrim Yogyakarta.

### 3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (variabel bebas), variabel *dependent* (variabel terikat) dan variabel *intervening*.

#### 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Definisi variabel bebas menurut (Sugiyono, 2010) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini diberi notasi X yaitu:

- a. X1 = Stres

Menurut (Jungwee, 2007) stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Adapun pengukuran Stres kerja melalui aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku (Robbins & Judge, 2011).

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Stres Kerja**

Variabel	Indikator	Item
<b>Setres Kerja (X1)</b>	Fisiologis	<b>X1.1</b>
		<b>X1.2</b>
		<b>X1.3</b>
	Psikologis	<b>X1.4</b>
		<b>X1.5</b>
		<b>X1.6</b>
	Perilaku	<b>X1.7</b>
		<b>X1.8</b>
		<b>X1.9</b>

b. X2 = Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*)

Konflik kerja keluarga merupakan bentuk konflik antar-peran yang terjadi sebagai akibat tuntutan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan dan mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan tanggung jawab terkait keluarga (Esson, 2004).

Pengukuran Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini menggunakan (Baltes & Heydens-Gahir, 2003) yang terdiri dari

konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*).

**Tabel 3. 2 Definisi operasional Konflik Pekerjaan-keluarga (WFC)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>WFC (X2)</b>	<i>Time based conflict</i>	<b>X2.1</b>
		<b>X2.2</b>
		<b>X2.3</b>
	<i>Strain based conflict</i>	<b>X2.4</b>
		<b>X2.5</b>
		<b>X2.6</b>
	<i>Behavior based conflict</i>	<b>X2.7</b>
		<b>X2.8</b>
		<b>X2.9</b>

## 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini diberi notasi Y.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Y = Kinerja karyawan

Menurut (Miner, 2008) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Adapun pengukuran kinerja anggota Satreskrim

Polresta Yogyakarta melalui indikator kinerja menurut (Koopmans, Hildebrandt, Bernaads, & Schaufeli, 2011) yang meliputi:

- a. *Task performance*
- b. *Contextual performance*
- c. *Adaptive performance*

**Tabel 3. 3 Definisi operasional Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<i>Task Performance</i>	<b>Y1</b>
		<b>Y2</b>
		<b>Y3</b>
		<b>Y4</b>
	<i>Contextual Performance</i>	<b>Y5</b>
		<b>Y6</b>
		<b>Y7</b>
		<b>Y8</b>
	<i>Adaptive Performance</i>	<b>Y9</b>
		<b>Y10</b>
		<b>Y11</b>
		<b>Y12</b>

### 3. Variabel Intervening

Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel intervening diberi notasi Z. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah :

Z = Kepuasan kerja

(Ivancevich, Robert, & Michael, 2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan *Job Satisfaction Survey* dari (Spector, 2013). *Job Satisfaction Survey* ini mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari indikatornya. Terdapat sembilan indikator dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur kerja yang ada, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi.

**Tabel 3. 4 Definisi operasional Kepuasan Kerja**

<b>variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Gaji	<b>Z1</b>
		<b>Z2</b>
	Promosi	<b>Z3</b>
		<b>Z4</b>
	Supervisi	<b>Z5</b>
		<b>Z6</b>
	Tunjangan	<b>Z7</b>
		<b>Z8</b>
	Penghargaan	<b>Z9</b>
		<b>Z10</b>
	Prosedur dan peraturan kerja	<b>Z11</b>

Lanjutan tabel 3.4

		<b>Z12</b>
	Rekan Kerja	<b>Z13</b>
		<b>Z14</b>
	Pekerjaan itu sendiri	<b>Z15</b>
		<b>Z16</b>
	Komunikasi	<b>Z17</b>
		<b>Z18</b>

### 3.8. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok, tentang suatu kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2010). Berikut ini kategori-kategori dari skala *likert*:

**Tabel 3. 5 Skala Likert**

Skala	Kategori	Skor (Pernyataan Positif)	Skor (Pernyataan Negatif)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RG)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Penggunaan skor negatif Pada butir pernyataan ditandai pada akhir kalimat dengan huruf (R). Skala *likert* ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan member bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{NilaiMaksimal} - \text{NilaiMinimal}}{\text{JumlahKelas}} \\ \text{Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{Interval} &= 0,80 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Sangat setuju (SS)
2. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Setuju (S)
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Ragu-ragu (RG)
4. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Tidak setuju (TS)
5. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Sangat tidak setuju (STS)

### 3.9. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalitan instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Cara yang digunakan adalah analisis item, dimana setiap nilai yang ada dalam setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk *moment*, dimana syarat minimal suatu instrument untuk

dianggap valid adalah jika nilai  $r \geq 0,3$  (Sugiyono, 2010). Perhitungan dilakukan dengan rumus teknik korelasi produk *moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor variabel (Y)

$n$  = Jumlah responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah skor butir variabel (X)

$\sum y$  = Jumlah skor butir variabel (Y)

$\sum x^2$  = Jumlah skor butir variabel (X) kuadrat

$\sum y^2$  = Jumlah skor butir variabel (Y) kuadrat

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Hasil uji validitas item pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.6, 3.7, 3.8, dan 3.9 dibawah ini.

**Tabel 3. 6** Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	$r_{xy}$	Signifikansi	Keterangan
<b>X1.1</b>	0,816	0,000	Valid
<b>X1.2</b>	0,820	0,000	Valid
<b>X1.3</b>	0,879	0,000	Valid
<b>X1.4</b>	0,806	0,000	Valid
<b>X1.5</b>	0,885	0,000	Valid

Lanjutan tabel 3.6

<b>X1.6</b>	0,879	0,000	Valid
<b>X1.7</b>	0,648	0,000	Valid
<b>X1.8</b>	0,689	0,000	Valid
<b>X1.9</b>	0,815	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada Tabel 3.6 hasil uji validitas dengan  $r > 0,3$  maka semua item pada stres kerja (X1) valid.

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas WFC**

<b>Item</b>	<b><math>r_{xy}</math></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0,791	0,000	Valid
<b>X2.2</b>	0,815	0,000	Valid
<b>X2.3</b>	0,764	0,000	Valid
<b>X2.4</b>	0,680	0,000	Valid
<b>X2.5</b>	0,511	0,000	Valid
<b>X2.6</b>	0,399	0,000	Valid
<b>X2.7</b>	0,708	0,000	Valid
<b>X2.8</b>	0,740	0,000	Valid
<b>X2.9</b>	0,741	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada Tabel 3.7 hasil uji validitas dengan  $r > 0,3$  maka semua item pada *work family conflict* (X2) valid.

**Tabel 3. 8** Hasil Uji Validitas Kepuasan

<b>Item</b>	<b>r<sub>xy</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Z1</b>	0,607	0,000	Valid
<b>Z2</b>	0,853	0,000	Valid
<b>Z3</b>	0,856	0,000	Valid
<b>Z4</b>	0,843	0,000	Valid
<b>Z5</b>	0,807	0,000	Valid
<b>Z6</b>	0,617	0,000	Valid
<b>Z7</b>	0,860	0,000	Valid
<b>Z8</b>	0,859	0,000	Valid
<b>Z9</b>	0,872	0,000	Valid
<b>Z10</b>	0,736	0,000	Valid
<b>Z11</b>	0,829	0,000	Valid
<b>Z12</b>	0,824	0,000	Valid
<b>Z13</b>	0,825	0,000	Valid
<b>Z14</b>	0,782	0,000	Valid
<b>Z15</b>	0,698	0,000	Valid
<b>Z16</b>	0,844	0,000	Valid
<b>Z17</b>	0,829	0,000	Valid
<b>Z18</b>	0,654	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada Tabel 3.8 hasil uji validitas dengan  $r > 0,3$  maka semua item pada kepuasan (Z) valid.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja**

<b>Item</b>	<b>r<sub>xy</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y1</b>	0,621	0,000	Valid
<b>Y2</b>	0,634	0,000	Valid
<b>Y3</b>	0,679	0,000	Valid
<b>Y4</b>	0,730	0,000	Valid
<b>Y5</b>	0,683	0,000	Valid
<b>Y6</b>	0,551	0,000	Valid
<b>Y7</b>	0,746	0,000	Valid
<b>Y8</b>	0,479	0,000	Valid
<b>Y9</b>	0,463	0,000	Valid
<b>Y10</b>	0,485	0,000	Valid
<b>Y11</b>	0,362	0,000	Valid
<b>Y12</b>	0,494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada Tabel 3.9 hasil uji validitas dengan  $r > 0,3$  maka semua item pada kinerja (Y) valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek penelitian yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010). Uji reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Crobach's* sebagai berikut:

$$r_{1.1} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

$r_{1.1}$  = Reliabilitas Alpha Cronbach's

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2$  = Varian total

Suatu Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien *Alpha Cronbach's*  $> 0,6$  (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.10, hasil uji reliabilitas item pertanyaan pada kuesioner diperoleh *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,6, maka pertanyaan pada kuesioner reliabel.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1</b>	0,927	Reliabel
<b>X2</b>	0,854	Reliabel
<b>Z</b>	0,964	Reliabel
<b>Y</b>	0,825	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

### 3.10. Teknik dan Model Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Analisis diskriptif dalam penelitian ini berupa tentang uraian masalah yang berhubungan dengan stress kerja, konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan kinerja anggota Satreskrik Polresta Yogyakarta.

## 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian data, teori dan hipotesis (Sugiyono, 2010). Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung stress kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja anggota melalui kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam PLS tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data, dengan demikian PLS memberi kelonggaran pada data yang tidak berdistribusi normal. PLS memiliki kelebihan dari pada regresi biasa karena PLS dapat menguji beberapa variabel sekaligus.

PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Selain itu, menurut (Ghozali, 2005) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan data harus dalam skala pengukuran tertentu dan juga mengenai jumlah sampel relatif kecil (minimal direkomendasikan

berkisar dari 30 sampai 100). Estimasi parameter dengan PLS dikategorikan menjadi tiga:

1) *Weight estimate*

Digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.

2) Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*).

3) Berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2005).

a. Model Struktural atau *Inner Model*

*Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan

untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2005).

b. Model Pengukuran atau *Outer Model*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam (Ghozali, 2005)).

*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar 78 daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki

nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, dalam (Ghozali, 2005)). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2005).

### 3.11. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *level of significance* 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Kriteria hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dari tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau  $P < 0,05$  maka hipotesis diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dari tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau  $P > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

Rumusan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kewenangan untuk menyelenggarakan fungsi penegakan hukum dalam rangka menjamin terlaksananya hukum dan terbinanya ketentraman masyarakat. Dengan demikian, Polresta Yogyakarta sebagai pengemban fungsi Kepolisian memiliki kewenangan penegakan hukum.

##### **4.1.1. Tugas Pokok Polri**

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 13 UU Nomor 2/2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- 2) Menegakkan hukum
- 3) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat

##### **4.1.2. Visi dan Misi Polresta Yogyakarta**

1. Visi Polresta Yogyakarta.

Terwujudnya pelayanan kamtibmas prima, tegaknya hukum dan keamanan wilayah mantap serta terjadinya sinergi polisional yang proaktif dengan segenap komponen dalam rangka mendukung

pembangunan Kota Yogyakarta sebagai kota pendidikan, pariwisata yang berbudaya dan ramah lingkungan.

## 2. Misi Polresta Yogyakarta

Dengan mempedomani arah kedepan sesuai visi Polresta Yogyakarta, maka langkah pencapaian sasaran strategi disusun ke dalam misi sebagai berikut:

- 1) Melangkah deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan / operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.
- 2) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah responsif dan tidak diskriminasi.
- 3) Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang.
- 4) Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri.
- 5) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 6) Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proposional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 7) Mengelola secara profesional, transparan dan akuntabel dan modern seluruh aspek sumber daya Polresta Yogyakarta mendukung operasional tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

- 8) Meningkatkan kerjasama (partnership) dengan pemerintah kota, perguruan tinggi, Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan instansi terkait lainnya untuk bersinergis dan bahu membahu menghadapi setiap permasalahan yang timbul dan mencari solusi yang komprehensif demi terciptanya situasi kota Yogyakarta yang kondusif.
- 9) Mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah kota Yogyakarta untuk mewujudkan kemajuan, kemakmuran dan kemandirian dan kesejahteraan warga masyarakat kota Yogyakarta sebagai Kota Pendidikan dan Budaya / Pariwisata untuk menuju Yogyakarta Berhati Nyaman.

#### **4.1.3. Organisasi Polresta Yogyakarta**

Struktur Organisasi Polresta Yogyakarta mengacu pada peraturan Kapolri nomor 23 tahun 2010 tanggal 30 September 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor. Susunan Organisasi Polresta Yogyakarta sebagai berikut:

1. Unsur Pimpinan :
  - 1) Kepala Kepolisian Resort Kota disingkat Kapolresta
  - 2) Wakil Kepala Kepolisian Resort Kota disingkat Waka Polresta
2. Unsur Pengawas dan Pembantu Pimpinan
  - 1) Bagian Operasi (Bag Ops)
  - 2) Bagian Perencanaan (Bag Ren)

- 3) Bagian Sumber Daya Manusia (Bag Sumda)
  - 4) Seksi Pengawasan (Siwas)
  - 5) Seksi Provos dan Paminal (Sipropam)
  - 6) Seksi Keuangan (Sikeu)
  - 7) Seksi Umum (Sium)
3. Unsur Pelaksana Tugas Pokok
- 1) Sentra Pelayanan kepolisian Terpadu (SPKT)
  - 2) Satuan Intelijen dan Keamanan (Satintelkam)
  - 3) Satuan Reserse Kriminal (Satreskim)
  - 4) Satuan Reserse Narkoba (Satresnarkoba)
  - 5) Satuan Pembinaan Masyarakat (Satbinmas)
  - 6) Satuan Samapta Bhayangkara (Satsabhara)
  - 7) Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas)
  - 8) Satuan Pengamanan Obyek Vital (Satpamobvit)
  - 9) Satuan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti)
4. Unsur Pendukung : Seksi Teknologi Informasi Kepolisian (Sitipol)
5. Unsur Pelaksana Tugas Kewilayahan Polresta adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor disingkat Polsek

#### **4.1.4. Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta**

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan,

koordinasi dan pengawasan Pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Satreskrim menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan.
2. Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum.
4. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim.
5. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres.
6. Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

#### **4.2 Analisis Deskriptif**

Sebanyak 138 kuisisioner penulis sebarakan kepada anggota Satreskrim dengan cara menitipkan kepada Bapak M. Kasim Akbar Bantilan untuk kemudian

didistribusikan kepada seluruh responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada anggota Satreskrim dari tanggal 25 Juni 2018 sampai 28 Juni 2018 dengan rincian sebanyak 138 kuesioner yang dibagikan dan layak dijadikan instrumen penelitian.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden

##### 1) Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari 138 responden. Maka dapat diketahui kelompok responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, sebagaimana yang disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4. 1 Deskripsi karakteristik responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	130	94,2%
2	Perempuan	8	5,8%
	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 138 responden yang ada, terdapat 130 orang atau 94,2 persen berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang atau 5,9 persen adalah perempuan. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yakni mencapai 94,2 persen.

Jika dipandang dari jenis kelamin menurut (Baron, 2003) laki – laki lebih identik dengan kuat, perkasa, dan maskulin, sedangkan wanita lebih kepada makhluk lemah, lembut, dan feminim. Wanita lebih cenderung menyadari emosinya, lebih berbagi penghargaan dan ingin mempertahankan hubungan daripada mengendalikannya. Hal ini

menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan di Satreskrim laki-laki lebih diprioritaskan karena pekerjaan di Satreskrim beresiko tinggi.

## 2) Kelompok Responden Menurut Umur

Kategori responden berdasarkan umur dapat dibedakan menjadi 3 kategori. Data selengkapnya dapat diperhatikan melalui tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4. 2 Deskripsi karakteristik responden Menurut Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persen
1	20-30 tahun	42	30,4%
2	31-40 tahun	70	50,7%
3	>40 tahun	26	18,9%
	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berumur kisaran antara 20 sampai dengan 30 tahun berjumlah 42 orang atau sama dengan 30,4 persen, yang berumur kisaran 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 70 orang atau sama dengan 50,7 persen, yang berumur kisaran lebih dari 40 tahun berjumlah 26 orang atau sama dengan 18,9 persen. Ini menunjukan mayoritas responden berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun, yakni sebanyak 70 orang atau sama dengan 50,7 persen.

(Gunarsa, 2008) mengelompokkan umur yang rentan terhadap stress menjadi dua kelompok yaitu masa dewasa muda (umur 21–40 tahun) dan masa dewasa madya (umur 40–60 tahun). Seseorang akan lebih rentan terhadap stres pada masa dewasa muda yaitu umur 21–40

tahun. (Gunarsa, 2008) juga menyebutkan pada usia 21–40 tahun seseorang akan mengalami pembentukan karir, pembinaan hubungan priawanita, memilih pasangan hidup, persaingan dalam pekerjaan, orientasi hidup, memikirkan pendidikan anak, dan pengunduran diri dari jabatan atau pekerjaan.

### 3) Kelompok Responden Menurut Lama Kerja

Kategori responden berdasarkan umur dapat dibedakan menjadi 5 kategori. Data selengkapnya dapat diperhatikan melalui tabel 4.2 di bawah ini :

**Tabel 4. 3 Deskripsi karakteristik responden Menurut Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	1 s/d 10 Tahun	18	13%
2	11 s/d 20 Tahun	90	65,2%
3	21 s/d 30 Tahun	20	14,5%
4	31 s/d 40 Tahun	7	5,1%
5	> 40 Tahun	3	2,2%
	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa lama bekerja responden sebagai berikut : responden yang lama kerjanya 1 sampai dengan 10 tahun sebanyak 18 orang atau sama dengan 13 persen, responden yang lama kerjanya 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 90 orang atau sama dengan 65,2 persen, responden dengan lama kerja 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 20 orang atau sama dengan 14,5 persen, responden dengan lama kerja 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 7 orang atau sama dengan 5,1 persen, sedangkan responden dengan lama kerja diatas 40 tahun sebanyak 3 orang atau

sama dengan 2,2 persen. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini dengan masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 90 orang atau sama dengan 65,2 persen.

(Kreitner & Kinicki, 2000) masa kerja yang lama akan membuat pegawai merasa lebih betah atau cenderung mempunyai rasa keterikatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

#### 4) Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir dibedakan menjadi 5 kategori. Data selengkapnya dapat diperhatikan melalui tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4. 4 Deskripsi karakteristik responden Menurut Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
1	SMA	96	69,5%
2	DIII	5	3,6%
3	SI	35	25,5%
4	S2	2	1,4%
5	S3	-	-
	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden sebagai berikut : responden dengan tingkat

pendidikan SMA sebanyak 96 orang atau sama dengan 69,5 persen. Responden dengan tingkat pendidikan DIII sebanyak 5 Orang atau sama dengan 3,6 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang atau sama dengan 25,5 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sama dengan 1,4 persen. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini dengan Pendidikan terakhir SMA sebanyak 96 orang atau sama dengan 69,5 persen. (Usman, 2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalamn kerja maka akan semakin tinggi kinerjayang ditampilkan karyawan..

### 4.3 Deskripsi variabel Penelitian

Tanggapan-tanggapan responden yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian dijelaskan dalam deskripsi variabel sebagai berikut:

#### 4.3.1 Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel stres kerja pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4. 5** Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Item	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	8.0	29	21.0	56	40.6	34	24.6	8	5.8
2	19	13.8	40	29.0	48	34.8	31	22.5	-	-
3	11	8.0	55	39.9	52	37.7	20	14.5	-	-

Lanjutan tabel 4.5

4	10	7.2	50	36.2	55	39.9	23	16.7	-	-
5	16	11.6	47	34.1	59	42.8	16	11.6	-	-
6	13	9.4	53	38.4	52	37.7	19	13.8	1	.7
7	28	20.3	58	42.0	24	17.4	25	18.1	3	2.2
8	23	16.7	46	33.3	53	38.4	8	5.8	8	5.8
9	11	8.0	26	18.8	59	42.8	34	24.6	8	5.8

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Keterangan :

Item : No pernyataan

F : Frekuensi

SS : Sangat Tidak Setuju

S : Tidak Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### 1. Butir Pernyataan Nomor 1

Jantung berdebar-debar ketika menghadapi masyarakat saat sedang bertugas terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 11 orang atau 8% sangat setuju, setuju 29 orang atau 21%, ragu-ragu 56 orang atau 40,6%, tidak setuju 34 orang atau 24,6% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 5,8%.

### 2. Butir Pernyataan Nomor 2

Stamina tetap terjaga ketika bekerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 19 orang atau 13,8% sangat

setuju, setuju 40 orang atau 29%, ragu-ragu 48 orang atau 34,8%, dan tidak setuju 31 orang atau 22,5%.

### **3. Butir Pernyataan Nomor 3**

Merasakan pusing akibat banyaknya pekerjaan yang di kerjakan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 11 orang atau 8% sangat setuju, setuju 55 orang atau 39,9, ragu-ragu 52 orang atau 37,7% dan tidak setuju 20 orang atau 14,5%.

### **4. Butir Pernyataan Nomor 4**

Merasakan gelisah jika masalah pekerjaan belum terselesaikan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 10 orang atau 7,2% sangat setuju, setuju 50 orang atau 36,2%, ragu-ragu 55 orang atau 39,9%, dan tidak setuju 23 orang atau 16,7%.

### **5. Butir Pernyataan Nomor 5**

Merasakan pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 16 orang atau 11,6% sangat setuju, setuju 47 orang atau 34,1%, ragu-ragu 59 orang atau 42,8%, dan tidak setuju 16 orang atau 11,6%.

### **6. Butir Pernyataan Nomor 6**

Merasakan kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 13 orang atau 9,4% sangat setuju, setuju 53 orang atau 38,4%, ragu-ragu 52 orang atau 37,7%, tidak setuju 19 orang atau 13,8% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

### 7. Butir Pernyataan Nomor 7

Tidak dapat tidur dengan nyenyak karena memikirkan masalah pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 28 orang atau 20,3% sangat setuju, setuju 58 orang atau 42%, ragu-ragu 24 orang atau 17,4%, tidak setuju 25 orang dan sangat tidak setuju 3 orang atau 2,2%.

### 8. Butir Pernyataan Nomor 8

Walaupun kondisi tidak baik, masih membuat saya semangat dalam bekerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 23 orang atau 16,7% sangat setuju, setuju 46 orang atau 33,3%, ragu-ragu 53 orang atau 38,4%, tidak setuju 8 orang atau 5,8% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 5,8%.

### 9. Butir Pernyataan Nomor 9

Jadwal tugas tidak menurunkan motivasi saya dalam bekerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 11 orang atau 8% sangat setuju, setuju 26 orang atau 18,8%, ragu-ragu 59 orang atau 42,8%, tidak setuju 34 orang atau 24,6% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 5,8%.

#### 4.3.2 Variabel Work Family Conflict

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel *work family conflict* pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4. 6** Frekuensi Jawaban Responden Variabel WFC

Item	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	13.0	46	33.3	44	31.9	29	21.0	1	.7
2	10	7.2	53	38.4	56	40.6	18	13.0	1	.7
3	9	6.5	47	34.1	59	42.8	21	15.2	2	1.4
4	30	21.7	61	44.2	24	17.4	20	14.5	3	2.2
5	27	19.6	56	40.6	32	23.2	23	16.7	-	-
6	20	14.5	64	46.4	37	26.8	17	12.3	-	-
7	24	17.4	42	30.4	50	36.2	14	10.1	8	5.8
8	10	7.2	51	37.0	55	39.9	22	15.9	-	-
9	14	10.1	29	21.0	55	39.9	32	23.2	8	5.8

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Keterangan :

Item : No pernyataan

F : Frekuensi

SS : Sangat Tidak Setuju

S : Tidak Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### 1. Butir Pernyataan Nomor 1

Tidak mempunyai banyak waktu bersama keluarga karena pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 18 orang atau 13% sangat setuju, setuju 46 orang atau 33,3%,

ragu-ragu 44 orang atau 31,9%, tidak setuju 29 orang atau 21% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

## **2. Butir Pernyataan Nomor 2**

Banyaknya waktu yang tersita dalam menjalankan tugas pada pekerjaan yang diemban sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 10 orang atau 7,2% sangat setuju, setuju 53 orang atau 38,4%, ragu-ragu 56 orang atau 40,6%, tidak setuju 18 orang atau 13,0% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

## **3. Butir Pernyataan Nomor 3**

Jadwal pekerjaan seringkali bertentangan dengan kehidupan keluarga terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 9 orang atau 6,5% sangat setuju, setuju 47 orang atau 34,1%, ragu-ragu 59 orang atau 42,8%, tidak setuju 21 orang atau 15,2% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

## **4. Butir Pernyataan Nomor 4**

Pekerjaan di tempat kerja berakibat tidak bisa berpartisipasi dalam kegiatan keluarga terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 30 orang atau 21,7% sangat setuju, setuju 61 orang atau 44,2%, ragu-ragu 24 orang atau 17,4%, tidak setuju 20 orang atau 14,5% dan sangat tidak setuju 3 orang atau 2,2%.

## **5. Butir Pernyataan Nomor 5**

Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat kehidupan rumah tangga terabaikan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 27 orang atau 19,6% sangat setuju, setuju 56 orang atau 40,6%, ragu-ragu 32 orang atau 23,2% dan tidak setuju 23 orang atau 16,7%.

#### **6. Butir Pernyataan Nomor 6**

Pekerjaan di tempat kerja membuat jauh dengan keluarga terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 20 orang atau 14,5% sangat setuju, setuju 64 orang atau 46,4%, ragu-ragu 37 orang atau 26,8% dan tidak setuju 17 orang atau 12,3%.

#### **7. Butir Pernyataan Nomor 7**

Tekanan di tempat kerja membuat malas dalam melakukan sesuatu hal di rumah terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 24 orang atau 17,5% sangat setuju, setuju 42 orang atau 30,4%, ragu-ragu 50 orang atau 36,2%, tidak setuju 14 orang atau 10,1% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 5,8%.

#### **8. Butir Pernyataan Nomor 8**

Cara pemecahan masalah yang digunakan pada tempat kerja tidak efektif dalam menyelesaikan masalah keluarga terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 10 orang atau 7,2% sangat setuju, setuju 51 orang atau 37%, ragu-ragu 55 orang atau 39,9%, dan tidak setuju 22 orang atau 15,9%.

#### **9. Butir Pernyataan Nomor 9**

Sikap efektif dalam bekerja tidak mampu membantu menjadi orang tua yang lebih baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 14 orang atau 10,1% sangat setuju, setuju 29 orang atau 21%, ragu-ragu 55 orang atau 39,9%, tidak setuju 32 orang atau 23,2% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 5,8%.

#### 4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7** Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	16	11.6	67	48.6	44	31.9	11	8.0	-	-
<b>2</b>	26	18.8	75	54.3	23	16.7	12	8.7	2	1.4
<b>3</b>	18	13.0	73	52.9	35	25.4	10	7.2	2	1.4
<b>4</b>	23	16.7	82	59.4	23	16.7	8	5.8	2	1.4
<b>5</b>	15	10.9	88	63.8	25	18.1	8	5.8	2	1.4
<b>6</b>	16	11.6	69	50.0	44	31.9	9	6.5	-	-
<b>7</b>	24	17.4	73	52.9	27	19.6	12	8.7	2	1.4
<b>8</b>	18	13.0	75	54.3	35	25.4	8	5.8	2	1.4
<b>9</b>	21	15.2	84	60.9	23	16.7	8	5.8	2	1.4
<b>10</b>	12	8.7	75	54.3	44	31.9	7	5.1	-	-
<b>11</b>	28	20.3	78	56.5	20	14.5	10	7.2	2	1.4
<b>12</b>	17	12.3	83	60.1	30	21.7	6	4.3	2	1.4

Lanjutan tabel 4.7

<b>13</b>	24	17.4	76	55.1	30	21.7	6	4.3	2	1.4
<b>14</b>	21	15.2	89	64.5	19	13.8	7	5.1	2	1.4
<b>15</b>	13	9.4	77	55.8	43	31.2	5	3.6	-	-
<b>16</b>	29	21.0	72	52.2	26	18.8	9	6.5	2	1.4
<b>17</b>	20	14.5	75	54.3	32	23.2	9	6.5	2	1.4
<b>18</b>	18	13.0	74	53.6	30	21.7	14	10.1	2	1.4

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Keterangan :

Item : No pernyataan

F : Frekuensi

SS : Sangat Tidak Setuju

S : Tidak Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### 1. Butir Pernyataan Nomor 1

Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 16 orang atau 11,6% sangat setuju, setuju 67 orang atau 48,6%, ragu-ragu 44 orang atau 31,9%, dan tidak setuju 11 orang atau 8,0%.

### 2. Butir Pernyataan Nomor 2

Tidak dihargai oleh organisasi ketika memikirkan tentang gaji terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 26 orang atau 18,8% sangat setuju, setuju 75 orang atau 54,3%, ragu-ragu 23

orang atau 16,7%, tidak setuju 12 orang atau 8,7% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

### **3. Butir Pernyataan Nomor 3**

Puas dengan peluang untuk promosi Merasa puas dengan peluang untuk promosi.terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 18 orang atau 13% sangat setuju, setuju 73 orang atau 52,9%, ragu-ragu 35 orang atau 25,4%, tidak setuju 10 orang atau 7,2% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

### **4. Butir Pernyataan Nomor 4**

Sangat sedikit kesempatan promosi dalam pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 23 orang atau 16,7% sangat setuju, setuju 82 orang atau 59,4%, ragu-ragu 23 orang atau 16,7%, tidak setuju 8 orang atau 5,8% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

### **5. Butir Pernyataan Nomor 5**

Atasan cukup kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 15 orang atau 10,9% sangat setuju, setuju 88 orang atau 63,8%, ragu-ragu 25 orang atau 18,1%, tidak setuju 8 orang atau 5,8% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

### **6. Butir Pernyataan Nomor 6**

Atasan kurang memperhatikan perasaan anggota terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 16 orang atau 11,6%

sangat setuju, setuju 69 orang atau 50%, ragu-ragu 44 orang atau 31,9% dan tidak setuju 9 orang atau 6,5%.

#### **7. Butir Pernyataan Nomor 7**

Tunjangan yang diberikan adil terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 24 orang atau 17,4% sangat setuju, setuju 73 orang atau 52,9%, ragu-ragu 27 orang atau 19,6%, tidak setuju 12 orang atau 8,7% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **8. Butir Pernyataan Nomor 8**

Tidak puas dengan tunjangan yang didapatkan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 18 orang atau 13% sangat setuju, setuju 75 orang atau 54,3%, ragu-ragu 35 orang atau 25,4%, tidak setuju 8 orang atau 5,8% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **9. Butir Pernyataan Nomor 9**

Penghargaan diberikan ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 21 orang atau 15,2% sangat setuju, setuju 84 orang atau 60,9%, ragu-ragu 23 orang atau 16,7%, tidak setuju 8 orang atau 5,8% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **10. Butir Pernyataan Nomor 10**

Tidak dihargai ketika melakukan pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 12 orang atau 8,7% sangat setuju, setuju 75 orang atau 54,3%, ragu-ragu 44 orang atau 31,9%, dan tidak setuju 7 orang atau 5,1%.

**11. Butir Pernyataan Nomor 11**

Peraturan Kerja membuat kehidupan disiplin terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 28 orang atau 20,3% sangat setuju, setuju 78 orang atau 56,5%, ragu-ragu 20 orang atau 14,5%, tidak setuju 10 orang atau 7,2% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

**12. Butir Pernyataan Nomor 12**

Banyaknya aturan dan prosedur menyebabkan sulit melakukan pekerjaan dengan baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 17 orang atau 12,3% sangat setuju, setuju 83 orang atau 60,1%, ragu-ragu 30 orang atau 21,7%, tidak setuju 6 orang atau 4,3% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

**13. Butir Pernyataan Nomor 13**

Memiliki rekan kerja yang kooperatif terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 24 orang atau 17,4% sangat setuju, setuju 76 orang atau 55,1%, ragu-ragu 30 orang atau 21,7%, tidak setuju 6 orang atau 4,3% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

**14. Butir Pernyataan Nomor 14**

Merasa nyaman dengan rekan kerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 21 orang atau 15,2% sangat setuju, setuju 89 orang atau 64,5%, ragu-ragu 19 orang atau 13,8%, tidak setuju 7 orang atau 5,1% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

**15. Butir Pernyataan Nomor 15**

Bangga terhadap pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 13 orang atau 9,4% sangat setuju, setuju 77 orang atau 55,8%, ragu-ragu 43 orang atau 31,2% dan tidak setuju 5 orang atau 3,6%.

#### **16. Butir Pernyataan Nomor 16**

terlintas merasakan pekerjaan saya ini tidak berarti terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 29 orang atau 21% sangat setuju, setuju 72 orang atau 52,2%, ragu-ragu 26 orang atau 18,8%, tidak setuju 9 orang atau 6,5% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **17. Butir Pernyataan Nomor 17**

Komunikasi berjalan baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 20 orang atau 14,5% sangat setuju, setuju 75 orang atau 54,3%, ragu-ragu 32 orang atau 23,2%, tidak setuju 9 orang atau 6,5% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **18. Butir Pernyataan Nomor 18**

Penugasan kerja tidak sepenuhnya dijelaskan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 18 orang atau 13% sangat setuju, setuju 74 orang atau 53,6%, ragu-ragu 30 orang atau 21,7%, tidak setuju 14 orang atau 10,1% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4. 8** Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Item	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	32	23.2	49	35.5	45	32.6	11	8.0	1	.7
<b>2</b>	19	13.8	66	47.8	39	28.3	11	8.0	3	2.2
<b>3</b>	41	29.7	48	34.8	31	22.5	16	11.6	2	1.4
<b>4</b>	42	30.4	47	34.1	37	26.8	6	4.3	6	4.3
<b>5</b>	20	14.5	50	36.2	46	33.3	17	12.3	5	3.6
<b>6</b>	11	8.0	62	44.9	37	26.8	27	19.6	1	.7
<b>7</b>	30	21.7	67	48.6	31	22.5	9	6.5	1	.7
<b>8</b>	34	24.6	90	65.2	10	7.2	3	2.2	1	.7
<b>9</b>	30	21.7	80	58.0	22	15.9	4	2.9	2	1.4
<b>10</b>	17	12.3	94	68.1	22	15.9	5	3.6	-	-
<b>11</b>	21	15.2	88	63.8	25	18.1	4	2.9	-	-
<b>12</b>	33	23.9	77	55.8	13	9.4	12	8.7	3	2.2

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Keterangan :

Item : No pernyataan

F : Frekuensi

SS : Sangat Tidak Setuju

S : Tidak Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### **1. Butir Pernyataan Nomor 1**

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 32 orang atau 23,2% sangat setuju, setuju 49 orang atau 35,5%, ragu-ragu 45 orang atau 32,6%, tidak setuju 11 orang atau 8,0% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

### **2. Butir Pernyataan Nomor 2**

Mampu mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 19 orang atau 13,8% sangat setuju, setuju 66 orang atau 47,8%, ragu-ragu 39 orang atau 28,3%, tidak setuju 11 orang atau 8% dan sangat tidak setuju 3 orang atau 2,2%.

### **3. Butir Pernyataan Nomor 3**

Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 41 orang atau 29,7% sangat setuju, setuju 48 orang atau 34,8%, ragu-ragu 31 orang atau 22,5%, tidak setuju 16 orang atau 11,6% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

### **4. Butir Pernyataan Nomor 4**

Mampu melakukan pekerjaan dengan baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 42 orang atau 30,4% sangat setuju, setuju 47 orang atau 34,1%, ragu-ragu 37 orang atau 26,8%, tidak setuju 6 orang atau 4,3% dan sangat tidak setuju 6 orang atau 4,3%.

#### **5. Butir Pernyataan Nomor 5**

Mampu bekerjasama dengan rekan satu unit dalam hal pekerjaan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 20 orang atau 14,5% sangat setuju, setuju 50 orang atau 36,2%, ragu-ragu 46 orang atau 33,3%, tidak setuju 17 orang atau 12,3% dan sangat tidak setuju 5 orang atau 3,6%.

#### **6. Butir Pernyataan Nomor 6**

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 11 orang atau 8% sangat setuju, setuju 62 orang atau 44,9%, ragu-ragu 37 orang atau 26,8%, tidak setuju 27 orang atau 18,6% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

#### **7. Butir Pernyataan Nomor 7**

Aktif berpartisipasi dalam Rapat kerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 30 orang atau 21,7% sangat setuju, setuju 67 orang atau 48,6%, ragu-ragu 31 orang atau 22,5%, tidak setuju 9 orang atau 6,5% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

#### **8. Butir Pernyataan Nomor 8**

Mengambil tanggung jawab ekstra terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 34 orang atau 24,6% sangat setuju, setuju 90 orang atau 65,2%, ragu-ragu 10 orang atau 7,2%, tidak setuju 3 orang atau 2,2% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0,7%.

#### **9. Butir Pernyataan Nomor 9**

Memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan lebih baik terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 30 orang atau 21,7% sangat setuju, setuju 80 orang atau 58%, ragu-ragu 22 orang atau 15,9%, tidak setuju 4 orang atau 2,9% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1,4%.

#### **10. Butir Pernyataan Nomor 10**

Menjaga penampilan terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 17 orang atau 12,3% sangat setuju, setuju 94 orang atau 68,1%, ragu-ragu 22 orang atau 15,9% dan tidak setuju 5 orang atau 3,6%.

#### **11. Butir Pernyataan Nomor 11**

Mematuhi peraturan-peraturan yang ada terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 21 orang atau 15,2% sangat setuju, setuju 88 orang atau 63,8%, ragu-ragu 25 orang atau 18,1% dan tidak setuju 4 orang atau 2,9 %.

#### **12. Butir Pernyataan Nomor 12**

Mencari cara untuk meningkatkan performa di tempat kerja terungkap dari jawaban responden untuk pernyataan ini. Responden sebanyak 33

orang atau 23,9% sangat setuju, setuju 77 orang atau 55,8%, ragu-ragu 13 orang atau 9,4%, tidak setuju 12 orang atau 8,7% dan sangat tidak setuju 3 orang atau 2,2%.

#### 4.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan program Warp PLS 3.0. *Partial Least Square* (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian.

##### 1. Menilai Validitas *Outer Model*

*Outer model* Partial Least Square (PLS) digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator–indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria uji mengacu pada besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Dalam menilai *outer model* terdapat dua faktor yang akan diamati yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

- a. *Convergent Validity* mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing – masing variabel indikator. Menurut Chin, 1998 dalam (Ghozali, 2005) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

**Tabel 4. 9 Outer Loading**

	StresKerja	WFC	Kepuasan	Kinerja
X1.1	0.818	0.754	0.603	0.812
X1.2	0.833	0.836	0.601	0.901
X1.3	0.908	0.846	0.652	0.626

Lanjutan tabel 4.9

X1.4	0.844	0.824	0.604	0.652
X1.5	0.902	0.816	0.650	0.605
X1.6	0.906	0.843	0.704	0.601
X1.7	0.853	0.607	0.705	0.611
X1.8	0.634	0.682	0.631	0.626
X1.9	0.804	0.796	0.601	0.644
X2.1	0.842	0.872	0.902	0.901
X2.2	0.861	0.878	0.608	0.614
X2.3	0.804	0.874	0.602	0.615
X2.4	0.606	0.957	0.840	0.618
X2.5	0.725	0.929	0.619	0.811
X2.6	0.713	0.919	0.627	0.603
X2.7	0.627	0.639	0.602	0.901
X2.8	0.800	0.854	0.614	0.820
X2.9	0.776	0.756	0.610	0.911
Z1.1	0.919	0.605	0.859	0.609
Z1.2	0.707	0.613	0.854	0.704
Z1.3	0.644	0.602	0.861	0.604
Z1.4	0.654	0.602	0.844	0.633
Z1.5	0.605	0.633	0.818	0.640
Z1.6	0.655	0.737	0.600	0.708
Z1.7	0.610	0.620	0.860	0.703
Z1.8	0.702	0.801	0.865	0.622
Z1.9	0.645	0.633	0.874	0.601
Z1.10	0.902	0.602	0.733	0.613

Lanjutan tabel 4.9

Z1.11	0.901	0.610	0.831	0.601
Z1.12	0.613	0.643	0.830	0.626
Z1.13	0.701	0.071	0.824	0.614
Z1.14	0.702	0.609	0.794	0.604
Z1.15	0.630	0.621	0.691	0.602
Z1.16	0.702	0.635	0.843	0.757
Z1.17	0.608	0.633	0.838	0.609
Z1.18	0.820	0.712	0.641	0.610
Y1.1.	0.715	0.718	0.632	0.646
Y1.2	0.707	0.811	0.632	0.663
Y1.3	0.622	0.634	0.650	0.675
Y1.4	0.609	0.704	0.624	0.736
Y1.5	0.719	0.681	0.644	0.705
Y1.6	0.709	0.709	0.621	0.653
Y1.7	0.951	0.951	0.601	0.778
Y1.8	0.621	0.610	0.642	0.648
Y1.9	0.607	0.619	0.610	0.941
Y1.10	0.602	0.623	0.602	0.655
Y1.11	0.702	0.624	0.602	0.833
Y1.12	0.021	0.600	0.607	0.744

Sumber: Hasil olah data 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel penelitian semuanya memiliki nilai lebih dari 0,5 sampai 0,6. Hal ini berarti indikator-indikator yang

digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*.

- b. Discriminant Validity diukur dari *Average Variance Extracted* (Akar AVE) dalam model. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam (Ghozali, 2005)).

**Tabel 4. 10 Reliability dan Average Variance Extracted**

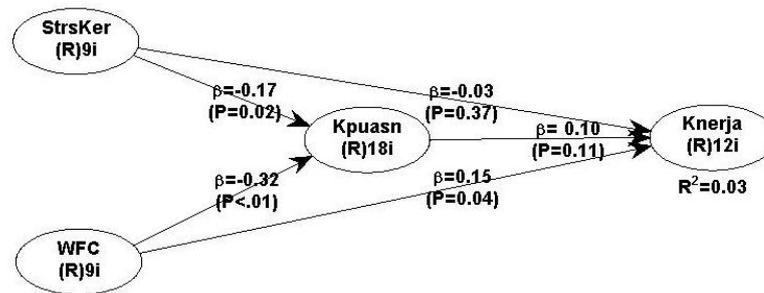
Konstruk Eksogen	AVE	Kesimpulan
Stres kerja (X1)	0.658	Reliabel
WFC (X2)	0.501	Reliabel
Kepuasan (Z)	0.630	Reliabel
Kinerja (Y)	0.834	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dar 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

## 2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Model pengujian struktural dijelaskan pada Gambar 4.1 dibawah ini.



**Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Model Struktural**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2005). Hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan PLS di jelaskan pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

**Tabel 4. 11 Nilai *R-square***

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan (Z)	0,707
Kinerja (Y)	0,206

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 nilai *R-square* untuk variabel kepuasan (Z) diperoleh sebesar 0,707, untuk variabel kinerja diperoleh sebesar 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa 70,7% variabel kepuasan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan *work family conflict* ( $X_2$ ) sisanya 29,3% kepuasan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan 20,6%

variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan, sisanya 79,4% kinerja dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.4.1 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, Uji t menggunakan bantuan program Warp PLS 3.0. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil analisis data yang menunjukkan hubungan antara konstruk eksogen dengan konstruk endogen dijelaskan pada Tabel 4.12.

**Tabel 4. 12** Signifikansi *Inner Model*

	<i>Path Coefficients</i>	<i>Effect Sizes For Path Coefficients</i>	<i>Standard Error For Path Coefficients</i>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
Direct effect					
X1 -> Z	-0,17	0,019	0,082	0,022	Berpengaruh
X2 -> Z	-0,32	0,059	0,079	0,001	Berpengaruh
Z -> Y	0,10	0,011	0,083	0,115	Tidak Berpengaruh
X1 -> Y	-0,03	0,003	0,085	0,365	Tidak Berpengaruh
X2 -> Y	0,15	0,018	0,082	0,039	Berpengaruh
Indirect effect					
X1-> Y	0,017	0,002	0,060	0,391	Tidak Berpengaruh
X2-> Y	0,032	0,004	0,060	0,294	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

- 1) Pengaruh stres kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar -0,17 dengan p value  $0,022 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan

negatif terhadap kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis pertama diterima**.

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh stress kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar -0,03 dengan p value  $0,365 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, dengan demikian **hipotesis kedua ditolak**.

- 3) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar -0,32 dengan p value  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis ketiga diterima**.

- 4) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,15 dengan p value  $0,039 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian **hipotesis keempat diterima**.

- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,10 dengan p value  $0,115 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian **hipotesis kelima ditolak**.

- 6) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,032 dengan p value  $0,294 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis keenam ditolak**.

- 7) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,017 dengan p value  $0,391 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis ketujuh ditolak**.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS), diperoleh hasil sebagai berikut :

#### **4.5.1 Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja Satreskrim Yogyakarta**

Semakin tinggi stres kerja anggota Satreskrim Yogyakarta maka kepuasan anggota menurun. Tingkat stres dalam proses penyelesaian pekerjaan di Satreskrim Yogyakarta seperti pemecahan kasus kriminal yang sulit diungkap mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja. Stres yang dialami anggota Satreskrim muncul dalam keadaan psikologis sehingga menimbulkan rasa cemas, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan yang ada di Satreskrim. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Bemana, Moradi, Ghasemi, Taghavi, & Ghayoor, 2013), (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011), (Utami & Hariwibowo, 2013), (Bhatti, Jiskani, Pathan, & Magsi, 2011), dan (Fadilah, 2010) bahwa terdapat hubungan negatif kuat antara stres dengan kepuasan kerja.

Hasil Penelitian ini didukung (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011). Penelitian yang dilakukan memfokuskan untuk mengkaji penyebab stres kerja pada perawat wanita dan selanjutnya, bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sampel penelitian terdiri dari 500 perawat wanita dari berbagai rumah sakit di Peshwar, Pakistan. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner, pengolahan data menggunakan SPSS. Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utami & Hariwibowo, 2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor cabang PT. Pegadaian (Persero) dengan arah korelasi yang negatif. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dalam penelitian ini termasuk ke dalam stres yang bersifat merusak (*distress*). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28.4% sedangkan 71.6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja.

Penelitian ini didukung oleh (Bhatti, Jiskani, Pathan, & Magsi, 2011). Data dikumpulkan dari 400 responden menggunakan *cross sectional* dari seluruh empat provinsi dengan teknik acak sederhana. Sampel dari penelitian ini terdiri dari universitas-universitas negeri di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara empat dari semua konstruk yang diuji dan juga ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan 70 persen anggota fakultas tidak merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Stres kerja juga memiliki hubungan negatif dengan kesehatan.

Penelitian ini sepadan dengan (Fadilah, 2010) mengenai pengaruh stres karyawan PT Coca Cola Amatil (Central Java) terhadap kepuasan kerjanya dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial. Hasil temuannya seorang karyawan yang memiliki dukungan sosial yang baik akan mampu mengelola stresnya sehingga dampak pada kepuasan

kerja juga baik. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 78 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan *moderating*. Analisis data diukur dengan menggunakan regresi sederhana dan moderating sehingga dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel interaksi antara pengaruh stres dengan dukungan sosial berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menggunakan uji t juga dapat diketahui bahwa stres kerja dan interaksi antara stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan (Bemana, Moradi, Ghasemi, Taghavi, & Ghayoor, 2013). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu penting bagi Satreskrim untuk memahami kebutuhan anggota mereka dalam proses penyelesaian pekerjaan sebagai upaya untuk mengelola stres kerja yang dialami anggotanya. Penelitian ini ditemukan fenomena bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju terkait pernyataan variabel stres kerja dalam kuesioner yang dapat dilihat pada frekuensi jawaban responden variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa anggota satreskrim mengalami kebingungan dalam

menjawab karena sebagai anggota Polri dalam bekerja tidak terkait dengan kepuasan tetapi selalu menjalankan tugas pokok sebagai Polri.

#### **4.5.2 Stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja**

Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya stres kerja yang dialami anggota Satreskrim Yogyakarta tidak membuat kinerja menurun. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal, yaitu Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. Stres yang dialami anggota Satreskrim belum melebihi tingkat maksimal meskipun jika dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja dalam penelitian berpengaruh negatif. Penyelesaian tugas dan pekerjaan menjadi tanggungjawab yang harus diselesaikan meskipun secara psikologis anggota Satreskrim mengalami stres. Sesuai dengan frekuensi jawaban responden variabel kinerja yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju artinya anggota Satreskrim menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yoanisa & Pradhanawati, 2013) hasil penelitiannya dilatarbelakangi karena banyak perusahaan saat ini yang menggunakan tenaga kerja outsourcing. Salah satu diantaranya adalah PT. Bank Jateng Semarang, dilihat dari besarnya jumlah perbedaan yang signifikan antara absensi karyawan dengan keterangan

sakit dan ijin pada periode tahun 2010-2011. Terdapat indikasi stress kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi permasalahan yang diangkat oleh peneliti untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Tipe penelitian yaitu *explanatory*, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi Linier. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai (Sutrisno, 2014), Sampel yang digunakan dalam penelitiannya sebanyak 43 orang karyawan dan guru sekolah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilai sig (*2-tailed*) lebih kecil dari 0,05 (*alpha*). Sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.

Hasil penelitian ini diperkuat (Wakhyuni, Siregar, & Ningsih, 2017) Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Binjai. Pemilihan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah responden 70 orang yaitu 10% dari jumlah keseluruhan personil. Data yang digunakan dalam penelitian data

primer. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package For Social Science 16* (SPSS 16). Hasilnya adalah Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Polres Binjai dengan nilai hitung  $(-0.327) < t_{tabel} (1,994)$  serta nilai signifikansinya di atas 5%.

Hasil penelitian ini senada (Munandar, 2015) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan kantor cabang utama medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaeni & Djumahir, 2013) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja**

*Work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar-peran yang terjadi sebagai akibat tuntutan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan dan mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan tanggung jawab terkait keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aminah, 2008), (Anafarta, 2011), (Warokka & Febrilia, 2015), (Rathi & Barath, 2013),

dan (Magdalena, 2009) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan (Baghban, Marziyeh, & Maryam, 2010) Penelitian yang melibatkan 160 perawat sebagai sampel yang terdiri dari 80 perawat status kerja tetap dan 80 perawat status kerja kontrak dengan menggunakan metode *random sampling*. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara perawat dengan status kerja tetap dan status kerja kontrak dalam kaitannya dengan *work family conflict*. Jam kerja pada perawat status kerja tetap berbeda dengan jam kerja perawat kontrak dimana perawat kontrak memiliki jam kerja *shifting* sehingga mereka kurang berhasil dalam mengelola *work-family conflict* yang mereka hadapi. Penelitian tersebut juga menemukan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *fatigue*, *emotional distress*, dan *depressive symptoms*. Hal Ini dapat mempengaruhi kualitas *performance* perawat. Lebih lanjut, dalam penelitian tersebut juga ditunjukkan bahwa adanya perbedaan signifikan level *self-efficacy* dari perawat kontrak dan perawat status kerja tetap. Penelitian tersebut menemukan bahwa adanya hubungan antara tipe status pekerjaan dan level *self-efficacy*. Dengan kata lain, *level self-efficacy* yang tinggi dimiliki oleh karyawan yang memiliki jaminan dalam pekerjaannya, misalnya dalam kasus ini adalah status kerja tetap.

Penelitian ini sejalan dengan (Paramita & Subudi, 2017) sebanyak 46 responden dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan analisis jalur. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung (Magdalena, 2009). Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan menitipkannya kepada rekan yang memiliki kenalan polisi wanita dan memberikan kuisisioner di empat Polres, yaitu Polres Jakarta Timur, Polres Jakarta Pusat, Polres Jakarta Barat, dan Polres Depok. Dari 126 kuisisioner yang disebar, hanya 88 partisipan yang datanya dapat diolah karena memenuhi kriteria partisipan dalam penelitian ini. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson. Dari analisis terhadap hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara work-family conflict dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work-family conflict maka semakin rendah kepuasannya dan sebaliknya.

Penelitian ini didukung (Anika, 2017), Subjek penelitian adalah karyawan wanita yang telah ada bekerja minimal 3 tahun dan menikah. Sampling yang terlibat dapat digunakan adalah 44 karyawan perempuan di rumah sakit PKU Muhammadiyah di gamping Yogyakarta. Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16.0 untuk *windows*. Berdasarkan

analisis yang telah dibuat hasilnya adalah pengaruh pekerjaan konflik keluarga positif dan signifikan terhadap intensi turnover, pengaruh konflik keluarga bekerja negatif dan signifikan pada kepuasan karyawan, dan kepuasan karyawan negatif dan signifikan pada intensi Turnover.

Sejalan dengan penelitian (Buttler & Skattebo, 2004) menyatakan bahwa “Jika *work family conflict* terjadi, maka secara tidak langsung akan berpengaruh pada mutu pekerjaan dan kemudian berimbas pada performa kerja seseorang”. Ini memunculkan gagasan bahwa *work family conflict* tidak hanya menjadi permasalahan dalam keluarga namun juga menjadi permasalahan dalam perusahaan. (Boles, Howard, & Donofrio, 2001) telah menghubungkan konflik dengan kepuasan kerja pada kepolisian di AS. Hasilnya, WFC berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para polisi.

Dari penjelasan diatas mengindikasikan bahwa semakin besar konflik pekerjaan-keluarga yang dialami anggota Satreskrim Yogyakarta semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan- keluarga/WFC. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan- keluarga yang dialami (Kim & Ling, 2001). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan

seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Parasuraman & Simmers, 2001).

Satreskrim Yogyakarta harus memahami dan menghargai aspek-aspek kehidupan anggota baik dari sisi aspek pekerjaan maupun aspek di luar pekerjaan. Fleksibilitas bisa menjadi konsep kunci dalam penugasan anggota Satreskrim agar dapat melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Keinginan untuk menegosiasikan tugas dapat digambarkan sebagai dukungan Satreskrim yang terkait dengan kepuasan kerja.

#### **4.5.4 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal, yaitu Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. Fenomena dalam penelitian ini berdasarkan frekuensi jawaban responden variabel kinerja yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju artinya anggota Satreskrim tetap mendahulukan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi ataupun golongan serta bertanggungjawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung (Christine, Mula, & Oktorina, 2010) konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja maka mereka saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan keluarga yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Cinnamon & Rich, 2002) menyatakan bahwa guru akan berusaha mengatasi permasalahan dengan baik, masalah keluarga maupun masalah pekerjaan sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang akan mengarah pada timbulnya stress kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa disamping berusaha untuk menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga dengan cara waktu kerja yang lebih fleksibel, akan berarti jika pihak sekolah ikut membantu dalam mengatasi masalah siswa dengan meminta dukungan kepada orang tua siswa.

Hasil penelitian ini sejalan (Jackson & Yohanes, 2017) Penelitian tentang pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data primer digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung melalui metode survei dari sampel 50 orang di PT Sinta Pertiwi dengan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji F, uji-T dan uji hipotetis. Hasil dalam penelitian ini adalah

ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, konflik kerja-ke-keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan jadwal kerja yang fleksibel dapat memainkan peran penting untuk meminimalkan dampak konflik yang tidak menguntungkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Netemeyer, Maxham III, & James, 2005) dalam penelitian dengan sampel karyawan customer service, menemukan bahwa *work family conflict* (WFC) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Menurut teori (Robbin & Timothy, 2009) Pada tingkat konflik yang optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Satreskrim Yogyakarta mampu mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya sehingga tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya anggota Satreskrim mampu membuat keseimbangan antara urusan pekerjaan dan keluarga sehingga tidak dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarga yang pada akhirnya tidak menurunkan kinerja.

#### **4.5.5 Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. Fenomena dalam penelitian ini

berdasarkan frekuensi jawaban responden variabel kepuasan kerja mayoritas menjawab setuju, artinya mayoritas merasa puas dalam bekerja, namun hal tersebut tidak mampu mempengaruhi kinerja anggota Satreskrim. Hal ini karena sebagai anggota POLRI dalam bekerja terikat dengan TRI BRATA dan CATUR PRASETYA anggota POLRI yang mendorong anggota Satreskrim untuk tetap menjaga kinerjanya dalam bekerja tidak terpengaruh kepuasan kerja.



**Gambar 4. 2 TRI BRATA dan CATUR PRASETYA**

Penelitian ini sejalan dengan (Abidin, 2010) Penelitian menggunakan metode survei, sample dan dan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama dan subyek dari penelitian ini sebanyak 108 responden. Lokasi penelitian dilakukan di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Metode analisa data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program

AMOS 16.0 untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (CR = -3.392; P = signifikan).

Penelitian ini sesuai (Muhaimin, 2004) mengungkapkan bahwa kurangnya penghargaan (*reward*) yang didapatkan pegawai dari pimpinan/atasan, tergambar pada pegawai, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari pimpinan/atasannya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka pegawai tersebut mendapatkan teguran yang kurang tepat dari pimpinan/atasannya. Akibatnya, pegawai dalam menjalankan pekerjaannya tidak didasari dengan penuh kesungguhan, sehingga mereka merasa tidak perlu bekerja dengan sungguh-sungguh, karena tidak adanya perhatian dan kepedulian dari pihak pimpinan/atasannya.

Penelitian ini diperkuat oleh (Kreitner & Kinicki, 2000) Penelitian meta analisis mengakumulasi dari 74 penelitian yang menghubungkan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap 12.192 orang. Ditemukan bahwa terdapat suatu hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. (Khuzaeni & Djumahir, 2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haeranie, 2004) meskipun hasil analisis diskriptif menemukan tingkat kepuasan kerja karyawan sudah tergolong baik, tetapi belum mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Karyawan yang bahagia tidak selalu bekerja produktif Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi faktor menurunnya kinerja Anggota Satreskrim.

Meskipun anggota Satreskrim mengalami ketidakpuasan atau kepuasan dalam bekerja maka anggota Satreskrim tetap menjaga kinerjanya. Janji atau sumpah anggota POLRI diatur oleh undang-undang no 2 tahun 2002 pasal 22 dan 23 yang menyatakan bahwa anggota POLRI melaksanakan pekerjaan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan masyarakat dari pada kepentingannya sendiri, seseorang atau golongan. Artinya anggota POLRI tidak memiliki alasan yang membuat kinerjanya menurun.

#### **4.5.6 Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal, yaitu Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini konflik kerja-keluarga mempengaruhi kepuasan kerja namun tidak menurunkan kinerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Akbar anggota Satreskrim mengatakan bahwa kinerja anggota

Satreskrim tidak dipengaruhi oleh kepuasan, dalam kondisi apapun kinerja anggota Satreskrim tidak boleh menurun. Anggota Satreskrim harus mendahulukan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara diatas kepentingan pribadi dalam hal ini adalah kepuasan. Oleh karena itu setiap anggota Satreskrim dididik dengan keras.

Penelitian ini sejalan dengan (Lubis S. I., 2016) menggunakan desain kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja di PT. BRI Cabang Siak yang telah menikah yang berjumlah sebanyak 129 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) langsung tertutup. Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software AMOS 21. Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh negatif yang tidak signifikan konflik pekerjaan- keluarga terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **4.5.7 Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal, yaitu Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu mengurangi kepuasan kerja tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penurunan kepuasan kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja anggota Satreskrim.

Pekerjaan di Satreskrim tidak terkait dengan kepuasan, meskipun stres kerja mampu menurunkan kepuasan kerja tidak berarti mempengaruhi kinerja anggota Satreskrim. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Akbar anggota Satreskrim mengatakan bahwa kinerja anggota Satreskrim tidak terpengaruh oleh kepuasan dan konflik keluarga pekerjaan. Dalam kondisi apapun kinerja anggota Satreskrim tidak boleh menurun. Anggota Satreskrim harus mendahulukan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi dan kepentingan keluarga. Penelitian ini sejalan dengan (Mariskha, 2011) Secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar lokal kota Palembang namun secara simultan berpengaruh signifikan, akan tetapi pengaruhnya lemah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 2) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 3) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 4) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 6) Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.
- 7) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Satreskim Polresta Yogyakarta.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Diharapkan Satreskim Polresta Yogyakarta memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para anggotanya dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik dengan cara:

1. Pemimpin diharapkan mampu memahami permasalahan anggota Satreskim Polresta Yogyakarta. Oleh karena itu pemimpin di Satreskrim harus ditingkatkan dengan cara pemimpin hendaknya selalu mempererat hubungan dengan anggotanya dengan menyelenggarakan forum pertemuan rutin sehingga terjalin hubungan emosional yang kuat.
2. Satreskrim Polresta Yogyakarta sebaiknya perlu mengevaluasi apakah upaya-upaya penanggulangan stres dan konflik yang dihadapi anggotanya sudah sesuai dengan apa yang diinginkan anggota Satreskrim.
3. Terkait hubungan yang dimiliki Satreskrim terhadap permasalahan yang terjadi terutama mengenai stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja. Pihak Satreskrim harus mampu manajemen tingkat konflik dan mengevaluasi tugas setiap bagian dapat dilakukan pencegahan sejak dini permasalahan yang akan timbul yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja anggota Satreskrim.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini banyak kendala yang dihadapi secara teoritis maupun teknis. Keterbatasan hal tersebut menyebabkan adanya kelemahan hasil penelitian ini. Kendala secara teoritis

adalah variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kendala secara teknis adalah jumlah sampel yang digunakan bersifat acak, bahasa yang digunakan pada kuesioner merupakan bahasa yang akademis sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara penulis dengan responden, dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya dapat menipiskan kuesioner tersebut kepada Mas Akbar Bantilan sebagai kepala kepolisian Resor Kota Yogyakarta Kasat Reskrim, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.

Berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan keterbatasan penelitian ini menyangkut dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek teknis, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menggambarkan secara umum apakah faktor stres kerja, konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan. Dengan adanya keterbatasan penelitian di atas, penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat lebih optimal dan mampu menggambarkan secara umum mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam perusahaan maupun instansi yang lain, agar terlihat perbedaan dengan hasil yang dilakukan Pada Jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, N. (2010). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro.
- Adam, A., & Bond, S. (2000). Hospital Nurses Job Satisfaction, Individual and Organisational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 536–543.
- Afrillia, L. D., & Utami, N. H. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 54 No. 2*, 48-56.
- Allen, N. (2000). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Aminah, A. (2008). Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. *The Journal of International Management Studies*.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4*.
- Anika, Y. (2017). *Pengaruh Work Family Conflic (Wfc) Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perawat Wanita Pku Muhammadiyah Gamping Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Asfahyadin, A. L., Nur, N., Taufik, M. S., Gusli, T., Rosmawati, Kartini, et al. (2017). The Influence Of Work Family Conflict And Word Stress On Employee Performance. *International Journal of Management and Applied Science*, ISSN:2394-7926.
- Asvita, A. (2015). Work-Family Conflict: Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Job Performance Dan Moderasi Self-efficacy Perawat Unit IRD RSUD Dr. Soetomo, Surabaya. *Tesis*.
- Baghban, I., Marziyeh, M., & Maryam, F. (2010). The relationship between workfamily conflict and the level of self-efficacy in female nurses in Alzahra Hospital. *IJNMR/ Autumn vol. 15 no. 4*.

- Baltes, B., & Heydens-Gahir, H. (2003). Reduction of Work–Family Conflict Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 1005–1018.
- Baron, R. (2003). *Psikologi Sosial Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. (2013). The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, pp 233-238.
- Bhatti, N., Jiskani, M., Pathan, M., & Magsi, M. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol.4, No.3, 264-270.
- Boles, J., Howard, W., & Donofrio, H. (2001). An Investigation into The Inter Relationships of Work Family Conflict, Family Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of managerial issues*, 376-390.
- Buttler, A., & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 553-564.
- Christine, W., Mula, I., & Oktorina, M. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.12, NO. 2, 121-132.
- Cinnamon, R., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implication for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 531-541.
- Daft, R. (2010). *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks.
- Esson, P. (2004). Consequences Of Work-Family Conflict: Testing A New Model Of Work-Related, Non-Work Related And Stress-Related Outcomes,. *Thesis submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University*.
- Evan, G., & Johnson, D. (2000). Stress and open office noise. *Journal of Applied Psychology*, 779-783.

- Fadilah, M. L. (2010). *Analisis Pengaruh Stess Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Faqihudin, M., & Gunistiyo. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank- Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Intensi Meninggalkan Organisasi*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gonul, K., & Ceyhun, G. (2014). The Impact of Job Characteristics on Burnout ; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management*, 291-309.
- Goodarzi, Hojjat, T., Hatami, & Samaneh. (2015). The Effect Of Work-Family Conflict And Work-Family Facilitation On Job Satisfaction And Performace In National Iranian Drilling. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, ISSN:2231-6345, Vol. 5 (S2), pp. 2821-2830.
- Goswami, T. G. (2015). Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 51-55.
- Greenberg, J. (2006). *Comprehensive stress management 10th edition*. New York, USA: McGraw-Hill Compenies, Inc.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between workfamily conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 91-100.
- Guitian, G. (2009). Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective. *Journal of Business Ethic*, 88, 513-524.
- Gunarsa, S. (2008). *Psikologi Praktis: Anak, Remaja, dan Keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Haeranie, S. (2004). *Pengaruh perubahan organisasi terhadap peluang karir, stress, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Studi pada beberapa perusahaan yang melakukan merger di Makassar*. Makassar: Disertasi Proqram Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.

- Hamidi, Y., & Eivazi, Z. (2010). The relationships among employees, job stress, job satisfaction, and the organizational performance of Hamadan Urban Health Centers. *Social Behavior and Personality*, 963-968.
- Hayes, Bronwyn, Ann Bonner, & Julie Pryor. (2010). Factors Contributing to Nurse Job Satisfaction in The Acute Hospital Setting:A Review of Recent. *Journal of Nursing Management*, 804-814.
- Huang, Y., Hammer, L., Neal, M., & Perrin, N. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 79-100.
- Husein, U. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indrawati, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2*.
- Inuwa, M. (2015). *The Influence of Job satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance*. *The International Journal Of Business & Management*, Vol:3, No. 5 pp 288-293.
- Ivancevich, J., Robert, K., & Michael, T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, & Yohanes, A. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati Pt Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1*, 99-111.
- Jarinto, K. (2010). Eustress: A Key to Improving Job Satisfaction and Health among Thai Managers Comparing US, Japanese, and Thai Companies Using SEM Analysis. *NIDA Development Journal*, 100-129.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., & Jan, H. T. (2011). Effect Of Job Stress on Job Performance & Satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary*, Vol 3, No 7.
- Jovanovic, J., Lazaridis, K., & Stefanovic, V. (2006). Theoretical approaches to problem of occupational stress. *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 163-169.
- Jungwee, P. (2007). Work Stres and Job Performance. *Statistic Canada*, 1-17.

- Karatepe O, M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management*, 255-268.
- Khuzaeni, M., & Djumahir, S. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta. *IOSR Journal of Business and Management* , pp. 49–54.
- Kim, J., & Ling, C. (2001). Workfamily conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 204-221.
- Koopmans, L., Hildebrandt, V., Bernaads, C., & Schaufeli, W. (2011). The conceptual framework of individual work performance. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2000). *Organizational Behavior 5th edition*. Boston: Mc Graw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The eustress concept: Problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 179-185.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 726-744.
- Leontaridi, R., & Ward, M. (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions.
- Levy, P. (2006). *Industrial/Organizational Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lubis, I. S., Mulatsih, S. L., & Harahap, F. E. (2016). Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga, Stres Kerja Terhadap Karyawan Pt. Bri Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Vol.9, No.2.
- Lubis, S. I. (2016). *Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sumatera Barat: Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Magdalena, H. (2009). *Hubungan Antara Wok-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mariskha. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, ISSN: 2085-1375, Edisi Ke-VI*, 36-.
- Matheny, J., & Kolt, G. (2003). Eustress, distress and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 726-744.
- Mathis, & Jackson. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba. In *Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Metae, M., Unalb, O. F., & Bilenc, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Social and Behavioral Sciences*, 264 – 270.
- Miner, J. (2008). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Mohsan, F. (2011). Impact of stres on Job Performance of Employees Working in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Contemporary research in Business. Vol.3 No 2*.
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. *Jurnal Psikologi*.
- Munandar, R. A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi serta Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan*. Medan : Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between Work-Family Conflict Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study. *European Journal of research on education Vol. 2 No. 2*.
- Nasib Tua, L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional . *Buletin Psikologi*, 1 – 11 .
- Nasution. (2003). *Metode Research*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasyadizi, N. N., Kusdi, R., & Ika, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT

- JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1*, 9-15.
- National Safety Council, T. G. (2004). *Manajemen Stres Alih Bahasa Widyastutik*. Jakarta: EGC.
- Netemeyer, R., Maxham III, & James, P. C. (2005). Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*.
- Paramita, M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto . *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12*, 6441-6470.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work- family conflict and well- being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 551- 568.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace : development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 4, pp. 612-624.
- Putri, N. I. (2010). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Pada Pegawai Perempuan Yang Menikah di Universitas HKBP Nommensen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi, vol. 3, No. 3*, 37-49.
- Qu, H., & Zhao, X. (2012). Employees Work family conflict Moderating Life and Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28.
- Rathi, n., & Barath, M. (2013). Work family conflict and Job and Family Satisfaction. *Diversity and Inclusion : An International Journal*, 438-454.
- Riaz, M., Nazir, A., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research Pakistan, Vol.5*, 1370-1382.
- Robbin, P. S., & Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior*. USA: Pearson Education Limited; 13 edition (2016).
- Robbin, S., & Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. USA: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior*. USA: Prentice-Hall.
- Savira, H., Noermijati, & Djumahir. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang. *ISSN: 1693-5241*, 54 - 60.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shader, K., Broome, M., Broome, C., West, M., & Nash, M. (2001). Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover For Nurses in An Academic Medical Center. *Journal of Nursing Administration*, 210-.
- Soeharto, T. N. (2010). Konflik Pekerjaan- Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi Vol 37, No.1* , 189 – 194.
- Spector, P. E. (2013). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Son Inc.
- Springer, G. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance Among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues* , 5 (1), 29-42.
- Spurgeon, A., Jackson, A. C., & Beach, J. R. (2001). The life events inventory: Re-scaling based on an occupational sample. *Occupational Medicine*, 287-293.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N., Sarmawa, I., & Wardana, M. (2014). Work family conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management* , 6 (32), 189-195.
- Sutrisno, E. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Utami, S., & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang pt. Pegadaian (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*.
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Seminar Nasional dan Gelar Produk*, 890- 901.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 2015 No. 2015.
- Waters, A. J., & Ussery, W. (2007). Police Stress:History, Contributing Factors, Symptoms, And Interventions. *An international journal of police strategies and management*, Vol. 30. No. 2. Hal 176-180.
- Yoanisa, M., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol 2, No 1, 98-104.

# LAMPIRAN

## KUESIONER

### Keterangan Pengisian

Kami meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini. Masing-masing daftar pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban. Bapak/Ibu/Saudara/i diminta memilih alternatif jawaban atas pernyataan dibawah ini dengan member tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Keterangan :

SS	S	RG	TS	STS
Sangat setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Sebelum mengisi daftar pertanyaan utama, Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon mengisi data responden yang penting untuk penelitian ini, setiap data dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dirahasiakan.

### Data Responden

1. Jenis kelamin : a. Laki-Laki, b. Perempuan
2. Umur : a. 20-30 tahun, b. 31-40 tahun c. > 40 tahun
3. Masa kerja : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA, b. D III, c. S1, d. S2, e. S3

### Stres kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
<b>Fisiologis</b>						
1	Jantung saya berdebar-debar ketika menghadapi masyarakat saat sedang bertugas.					
2	Stamina saya tetap terjaga ketika bekerja. (R)					
3	Saya merasa pusing akibat banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan.					
<b>Psikologis</b>						

4	Saya merasa gelisah jika masalah pekerjaan belum terselesaikan.					
5	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak					
6	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (R)					
<b>Perilaku</b>						
7	Saya tidak dapat tidur dengan nyenyak karena memikirkan masalah pekerjaan.					
8	Walaupun kondisi saya tidak baik, masih membuat saya semangat dalam bekerja. (R)					
9	Jadwal tugas tidak menurunkan motivasi saya dalam bekerja (R)					

### Konflik pekerjaan-keluarga

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
<b><i>Time based conflict</i></b>						
1	Pekerjaan di tempat kerja membuat saya tidak mempunyai banyak waktu untuk keluarga					
2	Karena banyaknya waktu yang tersita dalam menjalankan tugas pada pekerjaan yang diemban membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga					
3	Jadwal pekerjaan saya seringkali bertentangan dengan kehidupan keluarga saya.					
<b><i>Strain based conflict</i></b>						
4	Pekerjaan di tempat kerja membuat saya tidak bisa berpartisipasi dalam kegiatan keluarga					
5	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya					
6	Pekerjaan di tempat kerja membuat saya jauh dengan keluarga					
<b><i>Behavior based conflict</i></b>						
7	Tekanan di tempat kerja membuat saya malas dalam melakukan sesuatu hal di rumah					
8	Cara pemecahan masalah yang saya gunakan ditempat kerja tidak efektif dalam menyelesaikan masalah keluarga					
9	Sikap yang membuat saya efektif dalam bekerja tidak mampu membantu saya untuk menjadi orang tua yang lebih baik					

### Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika saya memikirkan tentang gaji (R)					
<b>Promosi</b>						
3	Saya puas dengan peluang untuk promosi.					
4	Sangat sedikit kesempatan promosi dalam pekerjaan saya (R)					
<b>Supervisi</b>						
5	Atasan saya cukup kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya					
6	Atasan saya kurang memperhatikan perasaan anggota. (R)					
<b>Tunjangan</b>						
7	Tunjangan yang diberikan adil					
8	Saya tidak puas dengan tunjangan yang didapatkan (R)					
<b>Penghargaan</b>						
9	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya mendapat penghargaan yang memang seharusnya saya terima					
10	Saya tidak merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan dihargai. (R)					
<b>Prosedur dan Peraturan Kerja</b>						
11	Peraturan Kerja membuat hidup saya disiplin.					
12	Banyaknya aturan dan prosedur menyebabkan saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik (R)					
<b>Rekan Kerja</b>						
13	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif					
14	Saya nyaman dengan rekan kerja					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
15	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya					
16	Saya merasa terkadang pekerjaan saya ini tidak berarti (R)					
<b>Komunikasi</b>						
17	Komunikasi nampaknya baik dalam organisasi ini					
18	Penugasan kerja tidak sepenuhnya dijelaskan (R)					

### Kinerja Personil

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
<b><i>Task Performance</i></b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Saya mampu mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan					
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik					
<b><i>Contextual performance</i></b>						
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan satu unit dalam hal pekerjaan					
6	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
7	Saya aktif berpartisipasi dalam Rapat kerja					
8	Saya mengambil tanggung jawab ekstra					
<b><i>Adaptive performance</i></b>						
9	Saya memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi dari waktu ke waktu					
10	Saya memperhatikan penampilan saya ketika bekerja					
11	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada					
12	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan performa di tempat kerja					

### Hasil Olah Data Frekuensi

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	130	94.2	94.2	94.2
	Perempuan	8	5.8	5.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	42	30.4	50.7	50.7
	31 - 40 tahun	70	50.7	30.4	81.2
	>40	26	18.9	18.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 10 Tahun	18	13.0	13.0	13.0
	11 s/d 20 Tahun	90	65.2	65.2	78.3
	21 s/d 30 Tahun	20	14.5	14.5	92.8
	31 s/d 40	7	5.1	5.1	97.8
	> 40	3	2.2	2.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	96	69.5	69.5	69.5
	DIII	5	3.6	3.6	73.1
	SI	35	25.5	25.5	98.6
	S2	2	1.4	1.4	100.0
	S3	0	0	0	0
	Total	138	100.0	100.0	100.00

## Deskripsi Variabel

## Stres

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.8	5.8	5.8
	TS	34	24.6	24.6	30.4
	N	56	40.6	40.6	71.0
	S	29	21.0	21.0	92.0
	SS	11	8.0	8.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	31	22.5	22.5	22.5
	N	48	34.8	34.8	57.2
	S	40	29.0	29.0	86.2
	SS	19	13.8	13.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	14.5	14.5	14.5
	N	52	37.7	37.7	52.2
	S	55	39.9	39.9	92.0
	SS	11	8.0	8.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	23	16.7	16.7	16.7
	N	55	39.9	39.9	56.5
	S	50	36.2	36.2	92.8
	SS	10	7.2	7.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	11.6	11.6	11.6
	N	59	42.8	42.8	54.3
	S	47	34.1	34.1	88.4
	STS	16	11.6	11.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	19	13.8	13.8	14.5
	N	52	37.7	37.7	52.2
	S	53	38.4	38.4	90.6
	SS	13	9.4	9.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.2	2.2	2.2
	TS	25	18.1	18.1	20.3
	N	24	17.4	17.4	37.7
	S	58	42.0	42.0	79.7
	SS	28	20.3	20.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.8	5.8	5.8
	TS	8	5.8	5.8	11.6
	N	53	38.4	38.4	50.0
	S	46	33.3	33.3	83.3
	STS	23	16.7	16.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.8	5.8	5.8
	TS	34	24.6	24.6	30.4
	N	59	42.8	42.8	73.2
	S	26	18.8	18.8	92.0
	SS	11	8.0	8.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

WFC

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	29	21.0	21.0	21.7
	N	44	31.9	31.9	53.6
	S	46	33.3	33.3	87.0
	SS	18	13.0	13.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	18	13.0	13.0	13.8
	N	56	40.6	40.6	54.3
	S	53	38.4	38.4	92.8
	SS	10	7.2	7.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	21	15.2	15.2	16.7
	N	59	42.8	42.8	59.4
	S	47	34.1	34.1	93.5
	SS	9	6.5	6.5	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.2	2.2	2.2
	TS	20	14.5	14.5	16.7
	N	24	17.4	17.4	34.1
	S	61	44.2	44.2	78.3
	SS	30	21.7	21.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	16.7	16.7	16.7
	N	32	23.2	23.2	39.9
	S	56	40.6	40.6	80.4
	STS	27	19.6	19.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	12.3	12.3	12.3
	N	37	26.8	26.8	39.1
	S	64	46.4	46.4	85.5
	SS	20	14.5	14.5	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.8	5.8	5.8
	TS	14	10.1	10.1	15.9
	N	50	36.2	36.2	52.2
	S	42	30.4	30.4	82.6
	SS	24	17.4	17.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	15.9	15.9	15.9
	N	55	39.9	39.9	55.8
	S	51	37.0	37.0	92.8
	STS	10	7.2	7.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.8	5.8	5.8
	TS	32	23.2	23.2	29.0
	N	55	39.9	39.9	68.8
	S	29	21.0	21.0	89.9
	SS	14	10.1	10.1	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## Kepuasan

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	8.0	8.0	8.0
	N	44	31.9	31.9	39.9
	S	67	48.6	48.6	88.4
	SS	16	11.6	11.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	12	8.7	8.7	10.1
	N	23	16.7	16.7	26.8
	S	75	54.3	54.3	81.2
	SS	26	18.8	18.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	10	7.2	7.2	8.7
	N	35	25.4	25.4	34.1
	S	73	52.9	52.9	87.0
	SS	18	13.0	13.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	8	5.8	5.8	7.2
	N	23	16.7	16.7	23.9
	S	82	59.4	59.4	83.3
	SS	23	16.7	16.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	8	5.8	5.8	7.2
	N	25	18.1	18.1	25.4
	S	88	63.8	63.8	89.1
	STS	15	10.9	10.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.5	6.5	6.5
	N	44	31.9	31.9	38.4
	S	69	50.0	50.0	88.4
	SS	16	11.6	11.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	12	8.7	8.7	10.1
	N	27	19.6	19.6	29.7
	S	73	52.9	52.9	82.6
	SS	24	17.4	17.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	8	5.8	5.8	7.2
	N	35	25.4	25.4	32.6
	S	75	54.3	54.3	87.0
	STS	18	13.0	13.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	8	5.8	5.8	7.2
	N	23	16.7	16.7	23.9
	S	84	60.9	60.9	84.8
	SS	21	15.2	15.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	5.1	5.1	5.1
	N	44	31.9	31.9	37.0
	S	75	54.3	54.3	91.3
	SS	12	8.7	8.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	10	7.2	7.2	8.7
	N	20	14.5	14.5	23.2
	S	78	56.5	56.5	79.7
	SS	28	20.3	20.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	6	4.3	4.3	5.8
	N	30	21.7	21.7	27.5
	S	83	60.1	60.1	87.7
	SS	17	12.3	12.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	6	4.3	4.3	5.8
	N	30	21.7	21.7	27.5
	S	76	55.1	55.1	82.6
	SS	24	17.4	17.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	7	5.1	5.1	6.5
	N	19	13.8	13.8	20.3
	S	89	64.5	64.5	84.8
	SS	21	15.2	15.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.6	3.6	3.6
	N	43	31.2	31.2	34.8
	S	77	55.8	55.8	90.6
	SS	13	9.4	9.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	9	6.5	6.5	8.0
	N	26	18.8	18.8	26.8
	S	72	52.2	52.2	79.0
	SS	29	21.0	21.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	9	6.5	6.5	8.0
	N	32	23.2	23.2	31.2
	S	75	54.3	54.3	85.5
	SS	20	14.5	14.5	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

**Z1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.4	1.4	1.4
	TS	14	10.1	10.1	11.6
	N	30	21.7	21.7	33.3
	S	74	53.6	53.6	87.0
	SS	18	13.0	13.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

## Hasil Olah Data PLS

### Structure loadings and cross-loadings \*

\*\*\*\*\*

	StrsKer	WFC	Kpuasn	Knerja
X1.1	0.818	0.754	0.603	0.812
X1.2	0.833	0.836	0.601	0.901
X1.3	0.908	0.846	0.652	0.626
X1.4	0.844	0.824	0.604	0.652
X1.5	0.902	0.816	0.650	0.605
X1.6	0.906	0.843	0.704	0.601
X1.7	0.853	0.607	0.705	0.611
X1.8	0.634	0.682	0.631	0.626
X1.9	0.804	0.796	0.601	0.644
X2.1	0.842	0.872	0.902	0.901
X2.2	0.861	0.878	0.608	0.614
X2.3	0.804	0.874	0.602	0.615
X2.4	0.606	0.957	0.840	0.618
X2.5	0.725	0.929	0.619	0.811
X2.6	0.713	0.919	0.627	0.603
X2.7	0.627	0.639	0.602	0.901
X2.8	0.800	0.854	0.614	0.820
X2.9	0.776	0.756	0.610	0.911
Z1.1	0.919	0.605	0.859	0.609
Z1.2	0.707	0.613	0.854	0.704
Z1.3	0.644	0.602	0.861	0.604
Z1.4	0.654	0.602	0.844	0.633
Z1.5	0.605	0.633	0.818	0.640
Z1.6	0.655	0.737	0.600	0.708
Z1.7	0.610	0.620	0.860	0.703
Z1.8	0.702	0.801	0.865	0.622
Z1.9	0.645	0.633	0.874	0.601
Z1.10	0.902	0.602	0.733	0.613
Z1.11	0.901	0.610	0.831	0.601
Z1.12	0.613	0.643	0.830	0.626
Z1.13	0.701	0.071	0.824	0.614
Z1.14	0.702	0.609	0.794	0.104
Z1.15	0.630	0.621	0.691	0.602
Z1.16	0.702	0.635	0.843	0.757
Z1.17	0.608	0.633	0.838	0.609
Z1.18	0.820	0.712	0.641	0.610
Y1.1.	0.715	0.718	0.632	0.646
Y1.2	0.707	0.811	0.632	0.663
Y1.3	0.622	0.634	0.650	0.675
Y1.4	0.609	0.704	0.624	0.736
Y1.5	0.719	0.681	0.644	0.705

Y1.6	0.709	0.709	0.621	0.653
Y1.7	0.951	0.951	0.601	0.778
Y1.8	0.621	0.610	0.642	0.648
Y1.9	0.607	0.619	0.610	0.941
Y1.10	0.602	0.623	0.602	0.655
Y1.11	0.702	0.624	0.602	0.833
Y1.12	0.021	0.600	0.607	0.744

R-squared coefficients

-----  
 StrsKer WFC    Kpuasn Knerja  
                   0.707    0.206

Composite reliability coefficients

-----  
 StrsKer WFC    Kpuasn Knerja  
 0.944    0.889    0.968    0.858

Average variances extracted

-----  
 StrsKer WFC    Kpuasn Knerja  
 0.658    0.501    0.630    0.834

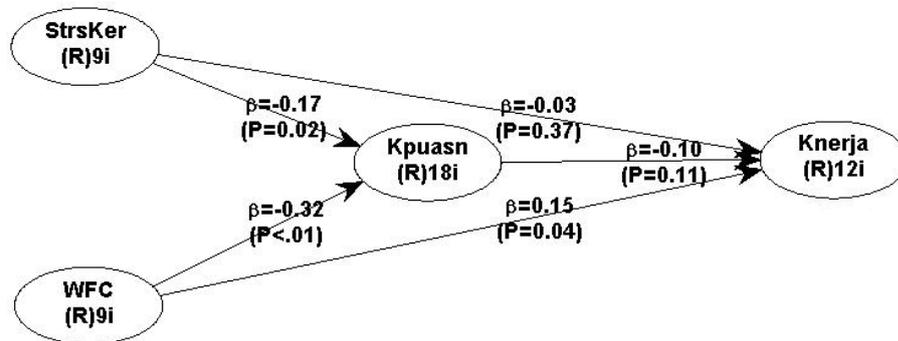
P values

-----  
                   StrsKer WFC    Kpuasn Knerja  
  
 Kpuasn 0.022    <0.001  
 Knerja 0.365    0.039    0.115

P values of indirect effects for paths with 2 segments

-----  
                   StrsKer WFC    Kpuasn Knerja  
  
 Knerja 0.391    0.294

## Hasil Pengujian Model Struktural



### Hasil Olah Data Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas kinerja personil

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TotalY1
Y1	Pearson Correlation	1	.575**	.348**	.430**	.501**	.351**	.542**	.093	.092	.023	.043	.104	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.276	.281	.793	.614	.226	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y2	Pearson Correlation	.575**	1	.396**	.453**	.545**	.332**	.535**	.186*	.070	-.057	-.054	.176*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.029	.416	.506	.528	.039	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y3	Pearson Correlation	.348**	.396**	1	.651**	.418**	.200	.369**	.145	.238**	.271**	.237**	.258**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.019	.000	.090	.005	.001	.005	.002	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y4	Pearson Correlation	.430**	.453**	.651**	1	.478**	.317**	.456**	.190	.148	.249**	.206**	.271**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.083	.003	.016	.001	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y5	Pearson Correlation	.501**	.545**	.418**	.478**	1	.372**	.572**	.130	.108	.122	.190	.108	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.129	.208	.155	.025	.206	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y6	Pearson Correlation	.351**	.332**	.200	.317**	.372**	1	.449**	.129	.195	.295**	-.015	.138	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000		.000	.131	.022	.000	.866	.107	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y7	Pearson Correlation	.542**	.535**	.369**	.456**	.572**	.449**	1	.402**	.171*	.230**	.229**	.207*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.045	.007	.007	.015	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y8	Pearson Correlation	.093	.186*	.145	.190	.130	.129	.402**	1	.416**	.375**	.198**	.395**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.276	.029	.090	.025	.129	.131	.000		.000	.000	.020	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y9	Pearson Correlation	.092	.070	.238**	.148	.108	.195	.171*	.416**	1	.404**	.200**	.429**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.281	.416	.005	.083	.208	.022	.045	.000		.000	.019	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y10	Pearson Correlation	.023	-.057	.271**	.249**	.122	.295**	.230**	.375**	.404**	1	.536**	.333**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.793	.506	.001	.003	.155	.000	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y11	Pearson Correlation	.043	-.054	.237**	.206	.190	-.015	.229**	.198	.200	.536**	1	.104	.362**

	Sig. (2-tailed)	.614	.528	.005	.016	.025	.866	.007	.020	.019	.000		.226	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y12	Pearson Correlation	.104	.176	.258**	.271**	.108	.138	.207	.395**	.429**	.333	.104	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.226	.039	.002	.001	.206	.107	.015	.000	.000	.000	.226		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Total	Pearson Correlation	.621**	.634**	.679**	.730**	.683**	.551**	.746**	.479**	.463**	.485**	.362**	.494**	1
alY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
1	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

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

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

#### Uji Reliabilitas Kinerja Personil

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

#### Uji Validitas Kepuasan

##### Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	TotalZ1
Pearson Correlation	1	.322	.474	.415	.420	.857	.362	.482	.368	.629	.387	.510	.341	.312	.719	.434	.373	.369	.607
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Pearson Correlation	.322	1	.614	.831	.533	.425	.974	.621	.879	.553	.802	.558	.740	.537	.478	.797	.747	.582	.853
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Pearson Correlation	.474	.614	1	.570	.847	.503	.617	.980	.614	.656	.571	.864	.586	.779	.574	.605	.832	.506	.856
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Pearson Correlation	.415	.831	.570	1	.640	.343	.824	.594	.967	.498	.808	.517	.794	.615	.410	.805	.627	.611	.843
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Pearson Correlation	.420	.533	.847	.640	1	.347	.562	.883	.644	.575	.593	.836	.579	.852	.449	.568	.791	.387	.807



Pearson Correlation	.369**	.582**	.506**	.611**	.387**	.395**	.603**	.475**	.633**	.300**	.504**	.413**	.728**	.339**	.310**	.612**	.404**	1	.654**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Pearson Correlation	.607**	.853**	.856**	.843**	.807**	.617**	.860**	.859**	.872**	.736**	.829**	.824**	.825**	.782**	.698**	.844**	.829**	.654**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

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

### Uji Reliabilitas Kepuasan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	18

### Uji Validitas Stres Kerja

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	JmlhX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.635**	.613**	.669**	.689**	.613**	.382**	.356**	.931**	.816**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.2 Pearson Correlation	.635**	1	.739**	.798**	.684**	.689**	.340**	.464**	.627**	.820**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.3 Pearson Correlation	.613**	.739**	1	.817**	.867**	.956**	.431**	.468**	.578**	.879**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.4 Pearson Correlation	.669**	.798**	.817**	1	.723**	.810**	.192**	.345**	.598**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.024**	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.5 Pearson Correlation	.689**	.684**	.867**	.723**	1	.867**	.476**	.545**	.622**	.885**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.6 Pearson Correlation	.613**	.689**	.956**	.810**	.867**	1	.456**	.477**	.597**	.879**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.7	Pearson Correlation	.382**	.340**	.431**	.192	.476**	.456**	1	.791**	.467**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.8	Pearson Correlation	.356**	.464**	.468**	.345**	.545**	.477**	.791**	1	.421	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.9	Pearson Correlation	.931**	.627**	.578**	.598**	.622**	.597**	.467**	.421	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
JmlhX1	Pearson Correlation	.816**	.820**	.879**	.806**	.885**	.879**	.648**	.689**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

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

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

### Uji Reliabilitas Stres Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	9

### Uji Validitas WFC

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	JmlhX2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.719**	.827**	.350**	.127	-.001	.463**	.791**	.640**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.136	.988	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.2	Pearson Correlation	.719**	1	.827**	.461**	.256**	.066	.490**	.748**	.536**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.444	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.3	Pearson Correlation	.827**	.827**	1	.234	.102	-.031	.394**	.906**	.568**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.233	.717	.000	.000	.000	.000

	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.4	Pearson Correlation	.350**	.461**	.234	1	.294*	.272*	.699**	.272*	.465**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.5	Pearson Correlation	.127	.256**	.102	.294*	1	.719**	.382*	.028	.188	.511*
	Sig. (2-tailed)	.136	.002	.233	.000		.000	.000	.747	.027	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.6	Pearson Correlation	-.001	.066	-.031	.272*	.719**	1	.225*	-.039	.210	.399*
	Sig. (2-tailed)	.988	.444	.717	.001	.000		.008	.653	.014	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.7	Pearson Correlation	.463**	.490**	.394	.699**	.382*	.225*	1	.307*	.281	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.008		.000	.001	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.8	Pearson Correlation	.791**	.748**	.906**	.272*	.028	-.039	.307*	1	.662**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.747	.653	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.9	Pearson Correlation	.640**	.536**	.568**	.465**	.188	.210	.281*	.662**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.014	.001	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
JmlhX 2	Pearson Correlation	.791**	.815**	.764**	.680**	.511**	.399**	.708**	.740**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

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

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

### Uji Reliabilitas WFC

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.854	9



39	3	4	3	3	3	3	4	3	3
40	4	5	4	4	4	4	5	5	4
41	2	2	3	3	3	3	2	2	2
42	3	3	4	3	4	4	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	2	1	3
44	3	4	4	4	4	4	4	4	3
45	1	2	2	2	2	2	3	3	1
46	2	2	3	2	3	3	4	4	2
47	5	4	4	5	4	4	3	3	5
48	3	4	4	4	4	4	4	4	3
49	2	4	4	4	3	4	4	4	2
50	3	3	4	3	4	4	5	3	3
51	4	4	5	4	5	5	5	5	4
52	3	4	4	4	4	4	5	5	3
53	4	5	5	5	5	5	4	4	4
54	1	2	2	2	3	2	2	3	1
55	5	5	4	4	5	4	5	5	5
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3
67	3	3	3	3	4	3	5	5	3
68	2	2	3	3	3	3	4	3	2
69	2	3	4	4	3	4	2	2	2
60	3	4	3	3	3	3	1	1	3
61	3	3	3	3	3	3	5	5	3
62	2	2	2	2	2	1	2	1	2
63	4	3	3	4	3	3	4	4	4
64	5	5	5	4	5	4	2	4	4
65	4	4	5	4	4	5	4	5	5
66	4	2	3	3	4	5	5	4	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	3	4	4	3	4	4	4	4
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4
70	4	3	4	3	4	3	3	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	3	3
72	4	3	2	2	2	2	5	4	4
73	5	3	4	5	5	5	2	3	3
74	2	3	3	3	3	3	3	4	3
75	3	4	4	4	3	4	3	3	3
76	2	2	2	2	2	2	4	4	4
77	4	2	3	4	4	3	2	2	2
78	3	3	3	4	3	3	2	3	2
79	3	5	4	4	4	4	4	4	3

80	3	4	4	4	4	4	3	4	3
81	2	3	2	3	2	2	2	3	2
82	4	3	3	3	3	3	4	4	4
83	4	3	3	3	3	3	4	3	4
84	2	2	2	2	2	2	3	3	2
85	2	2	3	2	3	3	4	3	2
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	4	3	3	3	3	4	3	3
88	4	5	4	4	4	4	5	5	4
89	2	2	3	3	3	3	2	2	2
90	3	3	4	3	4	4	4	4	3
91	3	3	3	3	3	3	2	1	3
92	3	4	4	4	4	4	4	4	3
93	1	2	2	2	2	2	3	3	1
94	2	2	3	2	3	3	4	4	2
95	5	4	4	5	4	4	3	3	5
96	3	4	4	4	4	4	4	4	3
97	2	4	4	4	3	4	4	4	2
98	3	3	4	3	4	4	5	3	3
99	4	4	5	4	5	5	5	5	4
100	3	4	4	4	4	4	5	5	3
101	4	5	5	5	5	5	4	4	4
102	1	2	2	2	3	2	2	3	1
103	5	5	4	4	5	4	5	5	5
104	3	3	3	3	3	3	4	3	3
105	3	3	3	3	4	3	5	5	3
106	3	5	4	4	4	4	4	4	3
107	3	4	4	4	4	4	3	4	3
108	2	3	2	3	2	2	2	3	2
109	4	3	3	3	3	3	4	4	4
110	4	3	3	3	3	3	4	3	4
111	2	2	2	2	2	2	3	3	2
112	2	2	3	2	3	3	4	3	2
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	4	3	3	3	3	4	3	3
115	4	5	4	4	4	4	5	5	4
116	2	2	3	3	3	3	2	2	2
117	3	3	4	3	4	4	4	4	3
118	3	3	3	3	3	3	2	1	3
119	3	4	4	4	4	4	4	4	3
120	1	2	2	2	2	2	3	3	1

121	2	2	3	2	3	3	4	4	2
122	5	4	4	5	4	4	3	3	5
123	3	4	4	4	4	4	4	4	3
124	2	4	4	4	3	4	4	4	2
125	3	3	4	3	4	4	5	3	3
126	4	4	5	4	5	5	5	5	4
127	3	4	4	4	4	4	5	5	3
128	4	5	5	5	5	5	4	4	4
129	1	2	2	2	3	2	2	3	1
130	5	5	4	4	5	4	5	5	5
131	3	3	3	3	3	3	4	3	3
132	3	3	3	3	4	3	5	5	3
133	2	2	3	3	3	3	4	3	2
134	2	3	4	4	3	4	2	2	2
135	3	4	3	3	3	3	1	1	3
136	3	5	4	4	4	4	4	4	3
137	3	4	4	4	4	4	3	4	3
138	2	3	2	3	2	2	2	3	2

### Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	4	4	4	4	3	4	4	3
2	4	4	4	3	5	4	4	4	3
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4
6	2	2	2	3	4	5	3	2	2
7	2	3	2	4	4	4	3	2	2
8	3	3	3	3	5	4	3	3	3
9	4	3	3	4	4	3	3	3	3
10	5	4	4	5	4	4	5	4	4
11	2	3	3	2	3	3	2	3	2
12	3	4	3	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	2	4	4	1	3	3
14	4	4	4	4	5	5	4	4	3
15	2	2	2	3	2	2	3	2	1
16	2	3	2	4	5	4	4	2	2
17	4	4	5	3	3	3	3	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	2	2	4	4	2

20	3	4	3	5	3	3	3	3	3
21	4	5	4	5	4	3	5	4	4
22	4	4	4	5	4	5	5	4	3
23	5	5	5	4	2	2	4	5	4
24	2	2	2	2	3	4	3	2	1
25	5	4	4	5	5	5	5	4	5
26	3	3	3	4	3	4	3	3	3
27	3	3	3	5	4	4	5	3	3
28	2	3	3	4	4	4	3	3	2
29	3	4	4	2	4	4	2	4	2
30	4	3	3	1	2	3	1	3	3
31	5	4	4	4	4	3	4	4	3
32	4	4	4	3	5	4	4	4	3
33	3	2	3	2	2	2	3	3	2
34	3	3	3	4	3	4	4	3	4
35	3	3	3	4	3	3	3	3	4
36	2	2	2	3	4	5	3	2	2
37	2	3	2	4	4	4	3	2	2
38	3	3	3	3	5	4	3	3	3
39	4	3	3	4	4	3	3	3	3
40	5	4	4	5	4	4	5	4	4
41	2	3	3	2	3	3	2	3	2
42	3	4	3	4	4	4	4	3	3
43	3	3	3	2	4	4	1	3	3
44	4	4	4	4	5	5	4	4	3
45	2	2	2	3	2	2	3	2	1
46	2	3	2	4	5	4	4	2	2
47	4	4	5	3	3	3	3	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	4	2	2	4	4	2
50	3	4	3	5	3	3	3	3	3
51	4	5	4	5	4	3	5	4	4
52	4	4	4	5	4	5	5	4	3
53	5	5	5	4	2	2	4	5	4
54	2	2	2	2	3	4	3	2	1
55	5	4	4	5	5	5	5	4	5
56	3	3	3	4	3	4	3	3	3
67	3	3	3	5	4	4	5	3	3
68	2	3	3	4	4	4	3	3	2
69	3	4	4	2	4	4	2	4	2
60	4	3	3	1	2	3	1	3	3

61	3	3	3	5	4	4	5	3	3
62	1	1	1	4	4	3	2	2	2
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	4	5	5	5	3	5
65	4	3	3	5	5	5	4	4	5
66	4	3	4	4	5	4	5	4	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4
70	4	3	3	4	4	4	2	2	4
71	4	3	3	5	2	4	2	4	5
72	3	3	3	3	5	4	2	4	4
73	4	2	2	3	2	3	3	4	4
74	4	4	4	3	3	3	2	4	4
75	2	3	3	4	3	3	2	4	4
76	3	3	3	5	2	5	1	5	5
77	2	3	1	4	3	3	3	3	4
78	3	3	3	4	3	4	2	3	3
79	5	4	4	4	4	3	4	4	3
80	4	4	4	3	5	4	4	4	3
81	3	2	3	2	2	2	3	3	2
82	3	3	3	4	3	4	4	3	4
83	3	3	3	4	3	3	3	3	4
84	2	2	2	3	4	5	3	2	2
85	2	3	2	4	4	4	3	2	2
86	3	3	3	3	5	4	3	3	3
87	4	3	3	4	4	3	3	3	3
88	5	4	4	5	4	4	5	4	4
89	2	3	3	2	3	3	2	3	2
90	3	4	3	4	4	4	4	3	3
91	3	3	3	2	4	4	1	3	3
92	4	4	4	4	5	5	4	4	3
93	2	2	2	3	2	2	3	2	1
94	2	3	2	4	5	4	4	2	2
95	4	4	5	3	3	3	3	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	3
97	4	4	4	4	2	2	4	4	2
98	3	4	3	5	3	3	3	3	3
99	4	5	4	5	4	3	5	4	4
100	4	4	4	5	4	5	5	4	3
101	5	5	5	4	2	2	4	5	4

102	2	2	2	2	3	4	3	2	1
103	5	4	4	5	5	5	5	4	5
104	3	3	3	4	3	4	3	3	3
105	3	3	3	5	4	4	5	3	3
106	5	4	4	4	4	3	4	4	3
107	4	4	4	3	5	4	4	4	3
108	3	2	3	2	2	2	3	3	2
109	3	3	3	4	3	4	4	3	4
110	3	3	3	4	3	3	3	3	4
111	2	2	2	3	4	5	3	2	2
112	2	3	2	4	4	4	3	2	2
113	3	3	3	3	5	4	3	3	3
114	4	3	3	4	4	3	3	3	3
115	5	4	4	5	4	4	5	4	4
116	2	3	3	2	3	3	2	3	2
117	3	4	3	4	4	4	4	3	3
118	3	3	3	2	4	4	1	3	3
119	4	4	4	4	5	5	4	4	3
120	2	2	2	3	2	2	3	2	1
121	2	3	2	4	5	4	4	2	2
122	4	4	5	3	3	3	3	5	5
123	4	4	4	4	4	4	4	4	3
124	4	4	4	4	2	2	4	4	2
125	3	4	3	5	3	3	3	3	3
126	4	5	4	5	4	3	5	4	4
127	4	4	4	5	4	5	5	4	3
128	5	5	5	4	2	2	4	5	4
129	2	2	2	2	3	4	3	2	1
130	5	4	4	5	5	5	5	4	5
131	3	3	3	4	3	4	3	3	3
132	3	3	3	5	4	4	5	3	3
133	2	3	3	4	4	4	3	3	2
134	3	4	4	2	4	4	2	4	2
135	4	3	3	1	2	3	1	3	3
136	5	4	4	4	4	3	4	4	3
137	4	4	4	3	5	4	4	4	3
138	3	2	3	2	2	2	3	3	2

## Kinerja

No	Y1.1.	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
1	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4
2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5
3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
6	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4
7	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5
9	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
10	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
11	3	3	2	2	2	2	3	5	5	4	4	5
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
13	3	3	2	1	3	3	3	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4
16	3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	3	4
17	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
19	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4
20	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
22	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4
24	3	2	2	3	1	2	2	2	2	4	4	2
25	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
27	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4
28	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3
29	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2
30	3	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	1
31	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4
32	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
33	2	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5
34	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4
35	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4
36	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
37	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4
38	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
39	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5

40	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4
41	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	5
42	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4
47	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
48	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
49	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4
51	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	3
53	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4
54	5	4	5	4	1	4	4	4	3	4	4	4
55	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4	5	3
56	1	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
69	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
60	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4
62	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
63	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3
64	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
65	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
66	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2
67	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
68	5	5	2	5	5	3	4	5	4	4	4	1
69	4	1	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
70	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4
71	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4
72	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
73	2	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4
74	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2
75	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
76	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
78	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
79	4	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4	4
80	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5

81	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4
82	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	4	5	5	5	2	4	4	3	3	4	3
84	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5
85	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
86	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4
88	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
89	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
90	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4
91	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
92	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
93	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
94	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4
95	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5
96	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5
97	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4
98	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
99	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4
100	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5
101	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5
102	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
103	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
104	3	3	2	2	2	2	3	5	5	4	4	5
105	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
106	3	3	2	1	3	3	3	5	4	4	4	4
107	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
108	2	2	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4
109	3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	3	4
110	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
111	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
112	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4
113	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4
114	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
115	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5
116	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4
117	3	2	2	3	1	2	2	2	2	4	4	2
118	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
119	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
120	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4
121	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3

122	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2
123	3	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	1
124	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5
125	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	4	2
126	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
127	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	2	5
128	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4
129	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
131	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
132	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
133	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2
134	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	4	2
135	2	2	5	4	4	3	3	3	3	5	4	2
136	5	5	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3
137	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2
138	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2

### Kepuasan Kerja

No	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
8	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
14	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2

15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
17	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
18	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
21	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
24	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
25	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4
26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
29	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4

31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
33	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
38	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
43	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
46	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4

47	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
48	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
50	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
51	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
54	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
55	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4
56	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
67	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
68	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
69	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
61	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3
62	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4

63	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2
64	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
66	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
68	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3
69	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4
71	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
72	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	2
73	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
74	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3
75	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
77	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
78	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3

79	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
81	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3
83	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3
84	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
85	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2
86	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
87	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
88	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4
89	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3
90	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
91	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3
92	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
93	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2
94	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2



111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
113	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
118	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
119	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
120	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
121	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
122	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
123	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
124	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
125	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
126	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4

127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
129	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
130	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4
131	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
132	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
133	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
134	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
135	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
138	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
RESOR KOTA YOGYAKARTA  
Jalan Reksobayan No. 1 Yogyakarta 55122



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : Sket/B/20 /VYAN.2.4./2018/RESKRIM

Kepala Kepolisian Resor Kota Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama : IRVAN DWI EFENDI  
No. Mahasiswa : 13911090  
Program Studi : MAGISTER MANAGEMEN PROGRAM PASCASARJANA (S2)  
Fakultas : EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA  
Alamat : MANCASAN KIDUL RT / RW. 05 / 16 NO. 137  
CONDONGCATUR DEPOK SLEMAN

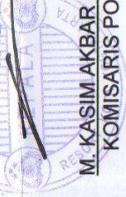
Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian, pengumpulan data, studi pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Yogyakarta dengan cara wawancara, maupun pengambilan dokumentasi sebagai syarat penyusunan tesis guna memperoleh gelar Magister Managemen (S2).

Adapun judul penelitian/tesis yang diajukan adalah :

" ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING."

Demikian untuk menjadikan maklum dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Mei 2018  
a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA YKA  
KASAT RESKRIM



M. KASIM AKBAR BANTILAN, S.I.K., M.M  
KOMISARIS POLISI NRP 83091319

