

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 Efendi¹,
Universitas Islam Indonesia
Irvan.dwi.efendi@gmail.com
Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak²,
Universitas Islam Indonesia

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 ini 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 Satreskrim Polresta Yogyakarta.*

Kata kunci : *Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-keluarga, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstrak

*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*

Keywords : *Job Stress, Work-family Conflict, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Kehadiran polisi ditengah-tengah masyarakat sangatlah penting untuk selalu menciptakan rasa aman dalam segala situasi. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan 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). Oleh karena itu setiap anggota kepolisian dituntut untuk bekerja dengan prima dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasakan profesionalitas. Kinerja polisi dalam menjalankan tugas sesuai dengan undang - undang dan hukum yang berlaku.

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. 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. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Inuwa, 2015) kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

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. (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). Hasil temuannya 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.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). 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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Warokka & Febrilia, 2015) konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Lubis, 2016) dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif yang tidak signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan.

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).

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja dikaitkan dengan kuantitas hasil, kualitas hasil, batas waktu penyelesaian pekerjaan, kedatangan dalam bekerja, efisiensi dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2009). (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. Aspek

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

Kepuasan Kerja

(Levy, 2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Spector P. , 2013) terdapat 9 aspek dalam Job Satisfaction Survey (JSS) yaitu : Gaji, Promosi, Supervisi, Tunjangan, Penghargaan, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi.

Stres Kerja

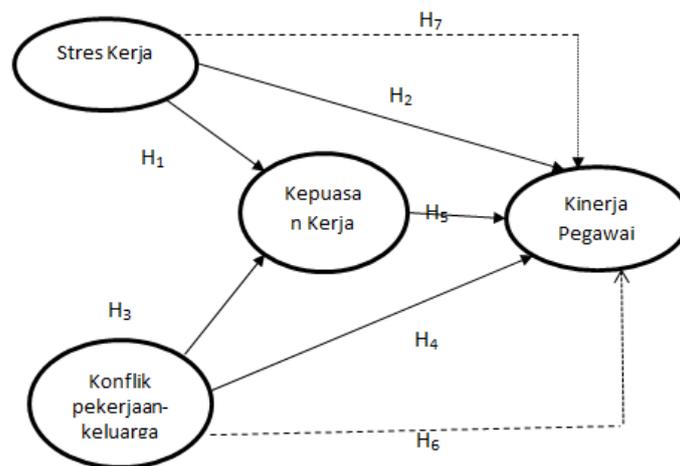
Menurut (Jungwee, 2007) stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Dodson (Le Fevre, Matheny, & Kolt, 2003) menginterpretasikan bahwa stres yang bisa berdampak positif (*eustress*) terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Sedangkan stres yang yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (*distress*) terhadap kinerja dan kesehatan. Menurut (Robbins & Judge, 2011) terdapat tiga aspek stres kerja, yaitu: Aspek fisiologis, Aspek psikologis dan Aspek perilaku

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). Menurut (Baltes & Heydens-Gahir, 2003) terdapat 3 bentuk konflik pekerjaan keluarga yaitu, Konflik berbasis Waktu (*Time based conflict*), Konflik berbasis Ketegangan (*Strain based conflict*) dan Konflik berbasis Perilaku (*Behavior based conflict*)

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pertama dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



Gambar 1 kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

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

- H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta
- H3: Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta
- H4: Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta
- H5: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta
- H6: Diduga Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja
- H7: Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta sebanyak 233 orang. Sampel yang digunakan 138 dengan menggunakan *proportional random sampling*. 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.

Jenis Data penelitian

- a. 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.
- b. 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.

Definisi Operasional

- a. X_1 = 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).
- b. X_2 = Konflik pekerjaan-keluarga (wfc)
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).
- c. 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: Task performance, Contextual performance dan Adaptive performance.

d. 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 P. E., 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

Uji Hipotesis.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Syarat minimal suatu instrument untuk dianggap valid adalah jika nilai $r \geq 0,3$ (Sugiyono, 2010). Hasil uji validitas dengan $r > 0,3$ maka semua item pada stres kerja (X1), wfc (X2), kepuasan (Z) dan kinerja (Y) valid.

b. 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). Suatu Instrument dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha Cronbach's $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas item pertanyaan pada kuesioner diperoleh Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih dari 0,6, maka pertanyaan pada kuesioner reliabel.

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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

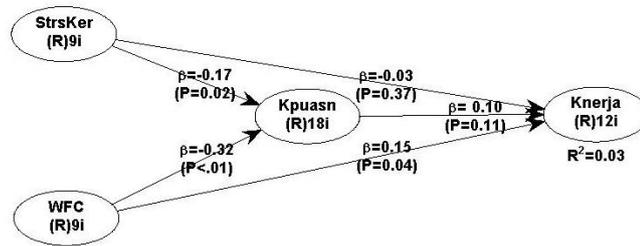
1. Menilai Validitas Outer Model

a. Convergent Validity mengukur validitas indikator reflektif 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. 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).). 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.



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 berikut.

Tabel Nilai R-square

Variabel	R-square
Kepuasan (Z)	0,707
Kinerja (Y)	0,206

Berdasarkan tabel 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 (X1) dan work family conflict (X2) 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.

3. 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

Tabel Signifikansi Inner Model

	Path Coefficients	Effect Sizes For Path Coefficients	Standard Error For Path Coefficients	P Values	Keterangan
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
--------	-------	-------	-------	-------	-------------------

1) **Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja Satreskrim Yogyakarta.**

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. Tinggi nya angka keraguan terkait 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.

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. 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.

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. 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. 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) **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 diatas kepentingan pribadi ataupun golongan serta bertanggungjawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut teori (Robbin & Timothy, 2009) Pada tingkat konflik yang optimal, maka

kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. 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.

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.

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 di atas kepentingan pribadi dalam hal ini adalah kepuasan. Oleh karena itu setiap anggota Satreskrim dididik dengan keras.

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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta; 2) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta; 3) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta; 4) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta; 6) Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja melalui kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta. (7) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Satreskrim Polresta Yogyakarta.

SARAN

Diharapkan Satreskrim 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 Satreskrim 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.

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 mentipkan 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 dialamai atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- 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.
- 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.
- 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*.

- 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.
- 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.
- Husein, U. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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, 288-293.
- Ivancevich, J., Robert, K., & Michael, T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Jungwee, P. (2007). Work Stres and Job Performance. *Statistic Canada*, 1-17.
- 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.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 726-744.
- Levy, P. (2006). *Industrial/Organizational Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lubis, S. (2016). *Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Pt. Bri Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sumatera Barat: Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Magdalena, H. (2009). *Hubungan Antara Wok-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mathis, & Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empa.
- Miner, J. (2008). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Rathi, n., & Barath, M. (2013). Work family conflict and Job and Family Satisfaction. *Diversity and Inclusion : An International Journal*, 438-454.
- Robbin, P. S., & Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior*. USA: Pearson Education Limited; 13 edition (2016).
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior*. USA: Prentice-Hall.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. (2013). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Son Inc.
- Spurgeon, A., Jackson, A., & Beach, J. (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.
- Utami, S., & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasankerja Pegawai Di Kantor Cabang pt. Pegadaian (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*.
- 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*.