

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Rumah Sakit X berdiri pada tanggal 15 Februari 1923 di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Pada awalnya Rumah Sakit X berbentuk klinik dan poliklinik. Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik berpindah lokasi ke jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Selanjutnya pada tahun 1936 klinik dan poliklinik pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi Rumah Sakit X.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi Rumah Sakit X tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan sarana prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan Rumah Sakit X selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

Berdasarkan data dari Badan PPSDM Kesehatan bagian Informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 (www.bppsdmk.kemkes.go.id) Rumah Sakit X Yogyakarta memiliki tenaga kerja medis (dokter) sejumlah 81 orang, perawat sejumlah 212 orang, tenaga kebidanan 12 orang, tenaga biomedika sejumlah 21 orang, tenaga bagian kefarmasian sejumlah 38 orang, dan keteknisian medis sejumlah 4 orang. Rumah Sakit X ini memiliki 9 layanan yaitu layanan hemodialisa, kamar operasi, maternal, penunjang (farmasi, laboratorium, radiologi), perinatalogi, rawat darurat, rawat inap, rawat intensif (ICU) dan rawat jalan. Sistem kerja perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta didasarkan pada jadwal kerja yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit yaitu terdapat tiga *shift* kerja yakni *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. *Shift* pagi perawat wajib bekerja pada pukul 07.00-14.00, sedangkan untuk *shift* siang perawat bekerja pada pukul 14.00-21.00. *Shift* malam jam kerja lebih banyak jika dibandingkan dengan *shift* pagi dan *shift* siang karena perawat harus bekerja pada pukul 21.00-07.00.

Visi yang dimiliki Rumah Sakit X Yogyakarta adalah menjadi rumah sakit Islam yang berdasar pada Al Quran dan Sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu, setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit-rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia.

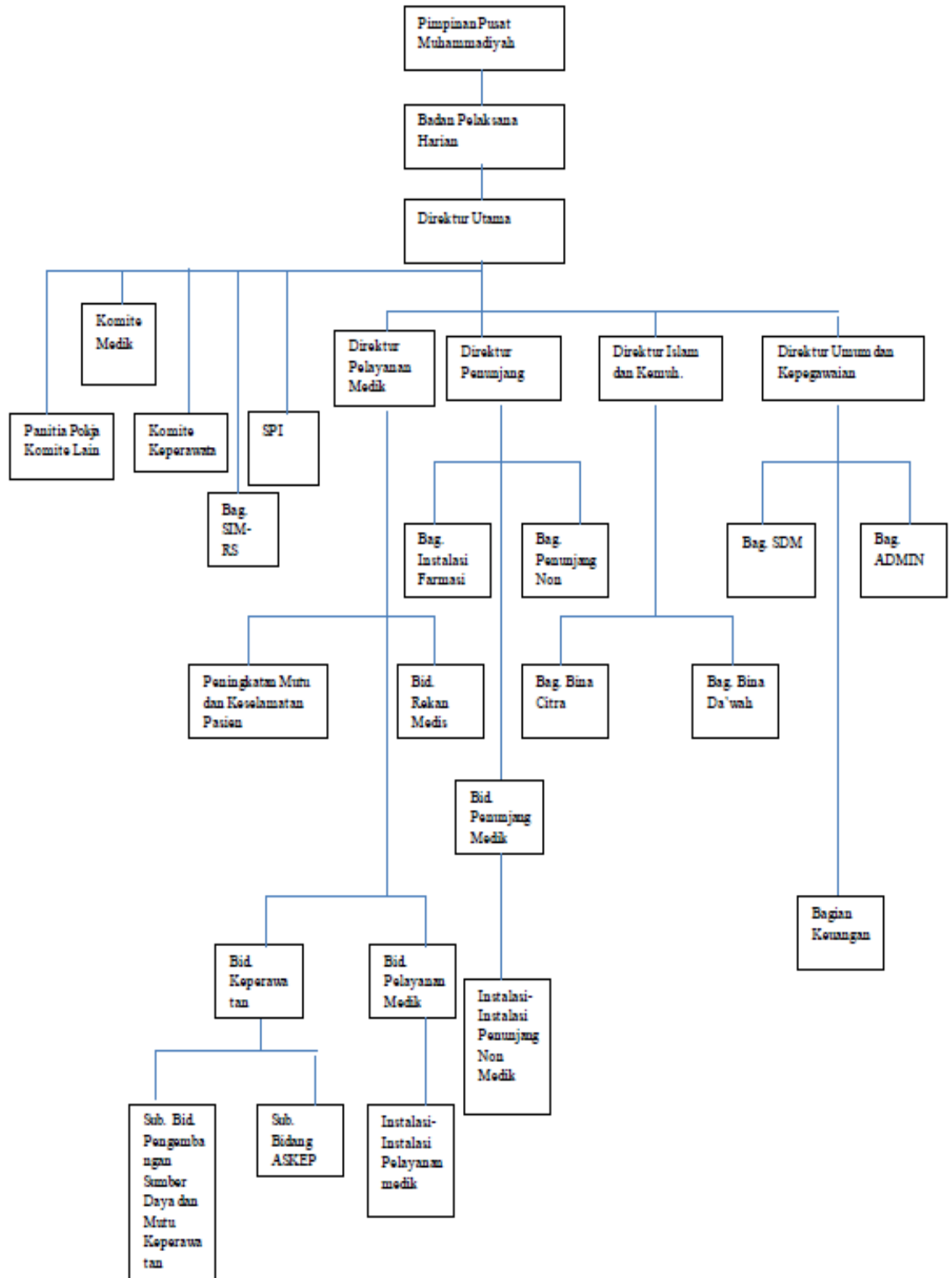
Misi yang dimiliki Rumah Sakit X Yogyakarta antara lain:

1. Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan, pemeliharaan, pencegahan,

pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.

2. Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam.
3. Mewujudkan dakwah Islam, amar ma'ruf nahi munkar dibidang kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

Struktur organisasi Rumah Sakit X Yogyakarta adalah sebagai berikut:



2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administratif pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari informasi mengenai tempat penelitian yang ingin dituju peneliti. Peneliti mendatangi bagian informasi Rumah Sakit X dan menyampaikan tujuan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *work family conflict* dan kepuasan kerjapada perawat. Peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian secara kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit X. Bagian informasi Rumah Sakit X memberi penjelasan untuk mengurus perijinan penelitian langsung ke bagian personalia Rumah Sakit X dengan cara membawa proposal penelitian dan surat pengantar dari universitas.

Peneliti pun mendatangi bagian personalia Rumah Sakit X untuk menyampaikan maksud dan tujuan peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit X. Peneliti diterima oleh salah satu staff bagian personalia Rumah Sakit X dan diminta untuk menunjukkan surat pengantar dari universitas dan meninggalkan proposal penelitian untuk didalami oleh bagian personalia. Peneliti menyerahkan surat izin penelitian yang telah disahkan oleh Dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor 661/Dek/70/Div.Um.RT/VIII/2018.

Bagian personalia Rumah Sakit X memberikan ijin penelitian dengan diterbitkannya surat perijinan dengan nomor 2476/PI.24.2/VIII/2018.

Peneliti berkoordinasi dengan bagian keperawatan rumah sakit dalam menyebarkan kuesioner kepada perawat di Rumah SakitX.

b. Persiapan Alat Ukur

Skala *work family conflict* diadaptasi dari *Work Family Conflict scale* yang dikembangkan oleh Ristina (2016). Adapun dimensi *work family conflict* adalah sebagai berikut:

1. *Time-based work interference with family*
2. *Time-based family interference with work*
3. *Strain-based work interference with family*
4. *Strain-based family interference with work*
5. *Behavior-based work interference with family*
6. *Behavior-based family interference with work*

Skala kepuasan kerja menggunakan skala yang sudah diadaptasi oleh Arnika (2017) yang menggunakan skala *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being* milik Warr, Cook & Wall (1979). Aspek – aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja intrinsik
2. Kepuasan kerja ekstrinsik

c. Uji Alat Ukur

Sebelum dilakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu. Uji coba alat ukur bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai adalah suatu teknik untuk

menguji validitas dan reliabilitas dengan cara satu kali pengambilan data dan hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Hadi, 2003). Pengambilan data dilakukan dari tanggal 28 September sampai 9 Oktober 2018 di Rumah Sakit X Yogyakarta. Subjek diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikan dua skala yaitu skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan proses uji coba pada kedua skala tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

1.) Validitas Alat Ukur

Peneliti melakukan uji *item total correlation* terhadap skala *work family conflict* yang terdiri 17 aitem pernyataan dan skala kepuasan kerja yang terdiri 16 aitem pernyataan.

a.) Skala *Work Family Conflict*

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dari 17 aitem yang tersedia terdapat 3 aitem yang gugur dan 14 aitem yang sah. Butir aitem yang gugur adalah nomor 1, 2, dan 8. Koefesien validitas ditetapkan sebesar 0,30 sehingga diperoleh hasil dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,309 sampai dengan 0,705. Berikut dilampirkan tabel distribusi aitem skala *work family conflict* setelah uji coba.

Tabel 4.1
Distribusi Aitem Skala *Work Family Conflict* Setelah Ujicoba

Aspek	Aitem Favourable	
	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Time-based work interference with family</i>	(1), (2), 3	1
<i>Time-based family interference with work</i>	10, 11, 12	3
<i>Strain-based work interference with family</i>	4, 5, 6	3
<i>Strain-based family interference with work</i>	13, 14, 15	3
<i>Behavior-based work interference with family</i>	7,(8), 9	1
<i>Behavior-based family interference with work</i>	16, 17	2
Total	17	14

Catatan:angka di dalam kurung () dan dicetak miring tebal adalah aitem yang gugur

b.) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari 16 aitem yang tersedia, terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur dan 15 aitem yang sah. Butir aitem yang gugur adalah nomor 16. Koefisien *corrected aitem-total correlation* bergerak antara 0,446 hingga 0,834. Berikut dilampirkan tabel distribusi butir aitem skala kepuasan kerja setelah uji coba.

Tabel 4.2
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Ujicoba

Aspek	Aitem <i>Favorable</i>	
	Nomor Aitem	Jumlah
Intrinsik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
Ekstrinsik	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, (16)	7
Total	16	15

Catatan: angka di dalam kurung () dan dicetak miring tebal adalah aitem yang gugur

2.) Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas kedua alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha sebesar 0,848 pada skala *work family conflict* dan 0,937 pada skala kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala memiliki reliabilitas yang tinggi. Azwar (2013) mengatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan dari tanggal 28 September sampai 9 Oktober 2018 di Rumah Sakit X Yogyakarta. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah. Proses pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner secara langsung kepada resepsionis di Rumah Sakit X Yogyakarta. Sebelum subjek mengisi kuisisioner yang dibagikan, peneliti menjelaskan prosedur penelitian pengisian kepada subjek. Setelah kuisisioner selesai diisi oleh subjek, peneliti kemudian memeriksa kembali untuk memastikan

tidak ada aitem yang terlewat. Jika ada aitem yang terlewat peneliti meminta subjek untuk mengisi aitem tersebut. Setelah semua aitem terisi, peneliti kemudian membagikan *reward* kepada subjek.

C. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22.0*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah penyebaran data dari masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Alat pengujian yang digunakan untuk uji normalitas adalah teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi sebaran data dikatakan normal jika $p > 0,05$, sedangkan distribusi sebaran data dikatakan tidak normal jika $p < 0,05$.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Normalitas Skala *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Work Family Conflict</i>	40	0,579	0,890	Normal
Kepuasan Kerja	40	0,641	0,805	Normal

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *Work Family Conflict* sebesar $p = 0,890$ dengan $KSZ = 0,579$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *Work Family Conflict* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala

Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,805$ dengan $KSZ=0,641$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran Kepuasan Kerja terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2010). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hubungan variabel independen (*work family conflict*) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah linear; sedangkan jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hubungan antara variabel independen (*work family conflict*) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah tidak linear. Data hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Linieritas Skala *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig
40	1	137,386	11,081	0,003

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diperoleh nilai $F=11,081$ dengan signifikansi sebesar $p=0,003$ ($p<0,05$) artinya varians pada skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja tergolong linier.

3. Deskripsi Data Penelitian

Data deskriptif tentang *work family conflict* dan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit X Yogyakarta ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Data Deskriptif Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
WFC	40	35	14	56	7	28,38	19	36	4,168
Kepuasan Kerja	40	45	15	75	10	58,45	50	67	4,113

Berdasarkan deskripsi data dari tabel di atas menunjukkan bahwa rerata hipotetik skala *work family conflict* sebesar 35 dengan SD (standar deviasi) hipotetik sebesar 7. Sedangkan rerata hipotetik skala kepuasan kerja sebesar 45 dengan SD hipotetik sebesar 10. Rerata empirik skala *work family conflict* sebesar 28,38 dengan SD empirik sebesar 4,168 dan rerata empirik skala kepuasan kerja sebesar 58,45 dengan SD empirik sebesar 4,113.

Peneliti selanjutnya mengelompokkan skor skala *work family conflict* dan kepuasan kerja pada perawat menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan cara membagi standar deviasi (SD) dalam 3 bagian kategori jejang yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 1999).

$$X < (\mu - 1\alpha) \quad = \text{Rendah}$$

$$(\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha) \quad = \text{Sedang}$$

$$(\mu + 1\alpha) \leq X \quad = \text{Tinggi}$$

Keterangan:

- μ : mean empirik
- α : standar deviasi
- X : rata skor skala

Tabel 4.6 Kategorisasi *Work Family Conflict*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 24,212$	5	12,5%
Sedang	$24,212 \leq X < 32,548$	26	65%
Tinggi	$32,548 \leq X$	9	22,5%
TOTAL		40	100 %

Berdasarkan data dari tabel di atas diketahui bahwa 12,5% atau 5 responden masuk dalam kategori rendah, artinya responden tersebut memiliki *work family conflict* yang rendah, 65% atau 26 responden memiliki *work family conflict* yang sedang dan 22,5% atau 9 responden masuk dalam kategori tinggi artinya responden tersebut memiliki *work family conflict* yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta.

Tabel 4.7 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 54,337$	4	10%
Sedang	$54,337 \leq X < 62,563$	30	75%
Tinggi	$62,563 \leq X$	6	15%
TOTAL		40	100 %

Berdasarkan data dari tabel di atas diketahui bahwa 10% atau 4 responden masuk dalam kategori rendah dalam menilai kepuasan kerja artinya responden merasakan kepuasan kerja yang rendah selama bekerja di Rumah Sakit X Yogyakarta. 75% atau 30 responden masuk dalam kategori sedang dalam merasakan kepuasan kerja bekerja di Rumah Sakit X Yogyakarta dan 15% atau 6 responden masuk dalam kategori tinggi dalam

merasakan kepuasan kerja artinya responden merasa puas bekerja di Rumah Sakit X Yogyakarta.

4. Uji Hipotesis

Analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (*work family conflict*) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Apabila nilai $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian. Namun jika nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian. Selain itu, untuk melihat arah hubungan dari kedua variabel dapat dilihat dari tanda koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi mempunyai tanda positif (+) maka arah hubungannya adalah positif, sedangkan apabila koefisien korelasi memiliki tanda (-) maka arah hubungannya adalah negatif. Hasil uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Korelasi *Product Moment*

N	P	Nilai Korelasi (r)	r square	Kesimpulan
40	0.003	- 0,458	0,210	<i>sig (2-tailed) 0,003 < 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima</i>

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi *product moment* dari *pearson* di atas dapat diketahui bahwa variabel *work family conflict* memiliki arah negatif dengan variabel kepuasan kerja kerja. Hal ini didasarkan pada nilai

koefisien korelasi (r) sebesar $-0,458$ dengan taraf signifikansi $p=0,003$ ($p < 0,05$). Hasil korelasi ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian “ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X” diterima.

5. Sumbangan Efektif

Besar sumbangan variabel *work conflict family* terhadap kepuasan kerja perawat dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100% (Nugroho dalam Olmi, 2016). Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

KP = $r^2 \times 100\%$

$$= -0.458^2 \times 100\%$$

$$= 0,210 \times 100\%$$

$$= 21\%$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 21% dan 79% lagi dipengaruhi sumbangan variabel lain.

D. Pembahasan

Dari analisis data yang telah diuraikan di atas, diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Selain itu koefisien korelasi (r) yang diperoleh negatif menunjukkan adanya hubungan yang negatif atau berbanding terbalik di antara keduanya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian diketahui bahwa 12,5% atau 5 responden masuk dalam kategori rendah, artinya responden tersebut memiliki konflik kerja yang rendah, 65% atau 26 responden memiliki konflik kerja yang sedang dan 22,5% atau 9 responden masuk dalam kategori tinggi artinya responden tersebut memiliki konflik kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat di Rumah Sakit X.

Perawat Rumah Sakit X yang menjadi subjek penelitian ini berjenis kelamin perempuan dan sudah berkeluarga serta memiliki anak sehingga subjek memiliki dua peran sebagai seorang ibu rumah tangga dan seorang yang bekerja sebagai perawat. Tugas dan kewajiban sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai seorang perawat memiliki beban dan tanggung jawab masing-masing. Bagi seorang perawat, tekanan peran dalam pekerjaan dan tekanan peran didalam rumah tangga akan memunculkan potensi untuk berkonflik satu sama lain dan bersifat dua arah seperti konflik dengan pekerjaan yang akan berdampak pada keluarga dan begitu juga dengan sebaliknya (Minnotte, 2011). Lebih lanjut Parasuraman (1992) menyatakan bahwa *work family conflict* dapat terjadi karena

adanya karyawan yang berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian diketahui bahwa 10% atau 4 responden masuk dalam kategori rendah dalam menilai kepuasan kerja artinya responden merasakan kepuasan kerja yang rendah selama bekerja di Rumah Sakit X . 75% atau 30 responden masuk dalam kategori sedang dalam merasakan kepuasan kerja bekerja di Rumah Sakit X Yogyakarta dan 15% atau 6 responden masuk dalam kategori tinggi dalam merasakan kepuasan kerja artinya responden merasa puas bekerja di Rumah Sakit X Yogyakarta.

Spector (1996) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan evaluatif seseorang tentang pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaannya. Perawat di Rumah Sakit X cukup banyak yang merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja ini diperoleh dari bagaimana perawat mengolah aktivitas dalam bekerja secara emosional dengan berperilaku menghargai aturan pekerjaan, masuk kerja secara disiplin, bekerja dengan senang hati dan memiliki penerimaan diri yang baik. Hal ini diperkuat Herzberg (Wartawarga 2010) yang menyatakan bahwa ciri-ciri perilaku tenaga kerja yang puas adalah mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Peneliti lain Grandey dkk., (2005) menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik peran ganda berhubungan negatif dengan kepuasan kerja,

menurunnya konflik peran ganda akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung gagasan bahwa ketika pekerjaan dipandang mengganggu waktu dan energi yang diperlukan di rumah, orang tua yang bekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal senada juga ditunjukkan oleh Bhowon (2013) yang menemukan bahwa konflik peran ganda berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, salah satu alasannya mungkin karena pengaruh budaya dengan model kerja dan keluarga menjadi dimensi budaya yang penting.

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X. Sumbangan variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor –faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara penerimaan rekan sekerja, adanya sistem gaji yang menghargai kinerja perawat, pengawasan dan kontrol dari atasan yang menghargai kedudukan perawat. Hal ini didukung oleh Spector (1996) yang menyatakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor lingkungan, faktor personal, serta faktor interaksionis. Faktor lingkungan terdiri dari karakteristik pekerjaan, variabel peran, konflik peran ganda, dan gaji. Faktor personal terdiri dari kepribadian, gender, usia, dan perbedaan budaya. Faktor interaksionis merupakan faktor penentu kepuasan kerja yang berasal dari gabungan atau interaksi dari faktor lingkungan dan personal.

Dalam penelitian ini kontribusi variabel *work family conflict* tergolong kecil sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat

sejauhmana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel *work family conflict* untuk memprediksi kepuasan kerja. Variabel *work family conflict* hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kepuasan kerja sebesar (koefisien $R^2=0,210$) atau 21%. Dengan demikian masih terdapat 79% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

Penelitian ini tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang ada. Salah satu kelemahan penelitian ini, yaitu dalam proses pengambilan data, tidak semua alat ukur yang diisi oleh subjek dapat diawasi dan diamati secara langsung oleh peneliti. Hal tersebut menyebabkan beberapa informasi tidak terisi dengan lengkap. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu *work family conflict*. Diduga masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta.