

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Kebumen II dan UPTD Puskesmas Kebumen III)

Diah Ayu Purnama Suci

Manajemen : SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA KEBUMEN

Email : diahayupurnama74@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen II dan III. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja dan *work-family conflict* untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen II dan III. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel *job satisfaction* sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis, uji sobel dan analisis korelasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Work-family conflict* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja

Kata Kunci: Stres Kerja, *work-family conflict*, *job satisfaction* dan kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the level of performance of Non PNS Puskesmas Kebumen employees. This study uses work stress variables and work-family conflict to analyze the effect of performance of Non PNS Puskesmas Kebumen employees. In addition, this study uses the job satisfaction variable as an intervening variable to analyze the effect of work stress variables and work-family conflict on the performance of Non PNS Puskesmas Kebumen employees. the population in this study were 38 non-PNS Puskesmas Kebumen employees. The sampling technique used is saturated samples so that the total population is used to be sampled. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used was validity and reliability test, classic assumption test, path analysis, hypothesis test, single test and correlation analysis. Data processing aids using SPSS 22.0 for windows. The results showed that work stress had a positive and significant effect on job satisfaction. Work-family conflict does not directly influence job satisfaction. Work stress does not directly affect performance. Work-family conflict had a positive and significant effect on performance. Job satisfaction had a positive and significant effect on performance. Job satisfaction can mediate the effect of work stress on performance. Job satisfaction can mediate the effect of the work-family conflict on performance.

Keywords: work stress, work-family conflict, job satisfaction and performance.

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

PENDAHULUAN

Dunia kesehatan di Indonesia semakin berkembang, mengingat kesadaran terhadap kesehatan semakin tinggi. Masyarakat mudah mendapat informasi tentang kesehatan. Menghadapi ini pelayanan kesehatan di Indonesia harus mampu bersaing dengan memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen. Tidak heran jika instansi kesehatan seperti Puskesmas dan Rumah Sakit semakin memperbaiki layanan-layanan mereka, dimulai dari fasilitas dan teknologi agar para pasien bisa mendapat layanan yang maksimal, mengingat zaman yang semakin modern dan informasi mudah didapat menuntut agar layanan kesehatan lebih berkualitas. Berdasarkan kondisi ini, setiap instansi kesehatan membutuhkan sumber daya kesehatan atau tenaga kesehatan yang siap memberikan kinerja pelayanan yang baik.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi memilih karyawan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Puskesmas Kebumen yaitu, peningkatan kinerja pegawai puskesmas dilihat dari kuantitas dan kualitasnya, berdasarkan kuantitas yaitu pegawai pekerjaan terselesaikan sesuai target, dan secara kualitas yaitu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik dan sesuai waktu yang direncanakan. Pegawai Puskesmas juga selalu menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan di Puskesmas dan lembaga kesehatan yang lain. Para pegawai juga selalu memiliki ide atau gagasan yang baru untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul karena pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih bisa berpikir secara luas apabila ada permasalahan yang muncul. Pegawai Puskesmas Kebumen mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya yaitu seorang dokter akan melakukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan medis pada pasien dengan pengetahuan medis dan rasa kemanusiaan. Dokter juga melayani konsultasi kesehatan, jadi tidak hanya mengurus orang sakit. Untuk pekerjaan seorang perawat yaitu, bertugas memberikan asuhan pada individu, keluarga juga kelompok dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat bekerja sesuai dengan petunjuk dokter untuk mengurus dan membantu pasien dalam pemeriksaan kesehatan dan perawatan medis. Pekerjaan seorang bidan yaitu membantu wanita mulai dari sejak masa kehamilan hingga melahirkan. Melakukan pemeriksaan selama masa kehamilan, termasuk memantau kesehatan fisik dan

psikis ibu hamil. Pekerjaan untuk seorang staf administrasi yaitu merencanakan dan mengawasi semua layanan dan fasilitas medis di Puskesmas. Memantau anggaran, memperbarui catatan kesehatan, membuat surat masuk dan mengarsipkannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Puskesmas Kebumen yaitu, para pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka karena sesuai dengan harapan yang mereka inginkan, dan juga mereka sudah mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR dan mendapatkan beberapa tambahan seperti tunjangan kesehatan, gaji tambahan apabila lembur dan lain sebagainya. Apabila pada saat bekerja dan terjadi masalah dalam pekerjaannya terkadang atasan juga membantu dalam menyelesaikan masalah atau memberikan solusi kepada karyawan agar permasalahan tersebut bisa terselesaikan dengan baik. Namun, pemberian solusi tersebut tidak sepenuhnya diberikan hanya pada hal-hal yang penting saja. Rekan kerja juga memberikan pengaruh yang positif sehingga pegawai merasa nyaman selama bekerja, dan sarana dan prasarana yang ada di Puskesmas juga sudah lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Puskesmas Kebumen yaitu, pegawai Puskesmas berusaha selalu bekerja dengan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh Puskesmas. Saat melayani pasien pegawai harus siap mental karena setiap pasien memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga saat bertemu pasien dengan tingkat emosional yang cukup tinggi pegawai bisa mengatasinya. Stres akan terjadi pada saat pegawai mendapatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Terkadang, pegawai juga melakukan tugas pegawai lain dengan membantu menyelesaikan pekerjaannya yang cukup banyak. Hal tersebut kadang memicu stres kerja pegawai Puskesmas Kebumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Puskesmas Kebumen yaitu, pegawai merasa waktu akan cukup dengan keluarga apabila tidak ada piket, apabila ada piket pegawai harus merelakan waktu mereka yang seharusnya untuk keluarga tetapi pegawai gunakan untuk bekerja, jam kerja yang cukup panjang yaitu 6 hari dan dimulai piket 07.00 WIB – 14.30 WIB. Sebanyak 47,3 % pegawai puskesmas sudah berkeluarga dan pegawai harus bisa membagi waktu mereka antara pekerjaan dan keluarga. Para pegawai merasa bekerja lebih baik apabila mereka memiliki keluarga, karena keluarga selalu memberikan dukungan dan semangat saat bekerja sehingga para pegawai mendapatkan efek positif atas dukungan dari keluarga. Pekerjaan mereka memberikan dampak yang positif kepada keluarga mereka, karena dengan bekerja pegawai bisa memenuhi kebutuhan keluarganya dengan baik dan tidak merasa kekurangan. Para pegawai selalu bekerja secara profesional dengan tidak mencampur adukan antara pekerjaan dan keluarga,

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

pegawai yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang cukup besar, namun tanggung jawab tersebut tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sesuai dengan indikator kinerja menurut Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari bernadin dan Russel yang dikutip Gomes (2000:135) adalah : 1) *Quantity of work*, 2) *Quality of work*, 3) *Job knowledge*, 4) *Creativeness*, 5) *Cooperative*, 6) *Dependability*, 7) *Initiative*, 8) *Personal qualities*.

Job Satisfaction

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak meyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. sesuai dengan indikator kepuasan kerja Menurut Luthans (2006) terdapat enam indikator sebagai sumber kepuasan kerja meliputi : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Promosi, 4) Pengawasan, 5) Teman kerja dan 6) Kondisi Kerja

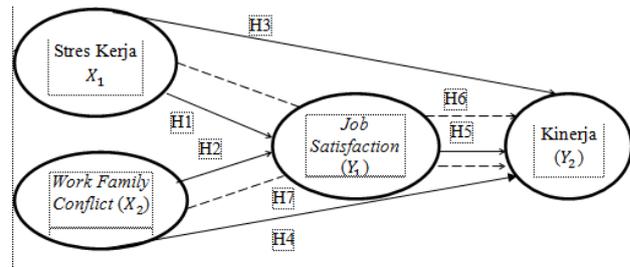
Stres Kerja

Menurut Irham Fahmi (2017) Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sesuai dengan indikator stres kerja Robert, *et al.* (1997 dalam Mas'ud 2004), menyatakan bahwa terdapat empat indikator stres kerja adalah sebagai berikut: 1) Atasan (Supervisor), 2) Beban kerja, 3) Memenuhi standar kinerja dan 4) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan lain.

Work Family Conflict

Menurut Susanto (2010:78) *work-family conflict* atau konflik peran adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Sesuai dengan indikator *work-family conflict* Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), indikator *work-family conflict* yang dialami individu yaitu : 1) *Time Based Conflict*, 2) *Strain Based Conflict* dan 3) *Behaviour Based Conflict*.

Model empiris



Gambar 1. Model empiris

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen yang berjumlah 38 pegawai dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 38 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung kepada para pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen; (2) Observasi; (3) Wawancara; (4) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0* Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Uji Sobel; (6) Analisis Jalur.

Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas

Penelitian ini menggunakan dasar analisis Ghozali (2009:49) dengan menggunakan *level of significance* 5%, maka:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item itu valid
- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji validitas stres kerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,863 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,616 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,603 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,692 | 0,320 | 0,000 | Valid |

Tabel 2. Uji validitas work family conflict

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,804 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,551 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,673 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,486 | 0,320 | 0,002 | Valid |
| 5 | 0,694 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,798 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,552 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,562 | 0,320 | 0,000 | Valid |

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Tabel 3. Uji validitas kepuasan kerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,594 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,680 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,758 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,738 | 0,320 | 0,002 | Valid |
| 5 | 0,628 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,727 | 0,320 | 0,000 | Valid |

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,596 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,669 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,613 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,648 | 0,320 | 0,002 | Valid |
| 5 | 0,643 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,623 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,696 | 0,320 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,712 | 0,320 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen stres kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan bahwa suatu kuesioner dinyatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien cronbach Alpha > 0,60 atau 60% menurut Imam Ghozali (2009:48).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | r_{kritis} | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|----------------------|--------------|----------------|------------|
| 1 | Stres Kerja | 0,60 | 0,648 | Reliabel |
| 2 | Work Family Conflict | 0,60 | 0,797 | Reliabel |
| 3 | Job Satisfaction | 0,60 | 0,857 | Reliabel |
| 4 | Kinerja | 0,60 | 0,800 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{alpha} > 0,60$.

Uji asumsi klasik

Uji multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolnearitas Substruktural I

| No | Variabel Bebas | Collinearity Statistic | |
|----|----------------------|------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Stres Kerja | 0.729 | 1.371 |
| 2 | Work Family Conflict | 0.729 | 1.371 |

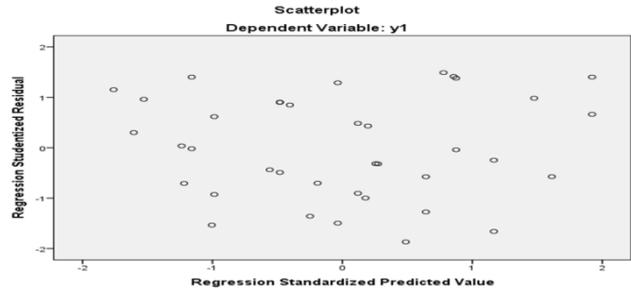
Tabel 8. Hasil Uji Multikolnearitas Substruktural II

| No | Variabel Bebas | Collinearity Statistic | |
|----|----------------------|------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Stres Kerja | 0.584 | 1.712 |
| 2 | Work Family Conflict | 0.711 | 1.407 |
| 3 | Job Satisfaction | 0.670 | 1.492 |

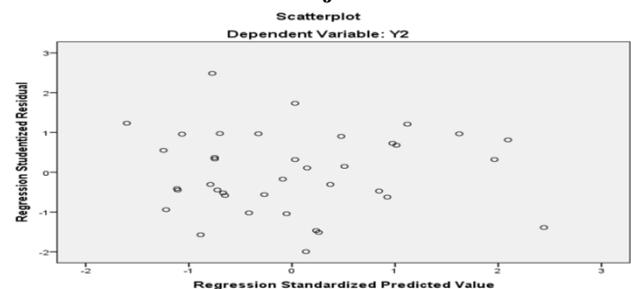
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Substruktural I



Gambar 3. Hasil Uji Substruktural II



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas sub struktural I

| One -Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------|----------------|------------------------|
| | | Unstandarized Residual |
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Daviation | 1.42240247 |
| | Daviation | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .120 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.120 |
| Test Statistic | | .120 |
| Asymp. Sign. (2-tailed) | | .183 ^c |

Tabel 10. Hasil uji normalitas sub struktural II

| One -Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------|----------------|------------------------|
| | | Unstandarized Residual |
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Daviation | 1.39461671 |
| | Daviation | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .092 |
| Asymp. Sign. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Uji hipotesis

Uji-t

Tabel 11. Hasil uji tsub struktural I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| | 1 (Constant) | 11.508 | 1.969 | | |
| x1 | .445 | .151 | .478 | 2.952 | .006 |
| x2 | .077 | .081 | .155 | .957 | .345 |

a. Dependent Variable: Y1

- Hubungan Stres Kerja dan *Job Satisfaction*
Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stress kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,952 > t_{tabel} 2,028$. Hasil ini menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.
- Hubungan *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction*
Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *work family conflict* sebesar $0,345 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,957 < t_{tabel} 2,028$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.

Tabel 11. Hasil uji tsub struktural I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| | 1 (Constant) | -3.205 | 2.754 | | |
| x1 | .339 | .168 | .215 | 2.023 | .051 |
| x2 | .274 | .081 | .324 | 3.366 | .002 |
| y1 | .905 | .168 | .534 | 5.384 | .000 |

a. Dependent Variable: Y2

- Hubungan Stres Kerja dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stress kerja $0,051 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2.023 < t_{tabel} 2,030$. Hasil ini menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.
- Hubungan *Work Family Conflict* dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *work family conflict* $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3.366 > t_{tabel} 2,030$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.

- Hubungan *Job Satisfaction* dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job satisfaction* $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5.384 > t_{tabel} 2,030$. Hasil ini menyatakan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji koefisien determinasi sub struktural I

| Model | Model Summary ^b | | | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .574 ^a | .330 | .292 | 1.462 |

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,292 artinya 29,2% variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan *work family conflict*, sedangkan sisanya sebesar 70,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 14. Uji koefisien determinasi sub struktural II

| Model | Model Summary ^b | | | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .881 ^a | .776 | .756 | 1.455 |

Berdasarkan Tabel IV-17 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan II sebesar 0,756 artinya 75,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan *work family conflict*, dan *job satisfaction* sedangkan sisanya sebesar 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis korelasi

Tabel 15. Hasil uji analisis korelasi Correlations

| | X1 | X2 |
|---------------------|----|--------|
| Pearson Correlation | 1 | .520** |
| Sig. (2-tailed) | | .001 |
| N | 38 | 38 |

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

| | | | |
|----|---------------------|--------|----|
| X2 | Pearson Correlation | .520** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 38 | 38 |

Berdasarkan Tabel IV-18 di atas maka dapat diketahui angka korelasi stress kerja (X1) terhadap *work family conflict* (X2) yaitu sebesar 0,520 (korelasi kuat) dengan angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, artinya stress kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap *work family conflict*.

Sobel Test

Tabel 16. Hasil Sobel Test Sub Struktural I

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 2.58541673 | 0.15576793 | 0.00972614 |

Berdasarkan Tabel IV-19, menunjukkan bahwa *test statistic* $> t_{tabel}$ yaitu $2,585 > 2,028$ dan *p-value* $> \alpha$ yaitu $0,009 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara variabel stress kerja dan variabel kinerja.

Tabel 17. Hasil Sobel Test Sub Struktural II

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 0.93615266 | 0.07443765 | 0.34919459 |

Berdasarkan Tabel IV-20, menunjukkan bahwa *test statistic* $> t_{tabel}$ yaitu $0,936 < 2,028$ dan *p-value* $> \alpha$ yaitu $0,349 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi antara variabel *work family conflict* dan variabel kinerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan dari stress kerja (X1), *work family conflict* (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja (Y2) dapat digunakan dengan rumus:

$$Y_1 = 0,478 X_1 + 0,155 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana : $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,330} = 0,818$

Keterangan :

- Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,478 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel stress kerja akan menurunnya kepuasan kerja pegawai sebesar 0,478. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja akan menurunkan *job satisfaction* pegawai Puskesmas Kebumen.
- Koefisien regresi variabel *work family conflict* sebesar 0,155 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *work family conflict* akan menurunkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,155. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* akan menurunkan *job satisfaction* pegawai Puskesmas Kebumen.
- Nilai residu atau error sebesar 0,818 menunjukkan bahwa *job satisfaction* sebesar 0,818 atau 81,8%

dipengaruhi oleh variabel di luar stress kerja dan *work family conflict*.

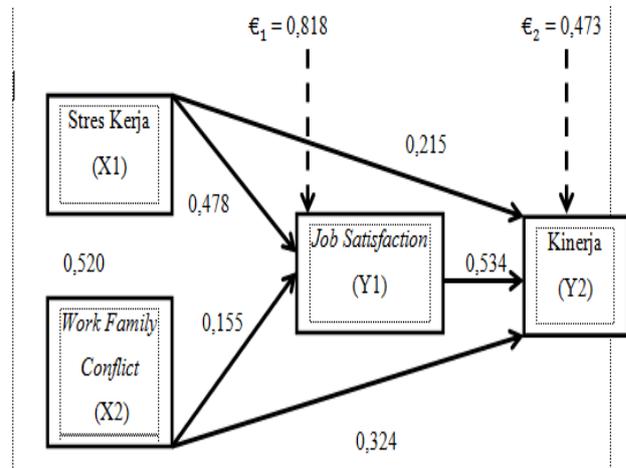
$$Y_2 = 0,215 X_1 + 0,324 X_2 + 0,534 Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana : $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,776} = 0,473$

Keterangan :

- Koefisien regresi stress kerja sebesar 0,215 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel stress kerja akan menurunkan tingkat kinerja pegawai sebesar 0,215. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja berarti akan menurunkan kinerja.
- Koefisien regresi *work family conflict* sebesar 0,324 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *work family conflict* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,324. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* akan meningkatkan kinerja.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,534 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,534. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.
- Nilai residu atau error sebesar 0,473 menunjukkan bahwa kinerja sebesar 0,473 atau 47,3% tidak dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, *work family conflict* dan kepuasan kerja.

Diagram Jalur



Gambar 4. Diagram jalur

Berdasarkan gambar IV-3 diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel stress kerja berpengaruh sebesar 0,478 terhadap kepuasan kerja, variabel *work family conflict* berpengaruh sebesar 0,155 terhadap kepuasan kerja, variabel stress kerja berpengaruh sebesar 0,215 terhadap kinerja, variabel *work family conflict* berpengaruh sebesar 0,324 terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja juga berpengaruh 0,534 terhadap

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

kinerja. Korelasi antar variabel stress kerja dan *work family conflict* adalah 0,520.

Pembahasan

1. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t $t_{hitung} 2,952 > t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ artinya stress kerja berpengaruh *job satisfaction* pada pegawai Puskesmas Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stress kerja yang didapatkan maka tingkat kepuasan kerja semakin menurun. Keadaan psikologis karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan itu sendiri, apabila tingkat stress tinggi maka kepuasan akan menurun.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslatifa (2016) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Work Family Conflict terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t sebesar $t_{hitung} 0,957 < t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,345 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen tidak merasakan dampak dari *work-family conflict* yang besar, karena mereka selalu bekerja secara profesional dengan tidak mencampur adukkan antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmawati dan Dwi Putra (2018) yang menyimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran tidak akan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan tetap merasakan kepuasan saat bekerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t sebesar $t_{hitung} 2,023 < t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Hal ini dikarenakan pegawai Puskesmas Kebumen sudah bisa mengatasi tingkat stress mereka, dengan cara istirahat yang cukup dan selalu menjaga suasana hati agar tetap dalam kondisi yang baik.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Agus dan Ida Bagus (2019) yang menyimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut menunjukkan bahwa

semakin tinggi stress kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t sebesar $t_{hitung} 3,366 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah dan Ezzah (2019) variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin seimbang tingkat *work-family conflict* maka kinerja akan semakin meningkat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t sebesar $t_{hitung} 5,384 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan

6. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui job satisfaction

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diketahui dari hasil perhitungan, dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,255 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,478. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu $0,255 < 0,478$ yang mengindikasikan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja melalui job satisfaction

Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diketahui dari hasil perhitungan, dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,082 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,155. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu $0,082 < 0,155$ yang mengindikasikan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieq (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penutup dan Saran

Simpulan

- a. Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
- b. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak.
- c. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh kinerja ditolak.
- d. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.
- e. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.
- f. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* berdasarkan analisis jalur. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* ditolak.
- g. *Work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* berdasarkan analisis jalur. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* ditolak.

Keterbatasan penelitian

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada faktor stres kerja, *work family conflict* dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
- b. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu hanya yang digunakan Pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen yang berjumlah 38 orang.
- c. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan memberikan kuisioner dengan jawaban responden

yang beragam dan juga peneliti tidak dapat melihat reaksi responden ketika memberikan informasi melalui isian kuisioner.

Implikasi

Implikasi Praktis

- a. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Puskesmas Kebumen untuk lebih mengutamakan indikator stres kerja yang berupa beban kerja, yaitu berupa pemerataan tugas agar tugas yang diberikan kepada pegawai adil dan rata. Sehingga membuat pegawai mudah dalam menjalankan tugas yang diberikan. Apabila pemerataan tugas dijalankan dengan baik. Maka tidak akan ada pegawai yang mengalami stres, sehingga pegawai merasa senang saat bekerja.
- b. *Work family conflict* yang baik akan sangat membantu karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Puskesmas Kebumen agar lebih memperhatikan kondisi psikologis pegawai yang sudah menikah agar para pegawai Non PNS merasa semakin puas dan nyaman, karena sebesar 47,3% pegawai Non PNS Puskesmas Kebumen sudah berkeluarga. Indikator yang harus ditingkatkan yaitu waktu untuk keluarga. Apabila waktu untuk keluarga cukup maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
- c. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan oleh para pegawai akan meningkatkan motivasi mereka agar selalu bekerja dengan maksimal. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Alian untuk memperhatikan dan selalu meningkatkan indikator pengawasan agar para pegawai merasa puas dalam bekerja.
- d. Kinerja merupakan faktor yang selalu menjadi perhatian penuh dari pihak manajemen agar tetap mempertahankan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik harus dipertahankan agar visi dan misi Puskesmas dapat tercapai. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Puskesmas Kebumen agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja agar Puskesmas semakin berkembang. Pegawai juga selalu di berikan kepercayaan dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja dan selalu diberi semangat dan motivasi dalam bekerja supaya pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Implikasi Teoritis

Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Maslatifa (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Novi, Wayan dan Putu (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh terhadap kinerja. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti, Putra, Ardana dan Ardana (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Waryono (2019) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade dan Ida. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol. 8, No. 2. ISSN : 7986-8015.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Annisa. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Psikologi Industri. Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management review*. 10.76-88.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Maslatifahanim. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3.
- Mas'ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurmayanti, dkk. (2018). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Hidup*. Jurnal Manajemen. Vol.6 No. 2.
- Retnaningrum dan Musadieg (2016). *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 36 No.1.