

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)**

Kamal Zulfikar Raharjo
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email: kamalzulfikar7@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Responden pada penelitian ini adalah bidan PNS Puskesmas Kecamatan Kebumen yang berjumlah 36 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *work family conflict*, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan sebagai bagian penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan di bidang kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat agar tercapainya status kesehatan di masyarakat. Pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan dengan focus perhatian ada penduduk yang rentan yaitu ibu, bayi, anak-anak, lanjut usia dan keluarga miskin. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan

secara menyeluruh, berjenjang dan berkesinambungan agar tujuan pembangunan dapat tercapai. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat adalah meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui penyediaan fasilitas kesehatan dasar yang paling mudah dijangkau oleh masyarakat yaitu puskesmas. Puskesmas sebagai fasilitas tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat dituntut agar mempunyai kualitas pelayanan yang baik. Pembangunan kesehatan sebagai bagian dari upaya membangun manusia seutuhnya antara lain diselenggarakan melalui upaya kesehatan anak yang dilakukan sedini

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

mungkin, sejak anak masih didalam kandungan. Upaya kesehatan ibu yang dilakukan sebelum dan semasa hamil hingga melahirkan, ditujukan untuk menghasilkan keturunan yang sehat dan lahir dengan selamat.

Komitmen bidan di Kabupaten Kebumen masih pada tingkat yang rendah dan masih perlu pembenahan karena pada 5 tahun terakhir belum bisa mencapai target RPJMD. Komitmen menjadi tolak ukur keberhasilan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintah yang baik, untuk menjamin setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kesehatan. Komitmen bidan hanya seringkali dikaji dari segi kompetensi sebagai satu-satunya pihak yang terkait, sehingga kebijakan sekarang cenderung hanya berorientasi pada peningkatan kompetensinya saja. Seharusnya komitmen bidan juga dapat dipandang sebagai dampak dari suatu komitmen organisasi.

Peningkatan kesehatan ibu dan bayi di Indonesia adalah salah satu komitmen departemen kesehatan melalui penerapan rencana pengurangan angka kematian dan kesakitan ibu dan bayi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan angka kematian adalah melalui pelayanan berkualitas yang diberikan oleh bidan. Diharapkan bidan dalam memberikan pelayanan menunjukkan sikap professional yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum dan pada organisasi tempatnya bekerja. Peran bidan dalam pelayanan kesehatan Ibu dan anak (KIA) diantaranya adalah pemeriksaan kehamilan, pertolongan persalinan, melakukan rujukan, deteksi dini resiko, pencatatan dan pelaporan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah

karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan (Streers dan Porter dalam Buhali dan Margaretha, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Nilai dan sikap juga merupakan bagian dari karakteristik personal. Sikap individu, nilai-nilai yang dimiliki serta kebutuhan yang ada dalam dirinya, memperlihatkan secara langsung dan tidak langsung bagaimana komitmen terhadap organisasinya. Dari karakteristik tersebut akan timbul dua keadaan eksternal yang mempengaruhi proses komitmen, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan.

Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Selain *work family conflict*, kecerdasan emosional merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami secara efektif, tangkas, mengerti, mengelola emosi untuk diri

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif.

Dalam dunia kerja bidan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan terlebih dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan pelayanan kepada pelanggan dalam hal ini ibu hamil. Kecerdasan emosional ini sangat dibutuhkan oleh bidan. Melalui kecerdasan emosional ini seorang bidan belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif. Para bidan dalam kegiatan sehari-hari hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga bidan dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja bidan di Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja bidan di Kabupaten Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi bidan di Kabupaten Kebumen
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi bidan di Kabupaten Kebumen

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bidan di Kabupaten Kebumen

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins dan Judge dalam Tania dan Sutanto, 2013).

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008:99) mendefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Work Family Conflict

Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Buhali dan Margaretha, 2013).

Kecerdasan Emosional

Goleman, 1997 (dalam Fauzi, 2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenai perasaan kita dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Hipotesis

H1 *Work family conflict* diduga berpengaruh signifikan terhadap

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

- kepuasan kerja pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen.
- H2 Kecerdasan emosional diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen.
- H3 *Work family conflict* diduga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen.
- H4 Kecerdasan emosional diduga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen.
- H5 Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh bidan PNS Puskesmas Kecamatan Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 36 bidan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung kepada bidan PNS Puskesmas Kecamatan Kebumen; (2) Wawancara; (3) 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 Regresi Berganda.

4.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk kemudian digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas diketahui dengan melihat *alpha if item deleted* menunjukkan hasil positif dan koefisien apabila nilai *cronbranch alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan uji reliabilitas kuisisioner yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for windows version 22* dinyatakan reliabel sebagai berikut.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbranch Alpha</i>	<i>r Kritis</i>	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,721	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,868	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,724	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel (andal) dikarenakan nilai *cronbranch alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>Work Family Conflict</i>	0,826	1,210
2	Kecerdasan Emosional	0,826	1,210

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinieritas statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10, maka dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

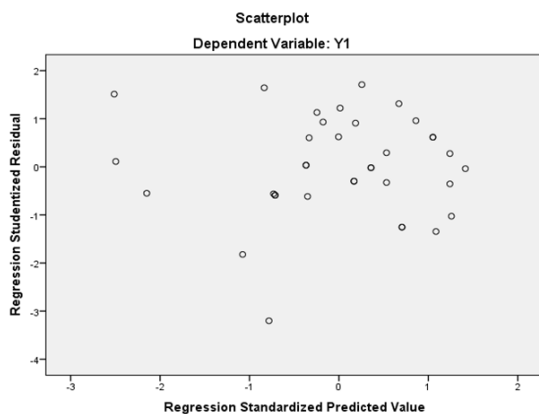
Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work Family Conflict</i>	0,555	1,801
2	Kecerdasan Emosional	0,335	2,984
3	Kepuasan Kerja	0,237	4,217

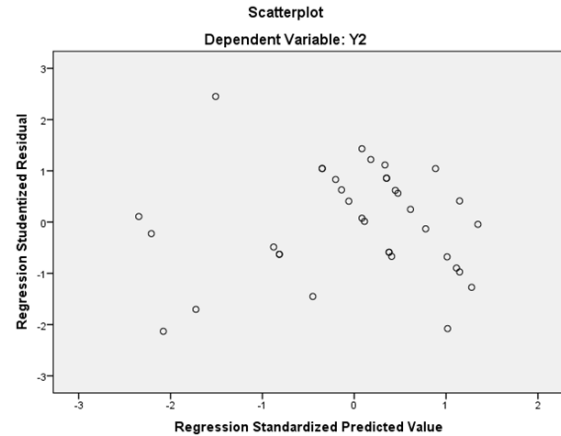
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



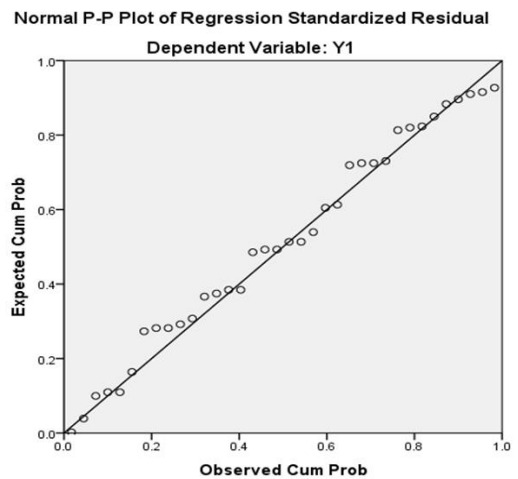
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



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.

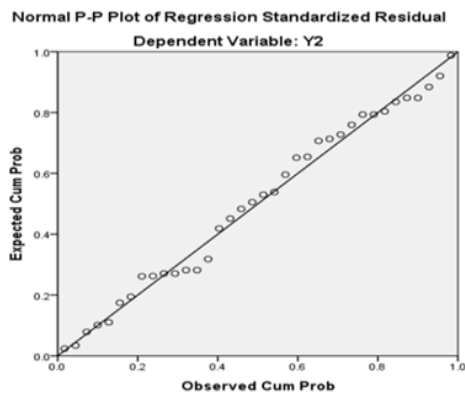
Uji Normalitas

Uji Normalitas Sub Struktural I



Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

**Uji Normalitas
Sub Struktural II**



Berdasarkan gambar di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Uji t Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.748	3.849		3.571	.001
X1	-.546	.136	-.374	-4.013	.000
X2	.497	.071	.649	6.955	.000

Hasil Analisis Uji t Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.249	2.062		3.030	.005
X1	-.216	.075	-.270	-2.865	.007
X2	.113	.051	.269	2.218	.034
Y1	.272	.079	.497	3.439	.002

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Sub Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.749	1.64808

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,749 artinya 74,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict* dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 25.1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.842	.827	.74974

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,827 artinya 82,7% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 17,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini..

Hasil Uji Korelasi

Correlations

	X1	X2
Pearson Correlation	1	-.417*
Sig. (2-tailed)		.011
N	36	36
Pearson Correlation	-.417*	1
Sig. (2-tailed)	.011	
N	36	36

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi *work family conflict* dan kecerdasan emosional sebesar -0,417 dan angka signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, artinya antara variabel *work family conflict* dan kecerdasan emosional memiliki korelasi yang cukup dan signifikan.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} \text{ sebesar } -4,013 < t_{tabel} \text{ sebesar } 2,035$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adnan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlu adanya keharmonisan antara hubungan keluarga dan pekerjaan untuk menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena diperoleh hasil nilai *signifikansi* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai angka $t_{hitung} \text{ } 6,955 > t_{tabel} \text{ } 2,035$. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen menjadikan kecerdasan emosional sebagai dasar untuk mengukur kepuasan kerja. Bidan memang harus mengontrol emosinya dalam bekerja terutama untuk melayani dan berinteraksi dengan pasien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Riza (2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen karena diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} \text{ } -2,865 > t_{tabel}$

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

2,037. Dari hasil ini hubungan negatif antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Maka dari itu perlu membina hubungan yang baik antara manajemen puskesmas dan bidan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Giovany dan Meily (2013) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen karena diperoleh hasil signifikasnsi sebesar $0,034 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2.218 > t_{tabel} 2,037$. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan penting bagi bidan dalam melakukan pekerjaannya. Pengenalan dan pengelolaan emosi yang baik akan menimbulkan emosi positif dalam bekerja, sehingga mampu menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Emma dan Arna (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen karena diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3.439 > t_{tabel} 2,037$. Hal ini artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari bidan maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya komitmen terhadap organisasi meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Anastasia dan Eddy (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)” dengan responden 36 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka kepuasan kerja semakin menurun.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

2. Kecerdasan emosional terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.
3. *Work family conflict* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Melihat dari hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi *work family conflict* maka komitmen organisasi semakin menurun.
4. Kecerdasan emosional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.
5. Kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bidan Puskesmas Kecamatan. Melihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan saran :

Bagi Puskesmas Kecamatan Kebumen

1. Penelitian ini membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar bidan dapat

lebih bijaksana dalam membagi waktu untuk memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga maupun perannya sebagai pekerja agar mampu mendatangkan kepuasan kerja dan komitmen yang lebih baik.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar mampu mempertahankan dan terus mengelola tingkat kecerdasan emosional bidan agar dapat menjaga tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara selalu memberi motivasi, arahan dan lain sebagainya.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Kepuasan kerja bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen sudah tergolong baik. Oleh karena itu, penulis menyarankan bagi manajemen Puskesmas Kecamatan Kebumen harus mampu menjaga kepuasan kerja para bidan yaitu dengan memperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja bidan dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja seperti hubungan dengan atasan, penempatan kerja dan lain sebagainya.

Bagi Peneliti selanjutnya

1. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Kebumen, untuk selanjutnya disarankan agar penelitian dilakukan di lokasi yang lebih luas, misal seluruh Puskesmas di Kabupaten Kebumen yang memiliki lebih banyak faktor-faktor yang bisa diteliti.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

2. Penelitian kali ini hanya membatasi work family conflict, kecerdasan emosional sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, untuk penelitian selanjutnya agar bisa menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. 2008. “*Job, Family and Individual Factors as Prediktor of Work-Family Conflict*”. Dalam *The Journal of Human Resources and Adult Learning*.
- Agustian, A. G. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA Publishing
- As’ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri*. Edisi Ke empat. Yogyakarta: Liberty
- Auda, Riza Mutimma, 2016. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya*”. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*.
- Buhali, Giovany Anggasta dan Meily Margaretha. 2103. “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”. *Jurnal Manajemen, Universitas Kristen Marantha*.
- Fauzi, Ahmad. 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA (Studi Kasus Di SMA Negeri Kota Cirebon Jawa Barat)*”. *Jurnal Manajemen Pendidikan, IAIN Syekh Nurjati. Cirebon*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles. Academy of Management review*. 10. 76-88.
- Handoko, T Hani dan Soekanto R. manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hidayati, Ida Nur. Margono Setiawan dan Solimun. 2013. “*Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*”. *Jurnal Aplikasi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya*.
- Koesmono. 2011. *Measuring and Interpreting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Netemayer, RG., Boles, JS and Mc. Murrian, R. 1996. “*Development*

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen

- and Validation of Work Family Conflict and Work Family Scales.*” *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademik Malang.
- Rachmelya, Emma dan Arna Suryani. 2017. “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Strees Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Batanghari.
- Rajak, Adnan. 2013. “Pengaruh Konflik Interpersonal, Work Family conflict dan Stres, Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup”. *Jurnal Fakultas Eonomi*. Universitas Khairun Ternate
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonatha. 2005. *Teori dan Praktik Riset dan Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Shapiro, E. L. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D..* Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organsiasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, Universitas Kristen Petra. Surabaya.