

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI**

(Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Kamal Zulfikar Raharjo

NIM : 145501907

Program Studi : Manajemen

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2018**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI**

(Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh:

Nama : Kamal Zulfikar Raharjo

NIM : 145501907

Program Studi : Manajemen

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Kebumen, Juli 2018
Penyusun



Kamal Zulfikar Raharjo

PERSETUJUAN

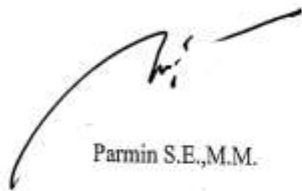
**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI**

(Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Kamal Zulfikar Raharjo
NIM : 145501907
Program Studi : Manajemen S1

Kebumen, Juli 2018
Telah Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



Parmin S.E.,M.M.

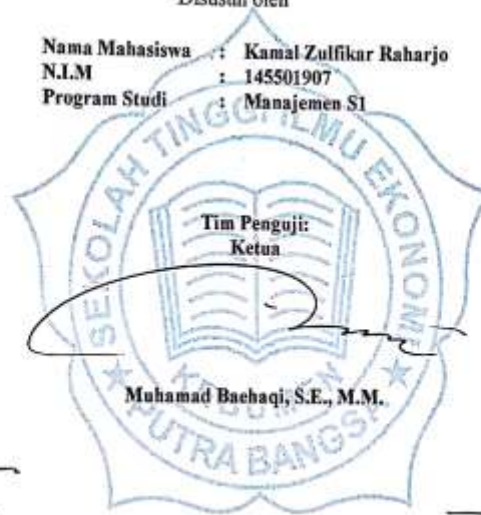
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 27 Agustus 2018

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Kamal Zulfikar Raharjo
N.I.M : 145501907
Program Studi : Manajemen SI



Anggota

Kabul Triffiyanto, S.E., MBA

Anggota

Sulis Riptiono, S.E., M.M.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

MOTTO

Apapun itu, lakukan dengan cinta.

Jadi, tidak perlu lagi mencari jati diri, karena jati diri tidak
untuk dicari, melainkan untuk dibentuk.

Yang membedakan pemenang dengan pecundang hanya satu:
pemenang tahu cara berdiri saat jatuh, pecundang lebih
nyaman tetap ada di posisi jatuh.

PERSEMBAHAN

Sujud syukur ku persembahkan pada Allah SWT, berkat dan rahmat detak jantung, denyut nadi, nafas dan putaran roda kehidupan yang telah diberikan-Nya sehingga saya dapat mempersembahkan sekripsi ini untuk orang-orang tersayang :

1. Untuk bapak dan ibu saya, bapak Imam Sudjoko Raharjo dan ibu Nur Zaidatun yang telah membesarkanku dan mendidikku dengan penuh kasih sayang, dukungan, motivasi, dan perjuangan dalam hidup ini. Terima kasih.
2. Buat adikku Ahmad Jundi Al-faruq dan Hasbi Muhammad Al-fayed yang selalu mendukung dan memberikan semangat. Terimakasih.
3. Buat teman sahabat terdekat saya, Agung Darmawan, Tiyan Fatkhurrohman, Arif Khafidun, Hardian Daldiono, dan Arif Furqon Hakim, yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan, susah senang dirasakan bersama-sama, dan teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semuanya terima kasih.
4. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

ABSTRAK

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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelengkapan dalam pencapaian gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen ini dengan baik. Skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi”. Penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk mengembangkan ilmu yang telah penyusun peroleh selama dalam perkuliahan.

Penyusun menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah berkontribusi dengan memberikan sumbangan baik moril maupun materi. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Parmin, SE., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Segenap dosen dan civitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa yang telah mendidik penulis secara langsung dan tidak langsung.
3. Semua pihak Puskesmas Kebumen 1, Puskesmas Kebumen 2, dan Puskesmas Kebumen 3 yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.
4. Semua bidan Puskesmas Kebumen 1, Puskesmas Kebumen 2, dan Puskesmas Kebumen 3 yang telah menjadi responden dan bersedia mengisi kuisisioner sebagai jawaban atas pernyataan dari kuisisioner yang telah diberikan.

5. Kepada orang tua saya yang selalu mendoakan, mendukung dan memberi semangat.
6. Segenap dosen dan civitas Akademik STIE Putra Bangsa Kebumen yang telah membantu dalam menyusun skripsi.
7. Teman sahabat terdekat saya, Agung Darmawan, Tiyah Fatkhurrohman, Arif Khafidun, Hardian Daldiono, dan Arif Furqon Hakim.
8. Teman-teman seperjuangan dan khususnya untuk Manajemen Regular C.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat menambah pustaka keilmuan dan bermanfaat bagi pembaca.

Kebumen, Juli 2018



Penyusun

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PEGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Balakang Masaah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Tujun Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	12
1.5.1. Manfaat Teoritis	12
1.5.2. Manfaat Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori	13
2.1.1. Komitmen Organisasi	13
2.1.2. Kepuasan Kerja	19
2.1.3. <i>Work Family Conflict</i>	24
2.1.4. Kecerdasan Emosional	28
2.2. Penelitian Terdahuu	32
2.4. Kerangka Pemikiran	34
2.5. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	33

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian	33
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	33
3.2.1. Variabel Penelitian	33
3.2.2. Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data	37
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1. Data	39
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5. Populasi dan Semple	40
3.5.1. Pengertian Popuasi dan Sempel	40
3.5.2. Teknik Pengambilan Sampel	41
3.6. Teknik Analisis	41
3.6.1. Analisis Deskriptif	42
3.6.2. Analisis Statistika.....	42
3.7. Alat Analisis Data	42
3.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas	42
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	45
3.7.3. Uji Hipotesis	48
3.7.4. Analisis Korelasi	50
3.7.5. Analisis Jalur.....	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Gambaran Umum Puskesmas Kecamatan Kebumen.....	54
4.2. Analisis Deskriptif	55
4.2.1. Karakteristik Pesponden Berdasarkan Umur	55
4.2.2. Karakteristik Pesponden Berdasarkan Pendidikan	55
4.2.3. Karakteristik Pesponden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.3. Analisis Statistik	57
4.3.1. Uji Validitas	57
4.3.2. Uji Reabilitas.....	60
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	61
4.3.4. Uji Hipotesis	66

4.3.5. Analisis Korelasi	70
4.3.6. Analisis Jalur	72
4.4. Implikasi Manajerial	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	88
5.2.1. Bagi Puskesmas Kecamatan Kebumen	88
5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I-1	Angka Kematian Bayi	2
I-2	Angka Kematian Ibu	3
III-1	Indikator dan Distribusi Variabel <i>Word Family Conflict</i>	35
III-2	Indikator dan Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional	36
III-3	Indikator dan Distribusi Variabel Kepuasan Kerja	36
III-4	Indikator dan Distribusi Variabel Komitmen Organisasi.....	37
III-5	Klasifikasi Besaran Korelasi	49
IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	56
IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	56
IV-4	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Word Family Conflict</i>	57
IV-5	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	58
IV-6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	59
IV-7	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	60
IV-8	Hasil Uji Reliabilitas	60
IV-9	Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktural I	61
IV-10	Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktural II	62
IV-11	Hasil Uji t Sub Struktural I.....	66
IV-12	Hasil Uji Sub Struktural II	68
IV-13	Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I.....	69
IV-14	Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II	70
IV-15	Klasifikasi Besaran Korelasi	71
IV-16	Hasil Uji Korelasi.....	71
IV-17	Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I	72
IV-18	Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Model Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV-1	Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I	63
Gambar IV-2	Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II.....	63
Gambar IV-3	Uji Normalitas Sub Struktural I	65
Gambar IV-4	Uji Normalitas Sub Struktural II	65
Gambar IV-5	Diagram Analisis Jalur	78

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Uji Validitas
4. Uji Reliabilitas
5. Uji Asumsi Klasik
6. Uji Hipotesis
7. Analisis Korelasi
8. Analisis Jalur
9. Tabel r
10. Tabel t
11. Kartu Konsultasi Skripsi
12. Surat Ijin Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan tiang pondasi dari organisasi tersebut. Organisasi akan rapuh saat sumber daya yang dimilikinya tidak memiliki visi yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

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 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.

Tabel I. 1
Angka Kematian Bayi

No	Tahun	Angka Kematian Bayi
1	2012	10,5/1000 KH
2	2013	9,5/1000 KH
3	2014	10,12/1000 KH
4	2015	9,8/1000 KH
5	2016	8,95/1000 KH
	RPJMD	5/1000 KH

Sumber : Profil Kesehatan Kabupaten Kebumen, 2016

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2012 terjadi peningkatan angka kematian bayi yaitu sebesar 10,5 per 1000 kelahiran hidup. Kemudian menurun di tahun 2013 sebesar 9,5 per 1000 kelahiran hidup. Pada tahun 2014 mengalami peningkatan yaitu sebesar 10,12 per 1000 kelahiran hidup. Pada tahun 2015 terjadi penurunan angka kematian bayi yaitu sebesar 9,83 per 1000 kelahiran hidup, pada tahun 2016 kembali

terjadi penurunan 8,95 per 1000 kelahiran hidup. Penurunan angka ini menandakan peningkatan status kesehatan di wilayah Kabupaten Kebumen. Akan tetapi angka ini masih belum mencapai target RPJMD (5/1.000 KH) artinya masih harus meningkatkan upaya untuk menurunkan kematian bayi.

Tabel II.2
Angka Kematian Ibu

No	Tahun	Angka Kematian Ibu
1	2012	51,86/1000 KH
2	2013	71,84/1000 KH
3	2014	58,37/1000 KH
4	2015	68,48/1000 KH
5	2016	80,01/1000 KH
	RPJMD	49/1000 KH

Sumber : Profil Kesehatan Kabupaten Kebumen, 2016

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa Angka Kematian Ibu di Kabupaten Kebumen dari tahun 2012 hingga 2013 terjadi peningkatan dari angka 51,86 per 100.000 Kelahiran Hidup (11 kasus) di tahun 2012 menjadi 71,84 per 1000 Kelahiran Hidup pada tahun 2013 Akan tetapi pada tahun 2014 turun menjadi 58,37 per 100.000 KH (12 kasus) kemudian naik kembali menjadi 68,48 per 100.000 KH(14 kasus) pada tahun 2015 dan kembali mengalami kenaikan menjadi 80,01 Per 1000 Kelahiran Hidup pada tahun 2016. Untuk target RPJMD adalah 49 per 100.000 KH yang artinya angka pencapaian Kebumen masih jauh dari target yang diharapkan.

Berdasarkan data diatas diasumsikan bahwa komitmen bidan di Kabupaten Kebumen masih pada tingkat yang rendah dan masih perlu pembenahan karena pada 5 tahun terakhir belum bisa mencapai target RPJMD. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustiari et.al (2015) angka kematian ibu dan bayi di jadikan dasar penelitian mengenai komitmen bidan.

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.

Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal.

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 profesional 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.

Demi meningkatkan komitmen organisasi ini pada bulan Maret 2017 pihak Puskesmas khususnya pada bagian persalinan melakukan inovasi yaitu dengan membuat sebuah grup di Whatsapp. Grup tersebut berguna untuk sarana edukasi, mengingatkan, dan *sharing* antara ibu hamil dan bidan serta petugas puskesmas yang terlibat dalam hal ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, grup Whatsapp tersebut dinilai efektif dalam membantu komunikasi dan berdampak terhadap meningkatnya kesadaran ibu terhadap pentingnya penanganan dari awal kehamilan sampai proses persalinan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasi ataupun meningkatkan komitmen organisasi. Vandenberg dan Lance dalam (dalam Buhali dan Margaretha, 2013) mengemukakan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan

komitmen organisasional dimana kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Menurut Rivai (dalam Buhali dan Margaretha, 2013) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

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.

Banyak dari mereka yang memainkan peran ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan terkadang menimbulkan konflik. Seiring perkembangan zaman, wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak serta menjadi pengurus rumah tangga. Adanya tekanan dari faktor ekonomi serta keinginan psikologis untuk mengembangkan diri telah mendorong wanita bekerja diluar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat.

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.

Jam kerja yang relatif panjang ini karena adanya program baru yang di laksanakan khususnya oleh Kabupaten Kebumen mulai dari tahun 2017 yaitu program PMP (Puskesmas Mampu Persalinan). Program PMP tersebut mengharuskan bidan untuk bekerja lebih keras lagi dan menyita banyak waktu dari yang sebelumnya. Program bidan selain menjalankan tupoksinya diantara lain adalah PMP, Posyandu, PKD, piket. Hal tersebut membuat waktu yang seharusnya diberikan untuk keluarga banyak tersita untuk melakukan pekerjaan tersebut.

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 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.

Bidan yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan orang yang berkonsultasi dan memberikan solusi yang konstruktif. Seorang bidan yang tidak mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat ditandai dengan hal-hal berikut: mempunyai emosi yang tinggi, cepat bertindak berdasarkan emosinya, dan tidak sensitive terhadap perasaan orang lain. Bidan merupakan probadi sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)**”

1.2. Rumusan Masalah

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

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memberi batasan yang terfokus. Adapun batas-batas dalam penelitian ini adalah :

1. Subjek Penelitian adalah bidan puskesmas di Kabupaten Kebumen.
2. Komitmen Organisasi

Menurut Handoko (2004) komitmen organisasional adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Yang menjadi indikator-indikator komitmen organisasional menurut Kuntjono (dalam Marcellinus, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasional)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di ukur dengan indikator menurut Luthans (2006) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Kelompok kerja

f. Kondisi kerja

4. *Work Family Conflict*

Menurut Netemeyer (1996), terdapat 5 indikator *Work Family Conflict* yaitu:

- a. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga
- b. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga
- c. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga
- d. Pekerjaan menghambat kegiatan keluarga
- e. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

5. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Hidayati dan Setiawan, 2013) indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengendalian diri
- c. Motivasi diri
- d. Empati
- e. Ketrampilan sosial

1.4. 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 bisan 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

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dalam pengaruh *work family conflict* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan atas kegiatan penggunaan sumber daya manusia, terkait komitmen organisasi.

1.5.2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada pimpinan agar lebih menyadari terhadap pengaruh *work family conflict* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen bidan puskesmas di Kabupaten Kebumen.
- b. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam pelayanan bidan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et al.* 1982 (dalam Nimran dan Amirullah, 2015:35) komitmen organisasional merupakan prediktor yang lebih baik karena menunjukkan suatu tingkat respon yang lebih global jika dibandingkan dengan kepuasan kerja sebagai bagian kecil dalam organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Nimran dan Amirullah, 2015).

Menurut George and Jones (dalam Tania dan Sutanto, 2013) mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan

hanya aspek pekerjaan saja (Minner, 1997 dalam Nimran dan Amirullah, 2015). Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg dan Baron, 1997 dalam Buhali dan Margaretha, 2013).

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 Judges dalam Tania dan Sutanto, 2013). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Allen Mayer (dalam Sutrisno, 2013) dimensi komitmen dibagi menjadi 3 yaitu:

a. Komitmen Afektif

Perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina

hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

b. Komitmen Normatif

Perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggungjawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

c. Komitmen Berkesinambungan

Persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.

2. Mengukur Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan secara konseptual (Mowday *et al*, dalam Nimran dan Amirullah, 2015) dapat diukur dan ditelusuri dari:

- a. Tingkat turnover, merupakan tingkat perputaran karyawan dalam organisasi pada periode tertentu.
- b. Tingkat absensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi pada periode tertentu.
- c. Aktivitas untuk mencari pekerjaan di luar organisasi, seseorang yang memiliki komitmen cenderung pasif dalam mencari kesempatan kerja diluar organisasi dimana dia bekerja.

- d. Perasaan dan sikap yang ditunjukkan untuk tetap bersedia menjadi bagian organisasi.

Menurut Streers, 1985 (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) mengidentifikasi ada tiga yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginannya yang berbeda tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

3. Teori-Teori Dasar Komitmen

Menurut Moreland *et al.* 1993 (dalam Sutrisno, 2013) ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Teori Sosialisasi Kelompok

Baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value*-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung.

Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

b. Teori Pertukaran Sosial

Judgement mengenai *relationship* dapat memfokuskan pada masa lalu, masa kini, dan masa datang. Oleh karena itu, komitmen antara kelompok dan individu ditentukan oleh tiga perbandingan penting. Pertama, kedua belah pihak membandingkan hubungan dalam masa lalu. Kedua, kedua belah pihak membandingkan nilai hubungan yang sedang berjalan. Ketiga, kedua belah pihak membandingkan nilai hubungan yang diharapkan dalam hubungan mendatang.

c. Teori Katagorisasi Diri

Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan. Teori ini tentunya bisa dibawa kearah komitmen.

d. Teori Identitas

Teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. Pertama, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap

perilaku. Kedua, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku.

4. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Kuntjono (dalam Marcellinus, 2014) indikator komitmen organisasi, yaitu:

a. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasional)

Organization Identification bisa dikatakan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri yang tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dengan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga kedalam psikologinya.

c. *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Organization Loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia pada organisasi, memiliki perasaan keterlibatan, dan pengabdian pada organisasi. Hal ini juga dapat

digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi.

2.1.2. Kepuasan Kerja

1. Pengertian 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.

Menurut Davis dan Newstrom, 1996 (dalam Nimran dan Amirullah, 2015:66) kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Menurut Sutrisno, 2012 (dalam Tania dan Sutanto, 2013) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan di mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Koesmono (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Burt (dalam As'ad, 2008:112) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- b. Faktor individual, antara lain: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar, antara lain: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Menurut Herzberg (dalam Nimran dan Amirulloh, 2015:71) mengemukakan faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah:

- a. Kemamanan atau keamanan pekerjaan
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pandangan pekerja mengenai perusahaan dan manajemennya, gaji
- d. Aspek-aspek intrinsik pekerjaan
- e. Kualitas penyeliaan aspek-aspek sosial dari pekerjaan
- f. Komunikasi
- g. Serta kondisi kerja fisik dan jam kerja

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2008:112) adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada

pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan ada hubungan antara umur dan kepuasan kerja. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*)

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat 6 indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan meghubungakan antara kepribadian dan kepuasan kerja,dan jika persyaratan dari karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.

b. Gaji

Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c. Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki

sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

d. Pengawasan

Pengawasan yang berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

e. Kelompok kerja

Rekan kerja atau anggota tim kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus individu akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi buruk akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3. Work Family Conflict

1. Pengertian 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). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik

pekerjaan keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Buhali dan Margaretha, 2013).

Menurut Netemeyer *et al.*, 1994 (dalam Hastaputri, 2017) mendefinisikannya sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana secara keseluruhan adanya tuntutan waktu tertentu serta keterangan yang ditimbulkan karena gangguan dari pekerjaan terhadap tanggung jawab di dalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan peran dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Perkembangan masyarakat akhir-akhir ini telah meningkatkan potensi bagi *work to family conflict*. Banyak penyebab yang bisa diajukan tentang mengapa terjadi konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Dalam konteks ini, *work to family conflict* asumsi dasarnya adalah tuntutan dua domain,

dalam tingkat tertentu tidak harmonisnya kedua hal tersebut berpotensi menyebabkan gangguan dirumah.

2. Jenis Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat 3 jenis WFC, yaitu:

a. *Time based conflict*

Work Family Conflict dapat mempengaruhi waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Dengan kata lain, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang lainnya (pekerjaan-keluarga)

b. *Strain based conflict*

Bentuk kedua ini melibatkan ketegangan peran. *Strain based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga dan pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)

c. *Behavior based conflict*

Pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. *Behavior based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang

diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga)

3. Prediktor Work Family Conflict

Menurut Ahmad (2008), terdapat prediktor dari *work family conflict*, yaitu:

a. Faktor terkait pekerjaan

- 1) Tipe pekerjaan, pekerjaan yang monoton atau tidak.
- 2) Komitmen waktu kerja, sistem kerja *shift* atau tidak.
- 3) Keterlibatan kerja, keterlibatan diri dalam pekerjaan.
- 4) Peran yang berlebihan, peran dalam pekerjaan berlebihan.
- 5) Fleksibilitas kerja, waktu kerja yang fleksibel atau tidak.

b. Faktor terkait keluarga

- 1) Jumlah anak, mempunyai anak atau sedikit.
- 2) Tahap siklus hidup, kelahiran sampai kematian.
- 3) Keterlibatan keluarga, keterlibatan diri dalam keluarga.
- 4) Pengaturan perawatan anak, aturan keluarga mengenai perawatan anak.

c. Faktor terkait individu

- 1) Nilai peran, individu menilai peran mana yang terpenting dalam hidup.
- 2) Orientasi peran *gender*, pandangan mengenai peran masing-masing *gender*.

3) *Perfeksionisme*, sifat perfeksionis dalam diri seseorang.

4. Indikator Work Family Conflict

Menurut Netemayer (1996) terdapat 5 indikator *work family conflict*, yaitu:

a. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga

Tuntutan dari pekerjaan misalnya untuk melanjutkan pekerjaan diluar negeri, mengganggu keluarga.

b. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga

Pekerjaan menyebabkan kurangnya waktu untuk bersama dengan keluarga

c. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga

Karena pekerjaan keinginan dan harapan keluarga tidak bisa terwujud.

d. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga

Pekerjaan menghambat atau mengganggu kegiatan maupun aktifitas dalam keluarga.

e. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggungjawab keluarga

Komitmen dalam bekerja dan tanggungjawab dalam keluarga tidak dapat berjalan seimbang.

2.1.4. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian 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. Menurut Salovey dan Meyer (dalam Auda, 2016) Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri, perasaan dan emosi orang lain. Untuk membedakan, memberi informasi, dan membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Menurut Prati, *et al*, 2003 (dalam Hidayati dan Setiawan, 2013) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Cooper dan Sawaf (dalam Fauzi, 2010) mengemukakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi.

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang

melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi mempunyai keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanyadan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Individu perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari diri individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar, termanifestasi dalam perilaku secara efektif. Menurut Goleman (dalam Agustian, 2007) kecerdasan emosi erat kaitannya dengan keadaan otak emosional.

b. Faktor Pelatihan Emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (*value*). Reaksi emosional apabila diulang-ulang akan berkembang menjadi suatu kebiasaan.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Hidayati dan Setiawan, 2013) terdapat 5 indikator kecerdasan emosional, yaitu:

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Merupakan kesadaran akan perasaan yang timbul dalam individu dengan mengenali perasaan yang disertai dengan berpikir kemudian melakukan tindakan dalam mengambil keputusan.

b. Pengaturan Diri (*self Regulation*)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi oleh diri sendiri tetapi tidak hanya berarti memendam rasa tertekan atau menahan gejolak emosi.

c. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, setia kepada visi dan sasaran perusahaan atau kelompok, menggerakkan orang untuk menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan.

d. Kesadaran Sosial (*Social Awarness*)

Kemampuan individu dalam menyadari dirinya untuk berhubungan dengan orang lain (bersosialisasi) atau memahami perasaan orang lain.

e. Ketrampilan Sosial (*Social Skill*)

Merupakan seni menangani emosi orang lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Dilakukan oleh Giovany Anggasta Buhali dan Meily Margaretha (2013) dengan judul Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Staff Tata Usaha Universitas Kristen Marantha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2. Dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Cirebon Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru namun pengaruh tersebut ternyata tidak signifikan.
4. Dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Dilakukan oleh Emma Rachmelya dan Arna Suryani (2017) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Central ASIA Tbk KCU Jambi. Hasil penelitian

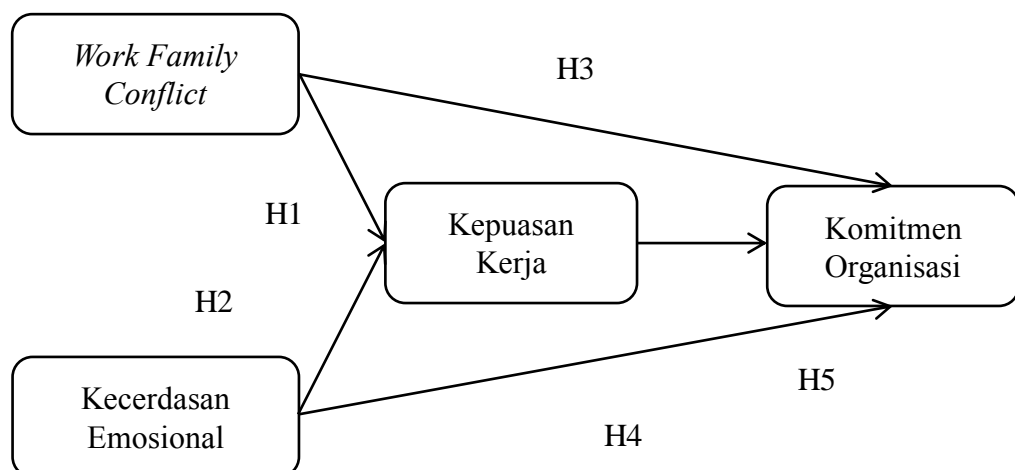
ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Dilakukan oleh Adnan Rajak (2013) dengan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, *Work Family Conflict* dan Stres, Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut *work family conflict*, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Maka dapat di susun suatu kerangka pemikiran teoritis dalam model empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II-1
Model Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 *Work family conflict* diduga berpengaruh signifikan terhadap 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.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan kecerdasan emosional serta bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Subyek penelitian adalah bidan puskesmas Kecamatan Kebumen.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Maka dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y2)

2. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. *Work Family Conflict*
 - b. Kecerdasan Emosional
3. Variabel Intervening

Variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan terjemahan tertentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan dapat diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi. Adapun definisi variabel penelitian dan indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. *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).

Menurut Netemayer (1996) terdapat 5 indikator *work family conflict*, yaitu:

Tabel III-1
Indikator dan Distribusi Variabel *Work Family Conflict*

Variabel	Distribusi butir ke-	Jumlah
Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga	1	1
Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga	2	1
Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga	3	1
Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga	4	1
Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggungjawab keluarga	5	1

b. 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.

Menurut Goleman (dalam Hidayati dan Setiawan, 2013) terdapat 5 indikator kecerdasan emosional, yaitu:

Tabel III-2
Indikator dan Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Distribusi butir ke-	Jumlah
Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	1,2	2
Pengaturan Diri (<i>Self Regulation</i>)	3,4	2
Motivasi Diri (<i>Self Motivation</i>)	5,6,7	3
Kesadaran Sosial (<i>Social Awareness</i>)	8,9	2
Ketrampilan Sosial (<i>Social Skill</i>)	10,11	2

c. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008:99) mendefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Luthans (2006) terdapat 7 indikator kepuasan kerja, yaitu:

Tabel III-3
Indikator dan Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Distribusi butir ke-	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	1	1
Gaji	2	1
Promosi	3	1
Pengawasan	4	1
Kelompok kerja	5	1
Kondisi kerja	6,7	2

Menurut George and Jones (dalam Tania dan Sutanto, 2013) mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang

baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Menurut Kuntjono (dalam Marcellinus, 2014) indikator komitmen organisasi, yaitu:

Tabel III-4
Indikator dan Distribusi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Distribusi butir ke-	Jumlah
<i>Organization Identification</i> (Identifikasi Organisasional)	1,2	2
<i>Job Involvement</i> (Keterlibatan Kerja)	3	1
<i>Organization Loyalty</i> (Loyalitas Organisasi)	4	1

3.3. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:131) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah menggunakan kuisioner.

Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner selanjutnya ditabulasikan, yaitu dengan menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010 : 134), jawaban setiap item instrumen dengan menggunakan *Skala Likert* berupa kata-kata yaitu :

- | | | |
|------------------------------|---------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) | diberi skor = | 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = | 4 |
| 3. Ragu-Ragu (R) | diberi skor = | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | diberi skor = | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor = | 1 |

Penelitian kemudian memodifikasi *Skala Likert* tersebut untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini. Jawaban tersebut telah dimodifikasi menjadi :

- | | | |
|------------------------------|---------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) | diberi skor = | 4 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = | 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) | diberi skor = | 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor = | 1 |

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala 5 tingkat.

Dikatakan oleh Sutrisno (2013) bahwa :

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat setuju, atau bahan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah terutama untuk melihat kecenderungan

jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawabannya responden merupakan modifikasi dari skal likert juga, bila jawaban sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian atau sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang disebarkan pada bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen. Data primer terdiri dari:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen di Puskesmas Kecamatan Kebumen.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksudkan adalah cara yang digunakan oleh peneliti guna mendapatkan data yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian, dengan melalui:

1. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.
2. Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan maupun pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
3. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil, mengutip teori-teori yang terdapat pada literatur dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Pengertian Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2005:41) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh bidan di Puskesmas Kecamatan Kebumen.

2. Sampel

Bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81).

3.5.2. Teknik Pengambilan Sampel

Banyaknya jumlah populasi pada penelitian ini terbatas sehingga peneliti menggunakan teknik atau metode pengambilan sampel penelitian, untuk mengambil sampel penelitian penulis berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:85) disebutkan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merangkum sejumlah data yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

3.6.2. Analisis Statistika

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 22.0 for windows.

3.7. Alat Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu IBM SPSS versi 22.0 for windows. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode analisis data menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Adapun analisis yang digunakan antara lain:

3.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Ghozali (2009:49) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh

kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa apabila nilai korelasi lebih tinggi daripada metode *Pearson Product Moment* maka dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi *product moment pearson's*

n = banyaknya sampel/ jumlah responden

X = skor tiap item yang dipertanyakan

Y = skor total variabel

Menentukan r_{tabel} (Ghozali, 2009:49) dengan rumus **$df = n-2$**

Dimana :

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{jumlah sampel}$

Dengan *level of significance* 95% maka dasar analisisnya sebagai berikut (Ghozali, 2009:49) :

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

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009:46) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pernyataan akan mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten), maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 22.0 for windows*, yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$r_t = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

r_t = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum S_t^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = total varian

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali, 2009) sebagai berikut :

- a. Jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika $\alpha \text{ cronbach} < 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pengujiannya dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95) :

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*

- 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1.
 - 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan tolerance di bawah 0,1.
- b. Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).
2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125). Deteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat

heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 : 126). Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 :147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009 : 147). Pada grafik normal plot, dengan asumsi.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (*work family conflict*) dan kecerdasan emosional) terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}} \pi r^2$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independent

n = jumlah data/kasus

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009 :91) :
menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k$

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009 : 91):

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$.

2. Koefisien Determinasi

Ghozali (2009:87) menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

3.7.4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel (Jhonathan Sarwono, 2005:77). Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III-5
Klasifikasi Besaran Korelasi

Besaran korelasi	Klasifikasi
0 - 0,25	Sangat lemah/dianggap tidak ada
> 0,25 - 0,5	Cukup
> 0,5 - 0,75	Kuat
> 0,75 - 1	Sangat kuat

Sumber : Jonathan Sarwono (2005 : 77)

3.7.5. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2009) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tida atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Analisis jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui komitmen organisasi (Y_2) terhadap *work family conflict* (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) dapat digunakan sebagai berikut :

Persamaan struktural 1 :

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2 :

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Kecerdasan Emosional

$\epsilon_1, \epsilon_2 = error$

Untuk menghitung pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau *DE*, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

- c. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau *IE*, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

c. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

d. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Kecamatan Kebumen

Kecamatan Kebumen merupakan salah satu dari 26 Kecamatan yang ada di Kabupaten Kebumen. Kecamatan Kebumen juga merupakan ibukota Kabupaten Kebumen. Luas wilayah Kecamatan Kebumen 42,04 **km²** terdiri atas 24 desa, 5 kelurahan, 138 RW. Dan 554 RT. Kecamatan Kebumen berbatasan dengan Kecamatan Alian, Kecamatan Buluspesantren, Kecamatan Pejagoan, Kecamatan Klirong, Kecamatan Poncowarno, dan Kecamatan Kuthowinangun.

Kecamatan Kebumen mempunyai beberapa fasilitas kesehatan yang diantaranya terdiri dari Puskesmas Kebumen1, Puskesmas Kebumen 2, dan Puskesmas Kebumen 3. Puskesmas Kebumen 1 beralamat di Jalan Indrakila No.19a, Panggel, Panjer, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54312.

Puskesmas Kebumen 2 beralamat di Jalan Kejayan No. 14, Jatisari, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54317. Secara administratif Puskesmas Kebumen 2 terdiri dari desa: Tanahsari, Roworejo, Wonosari, Argopeni, Kalibagor, Gesikan, Jatisari, Selang, Mengkowo, Depokrejo, Adikarso, Kalirejo.

Puskesmas Kebumen 3 beralamat di Jalan Kutosari, Kutosari, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54317. Secara administratif wilayah Puskesmas 3 terdiri dari 6 desa/kelurahan, yaitu: Kutosari, Kebumen, Bumirejo, Karang Sari, Gemeksekti, Jemur.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 30 tahun	11	30,56%
2	30 – 40 tahun	14	38,89%
3	> 40 tahun	11	30,56%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-1 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur < 30 tahun sebesar 30,56%, umur 30 – 40 tahun sebesar 38,89%, umur > 40 tahun sebesar 30,56%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen memiliki umur 30 – 40 tahun.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D3	25	69,45%
2	S1	11	30,55%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-2 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 69,45% dan untuk S1 sebesar 30,55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen memiliki tingkat pendidikan D3.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 5 tahun	8	22,23%
2	5 – 10 tahun	12	33,33%
3	> 10 tahun	16	44,44%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-3 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan masa kerja > 5 tahun sebesar 22,23% , masa kerja 5 – 10 tahun sebesar 33,33% dan masa kerja > 10 tahun sebesar 44,44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen memiliki masa kerja > 10 tahun.

4.3. Analisis Statistik

4.3.1. Uji Validitas

1. Variabel *Work Family Conflict*

Uji validitas variabel *work family conflict* penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
X1.1	0,760	0,329	0,000	Valid
X1.2	0,706	0,329	0,000	Valid
X1.3	0,747	0,329	0,000	Valid
X1.4	0,490	0,329	0,002	Valid
X1.5	0,712	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-4 diatas menunjukkan semua instrumen *work family conflict* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada *work family conflict* dinyatakan valid dan sah.

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Uji validitas variabel kecerdasan emosional penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
X2.1	0,759	0,329	0,000	Valid
X2.2	0,369	0,329	0,027	Valid
X2.3	0,453	0,329	0,000	Valid
X2.4	0,627	0,329	0,000	Valid
X2.5	0,723	0,329	0,000	Valid
X2.6	0,726	0,329	0,000	Valid
X2.7	0,704	0,329	0,000	Valid
X2.8	0,630	0,329	0,000	Valid
X2.9	0,813	0,329	0,000	Valid
X2.10	0,811	0,329	0,000	Valid
X2.11	0,730	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-5 di atas menunjukkan semua instrumen kecerdasan emosional dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kecerdasan emosional dinyatakan valid atau sah.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas variabel kepuasan kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
Y1.1	0,755	0,329	0,000	Valid
Y1.2	0,811	0,329	0,000	Valid
Y1.3	0,608	0,329	0,000	Valid
Y1.4	0,679	0,329	0,000	Valid
Y1.5	0,740	0,329	0,000	Valid
Y1.6	0,823	0,329	0,000	Valid
Y1.7	0,834	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-6 di atas menunjukkan semua instrumen kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kepuasan kerja dinyatakan valid atau sah.

4. Variabel Komitmen Organisasi

Uji validitas variabel komitmen organisasi penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
Y2.1	0,732	0,329	0,001	Valid
Y2.2	0,781	0,329	0,000	Valid
Y2.3	0,614	0,329	0,000	Valid
Y2.4	0,825	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-7 di atas menunjukkan semua instrumen komitmen organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada komitmen organisasi dinyatakan valid atau sah.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i>	0,721	0,60	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0,868	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-8 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{\alpha} > 0,60$.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi tidak ada multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95).

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	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

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

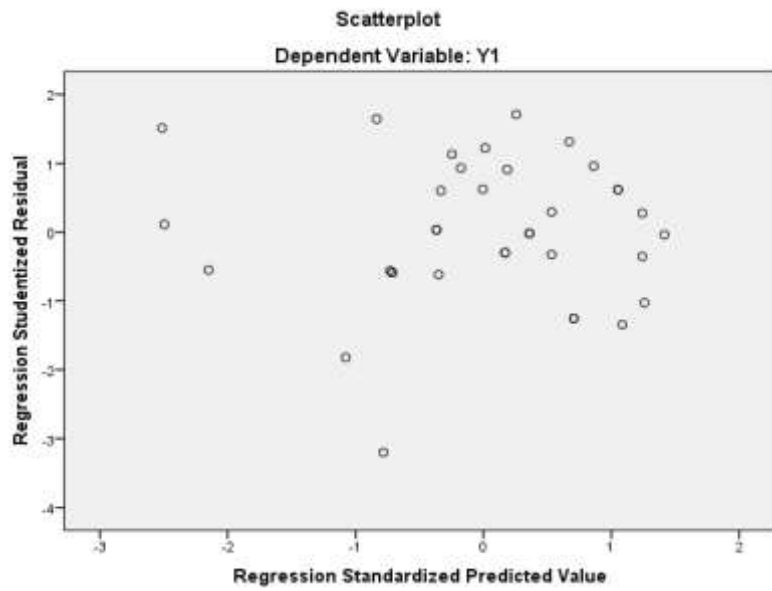
Berdasarkan tabel IV-10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan dasar analisis (Ghozali, 2009:126) sebagai berikut:

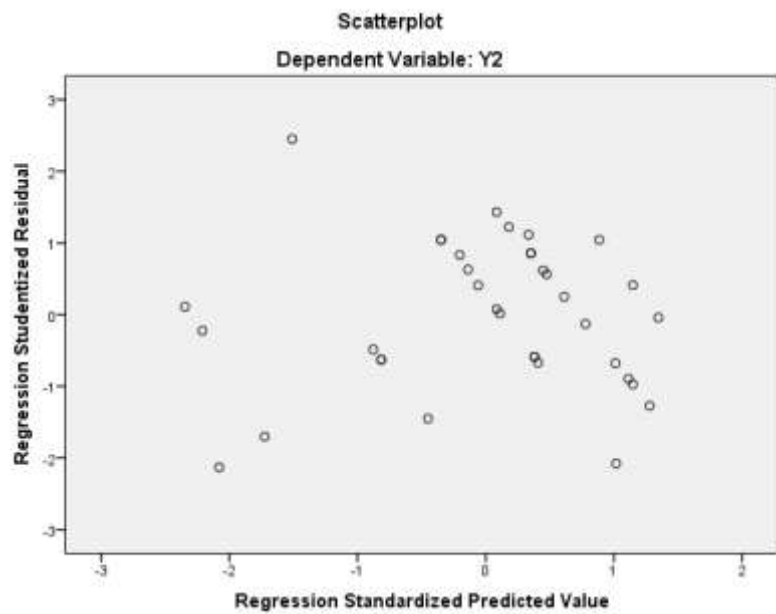
- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural 1



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



u
mber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-1 dan gambar IV-2 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.

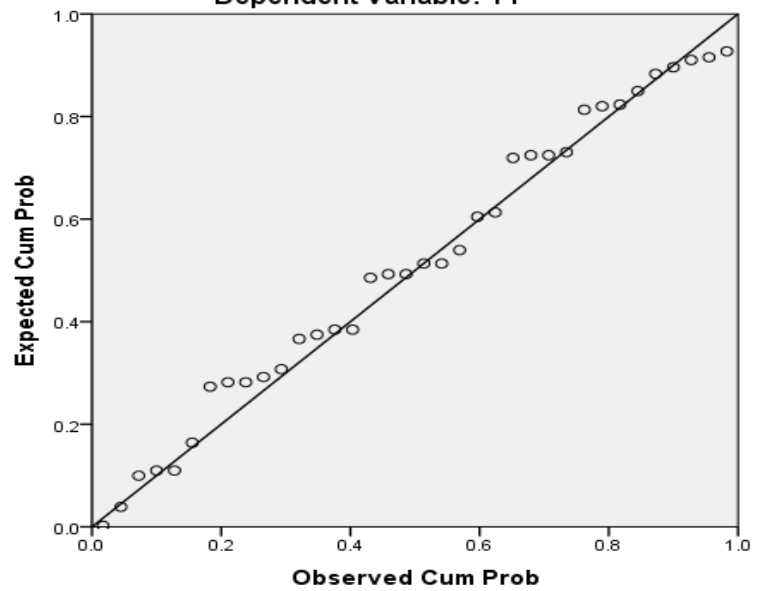
3. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot dengan asumsi dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi klasik.

Gambar IV-3
Uji Normalitas Sub Struktural 1

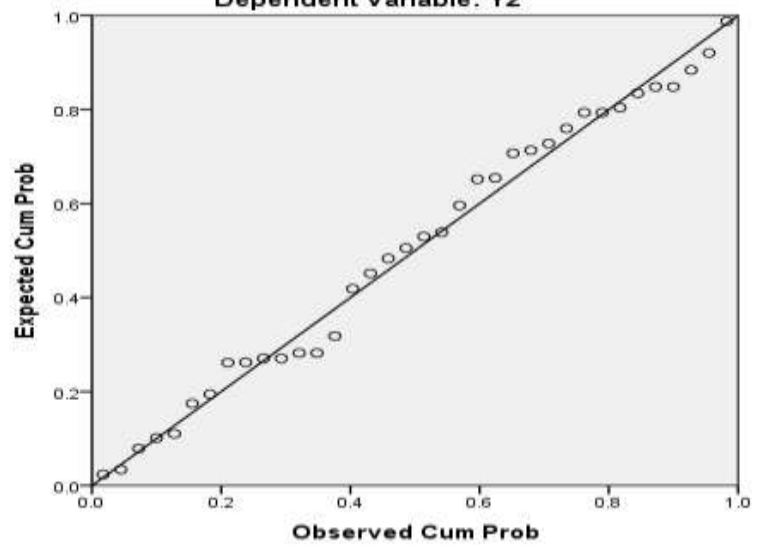
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y1



Sata Primer Diolah, 2018

Gambar IV-4
Uji Normalitas Sub Struktural II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y2



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-3 dan Gambar IV-4 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.

4.3.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial variabel bebas (*work family conflict* dan kecerdasan emosional) terhadap variabel *intervening* (kepuasan kerja) dan variabel terikat (komitmen organisasi) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($36 - 3 = 33$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,035. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 11
Hasil Uji t Sub Struktural I

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *work family conflict* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -4.013 > t_{tabel} 2,035$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 6.955 > t_{tabel} 2,035$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan II dengan rumus yaitu $df = n - k$ ($36 - 4 = 32$), sehingga di peroleh t_{tabel} sebesar 2,037. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji t Sub Struktural II

S

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Hubungan *Work Family Conflict* dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Work Family Conflict* sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2.865 > t_{tabel} 2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan

emosional sebesar $0,034 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2.218 > t_{tabel} 2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3.439 > t_{tabel} 2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2. Koefisien Determinasi

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I
Model Summary^b

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-13 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.

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II
Model Summary^b

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,827 artinya 82,7% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variable *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 17,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.3.5. Analisis Korelasi

Menurut Jonathan Sarwono (2005:77), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel IV-15
Klasifikasi Besaran Korelasi

Besaran Korelasi	Klasifikasi
0 – 0,25	Sangat lemah/ dianggap tidak ada
> 0,25 – 0,5	Cukup
> 0,5 – 0,75	Kuat
> 0,75 – 1	Sangat kuat

Sumber: Jonathan Sarwono, (2005:77)

Untuk mengetahui korelasi antara variabel *work family conflict* (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-16
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).

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-17 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.

4.3.6. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan *work family conflict* (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2) dapat digunakan rumus:

1) Persamaan Sub Struktural I

$$Y = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Kecerdasan Emosional

ϵ_1 = error

Hasil uji persamaan struktural I adalah sebagai berikut:

Tabel IV-17
Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: DataData Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,374 X_1 + 0,649 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.763} = \sqrt{0.237} = 0,487$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,374 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *work family conflict* akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,374. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *work family conflict* berarti kepuasan kerja semakin menurun.
- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,649 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,649. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kecerdasan emosional berarti kepuasan kerja semakin meningkat.
- c. Nilai residual atau error sebesar 0,487 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh *work family conflict* dan kecerdasan emosional sebesar 0,487 (48,7%).

2) Persamaan Sub Struktural II

$$Y = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Kecerdasan Emosional

ϵ_2 = error

Hasil uji persamaan sub struktural II sebagai berikut:

Tabel IV-18
Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

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

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: DataData Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-18 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,270 X_1 + 0,269 X_2 + 0,497 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,842} = \sqrt{0,158} = 0,397$$

Keterangan:

- Koefisien regresi X_1 sebesar -0,270 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Work Family Conflict* akan menurunkan komitmen organisasi sebesar -0,270. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *work family conflict* berarti komitmen organisasi semakin menurun.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,269 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kecerdasan emosional akan

meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,269. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kecerdasan emosional berarti komitmen organisasi semakin meningkat

- c. Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,497 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi guru sebesar 0,497. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti komitmen organisasi semakin meningkat
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,397 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh *work family conflict*, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja sebesar 0,397 (39,7%).

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = -0,374$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,649$$

- c. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,270$$

- d. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,269$$

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,497$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,374 \times 0,497) = -0,186$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,649 \times 0,497) = 0,323$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,270 - 0,186) = -0,456$$

- b. Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,269 + 0,323) = 0,592$$

- c. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,270$$

- d. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

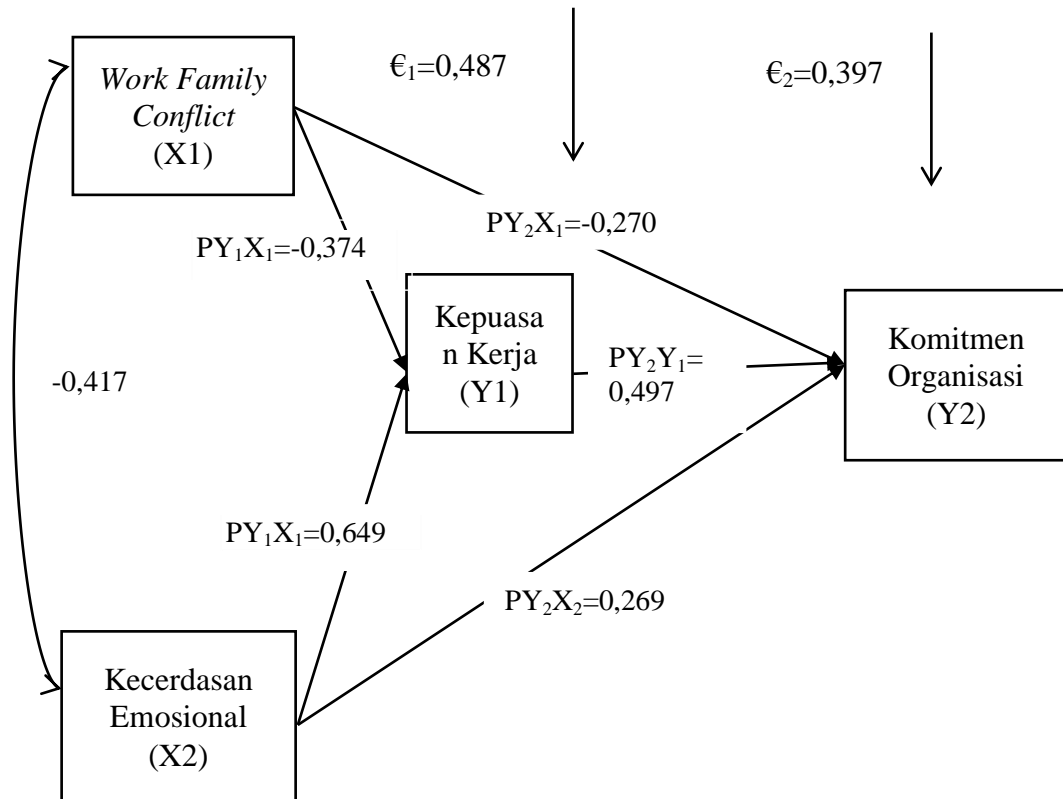
$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,269$$

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,497$$

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:

Gambar IV-5
Diagram Analisis Jalur



Berdasarkan gambar IV-5 diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh sebesar $-0,374$ terhadap kepuasan kerja, variabel kecerdasan emosional berpengaruh $0,649$ terhadap kepuasan kerja, variabel *work family conflict* berpengaruh $-0,270$ terhadap komitmen organisasi, variabel kecerdasaneEmosional berpengaruh $0,269$ terhadap komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh $0,497$ terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara variabel *work family conflict* dan kecerdasan emosional adalah $-0,417$.

4.4. Implikasi Manajerial

4.4.1. 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} sebesar $-4.013 < t_{tabel}$ 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.

4.4.2. 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} $6.955 > t_{tabel}$ 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.

4.4.3. 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 $t_{hitung} -2,865 > t_{tabel} 2,037$. 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. 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 dilakukan oleh Anastasia dan Eddy (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. 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.
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.
6. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja diketahui dari hasil perhitungan, dimana total pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar -0,456 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar -0,270. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih besar daripada koefisien jalur langsung yang mengindikasikan *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja diketahui dari hasil perhitungan, dimana total pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,592 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,269. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih besar daripada koefisien jalur langsung yang mengindikasikan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

5.2. Saran

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.
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 Culture*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Marcellinus, Logahan. Jerry dan Sherley Marcheline Aeseria. 2014. "*Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan BTN Ciputat*". Management Department, School Of Business Management. Binus University.
- Netemayer, RG., Boles, J.S and Mc. Murrian, R. 1996. "*Development 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 Stres 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 Ekonomi*. 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 Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*". Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya.

Kepada Yth,

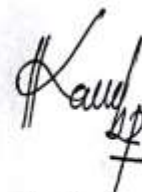
Bapak/Ibu Responden

Bersama ini penulis memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen.

Informasi yang bapak/ibu berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiannya.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam pengisian kuisisioner ini.

Salam Hormat,



Penulis

No. Responden :.....

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

(Studi pada Bidan Puskesmas Kecamatan Kebumen)

Identitas Pribadi Responden

Dimohon dengan hormat, Ibu memberikan jawaban terhadap identitas responden sesuai data diri Ibu di bawah ini dengan memberikan tanda *ceklist* “√” di dalam kotak jawaban yang telah tersedia.

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Usia : <30 tahun 30 – 40 tahun > 40 tahun
3. Lama Bekerja : <5 tahun 5 – 10 tahun > 10 tahun
4. Pendidikan : Diploma SI

Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Ibu Bidan dimohon untuk menjawab semua pertanyaan atau pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili pendapat Anda pada kolom yang sudah disediakan.

Petunjuk pengisian jawaban kuisisioner ada 4 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. *Work Family Conflict*

No	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui <i>work family conflict</i>	Sangat setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga.				
2.	Karena pekerjaan, saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkan untuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga, pasangan, atau teman-teman.				
3.	Sesuatu yang ingin saya lakukan dirumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor.				
4.	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga sosial yang penting karena pekerjaan.				
5.	Saya merasakan konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan tuntutan keluarga				

2. Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui kecerdasan emosional	Sangat setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya dapat mengetahui emosi yang sedang di alami.				
2.	Saya dapat mengetahui dampak dari emosi yang di alami.				
3.	Saya dapat mengendalikan diri dalam berbagai situasi.				
4.	Saya mampu menerima kritik dan saran secara baik.				
5.	Saya mampu memotivasi diri sendiri untuk selalu berkembang.				
6.	Saya tidak cepat puas dengan apa yang telah di peroleh.				
7.	Saya berpikir positif terhadap permasalahan yang ada baik dalam organisasi maupun diri sendiri.				
8.	Saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja maupun pasien.				
9.	Saya dapat menerima masukan pendapat dari rekan karja.				
10.	Saya mampu bersosialisasi dengan rekan kerja maupun pasien.				
11.	Saya mampu meyakinkan pasien.				

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui Kepuasan Kerja	Sangat setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya puas dengan penempatan pekerjaan karena sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima.				
3.	Saya puas dengan tingkat promosi yang ada di tempat kerja.				
4.	Saya puas dengan sikap pimpinan.				
5.	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6.	Saya puas dengan fasilitas ditempat kerja karena mempermudah dan mendukung pekerjaan.				
7.	Saya puas dengan suasana dan lingkungan pekerjaan untuk mendukung keberhasilan tugas.				

4. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan-pernyataan untuk mengetahui komitmen organisasi	Sangat setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya bangga bekerja di instansi tempat saya bekerja.				
2.	Saya mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di tempat kerja.				

3.	Saya terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi tempat saya bekerja.				
4.	Saya mengabdikan diri dengan sepenuh hati untuk instansi tempat saya bekerja				

Kepuasan Kerja							Komitmen Organisasi					
Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Total	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Total
4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	15
4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	3	3	14
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	4	4	15
4	3	4	3	3	3	3	23	3	4	4	3	14
4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	3	4	15
4	4	3	3	3	4	4	25	3	3	4	4	14
4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	15
4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	4	15
4	4	3	3	4	3	4	25	3	3	4	4	14
4	4	3	3	4	3	3	24	3	3	4	4	14
4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	14
4	4	4	3	3	4	4	26	3	4	4	4	15
3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	3	4	15
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
2	3	3	3	2	2	2	17	2	3	2	3	10
2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	3	2	9
3	4	4	3	3	3	4	24	3	3	4	4	14
4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	3	14
4	4	3	3	3	4	4	25	3	4	4	3	14
4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	15
3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	3	3	10
4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	15
4	3	3	2	2	2	2	18	2	4	4	3	13
3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	4	3	12
2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	3	2	10
3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	4	3	14
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	14

UJI VALIDITAS

Uji Validitas *Work Family Conflict* (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
Pearson Correlation	1	.459**	.461**	.213	.436**	.760**
Sig. (2-tailed)		.005	.005	.213	.008	.000
N	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	.459**	1	.394*	.094	.337*	.706**
Sig. (2-tailed)	.005		.018	.586	.045	.000
N	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	.461**	.394*	1	.399*	.324	.747**
Sig. (2-tailed)	.005	.018		.016	.054	.000
N	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	.213	.094	.399*	1	.283	.490**
Sig. (2-tailed)	.213	.586	.016		.095	.002
N	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	.436**	.337*	.324	.283	1	.712**
Sig. (2-tailed)	.008	.045	.054	.095		.000
N	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	.760**	.706**	.747**	.490**	.712**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
N	36	36	36	36	36	36

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

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

Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2 Pearson Correlation	1	.109	.220	.457**	.641**	.509**	.448**	.560**	.641**	.550**	.474**	.759**
.1 Sig. (2-tailed)		.528	.198	.005	.000	.002	.006	.000	.000	.001	.003	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2 Pearson Correlation	.109	1	.455**	.000	.145	.082	.062	-.133	.120	.269	.242	.369*

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

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.771**	.335*	.277	.403*	.568**	.544**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.102	.015	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	.771**	1	.435**	.349*	.409*	.560**	.674**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.037	.013	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	.335*	.435**	1	.499**	.323	.354*	.356*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.046	.008		.002	.055	.034	.033	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4	Pearson Correlation	.277	.349*	.499**	1	.793**	.429**	.374*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.102	.037	.002		.000	.009	.025	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson Correlation	.403*	.409*	.323	.793**	1	.517**	.524**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.015	.013	.055	.000		.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.6	Pearson Correlation	.568**	.560**	.354*	.429**	.517**	1	.819**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.009	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.7	Pearson Correlation	.544**	.674**	.356*	.374*	.524**	.819**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.033	.025	.001	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1	Pearson Correlation	.755**	.811**	.608**	.679**	.740**	.823**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y2)

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.479**	.043	.555**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.003	.802	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
Y2.2	Pearson Correlation	.479**	1	.410*	.421*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.003		.013	.011	.000
	N	36	36	36	36	36
Y2.3	Pearson Correlation	.043	.410*	1	.461**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.802	.013		.005	.000
	N	36	36	36	36	36
Y2.4	Pearson Correlation	.555**	.421*	.461**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.005		.000
	N	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.732**	.781**	.614**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

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

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas *Work Family Conflict* (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	11

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	7

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.724	4
------	---

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.748	3.849		3.571	.001		
X1	-.546	.136	-.374	-4.013	.000	.826	1.210
X2	.497	.071	.649	6.955	.000	.826	1.210

a. Dependent Variable: Y1

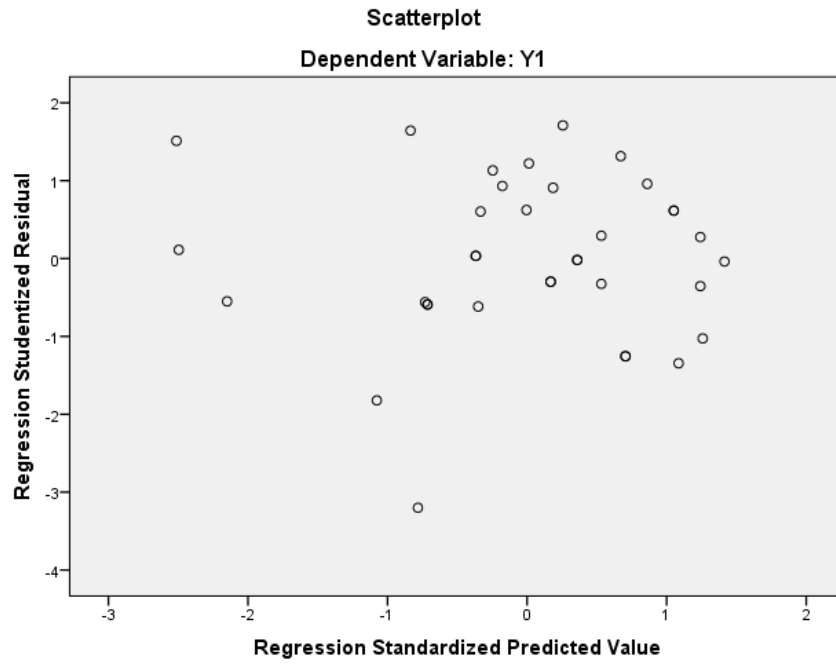
Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Coefficients^a

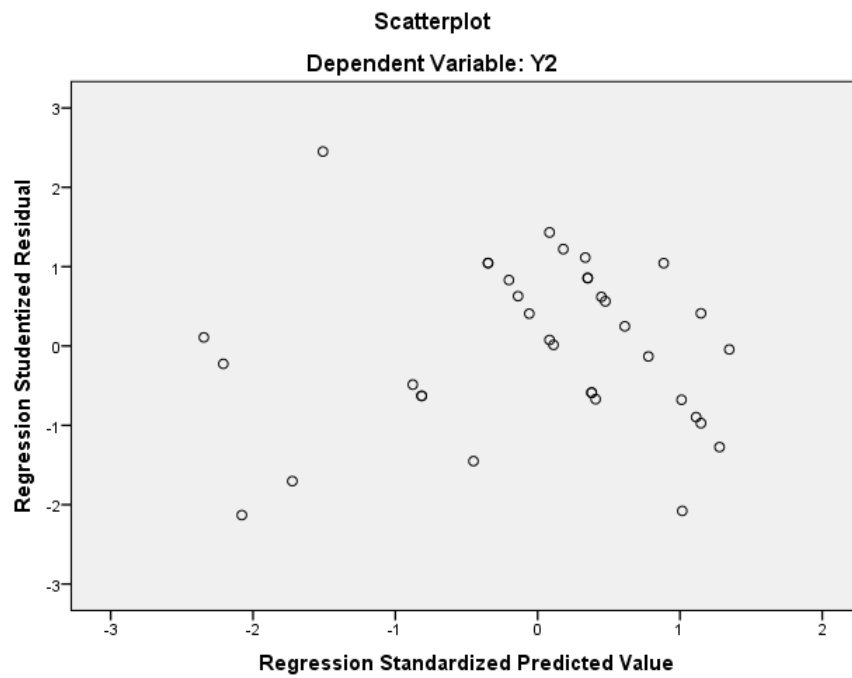
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.249	2.062		3.030	.005		
X1	-.216	.075	-.270	-2.865	.007	.555	1.801
X2	.113	.051	.269	2.218	.034	.335	2.984
Y1	.272	.079	.497	3.439	.002	.237	4.217

a. Dependent Variable: Y2

Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I

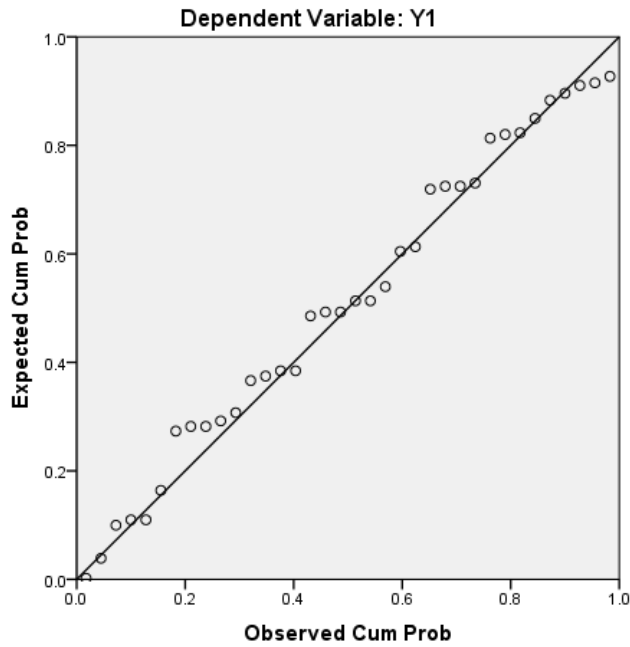


Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



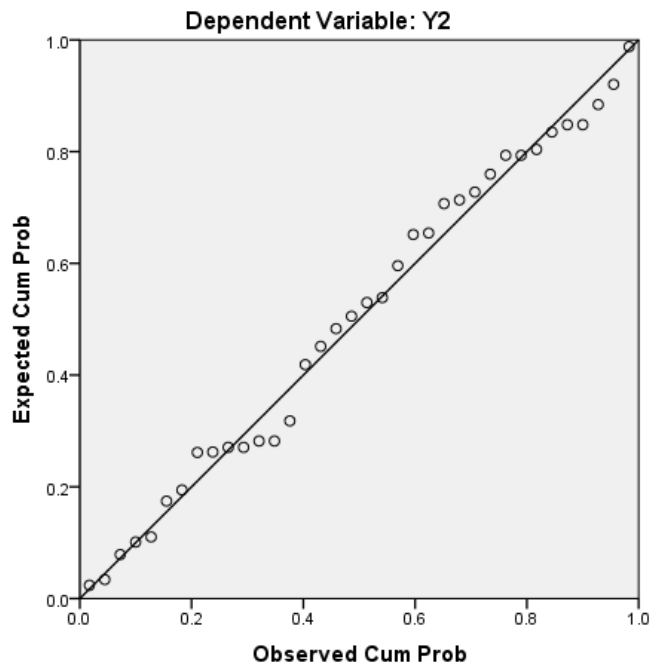
Uji Normalitas Sub Struktural I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas Sub Struktural II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Hipotesis Sub Struktural I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.367	2	144.183	53.084	.000 ^b
	Residual	89.633	33	2.716		
	Total	378.000	35			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y1

Uji Hipotesis Sub Struktural II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.651	3	31.884	56.721	.000 ^b
	Residual	17.988	32	.562		
	Total	113.639	35			

a. Dependent Variable: Y2

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

a. Dependent Variable: Y2

ANALISIS KORELASI

Correlations

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

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

ANALISIS JALUR

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

a. Dependent Variable: Y2

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : Kamal Zuljkar Raharjo
NIM : 145501907
Pembimbing : Parmin. SE., MM

		WAKTU KONSUL	
1	13-11-2017	Konsultasi Judul	h.
2	22-11-2017	Revisi BAB I	h.
3	6-2-2018	Revisi Bab I & Pengajuan Bab II	h.
4	8-3-2018	Revisi Bab II	h.
5	21-3-2018	Pengajuan Bab III	h.
6	03-4-2018	Pengajuan Bab I sampai Bab III	h.
7	07-4-2018	Acc Seminar	h.
8	21-5-2018	Revisi Setelah Seminar	h.
9	29-7-2018	Pengajuan Bab IV, V	h.
10	26-7-2018	Revisi Bab IV, V	h.
11	31-7-2018	Pengajuan keseluruhan	h.
12	01-8-2018	Revisi	h.
13	02-8-2018	Acc untuk diujikan	h.
14			
15			



STATUS
TERAKREDITASI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) DAN AKUNTANSI (D3)

Jl. Ronggowarito No. 18. Pejagoan. Kebumen - Telp. 0287 - 584011

Nomor : 004/Ket/U.Pen/E/VIII/2018

Kebumen, 4 Agustus 2018

Lamp. : -

Hal : IZIN PENELITIAN

Kepada
Yth.Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
Jl. H.M. Sarbini No.27 Kebumen
Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

Laporan Tugas Akhir/ Bussines Plan/Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin bagi mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : **KAMAL ZULFIKAR RAHARJO**
NIM : 145501907
Program Studi : Manajemen S1
Judul Penelitian/LTA : Pengaruh Work Family Conflict Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Bidang Puskesmas Kecamatan Kebumen).

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut. Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA

GUNARSO WIWOHO, S.E., M.M.
NIDN. 0612097501