

**“ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN PENGENDALIAN
PEKERJAAN”**

(Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program
Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta**



Disusun oleh :

Andarias Batlayeri

13150291L

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1-MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**“ANALISIS KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN PENGENDALIAN PEKERJAAN”**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada:

Hari : Rabu

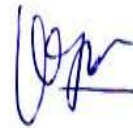
Tanggal : 14 Agustus 2019

Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si
NIS: 0120050401109

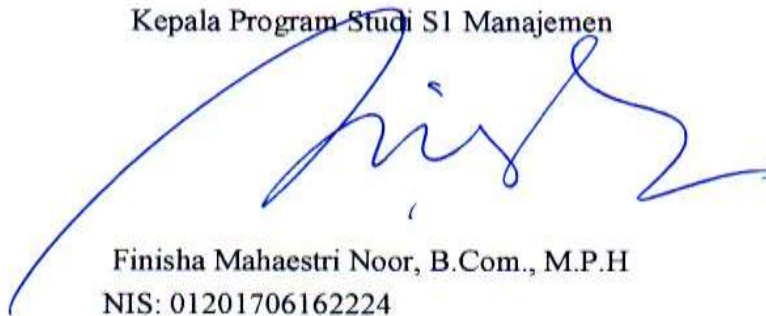
Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS: 01199603141063

Mengetahui

Kepala Program Studi SI Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H
NIS: 01201706162224

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

**“ANALISIS KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN PENGENDALIAN PEKERJAAN”**

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Rabu

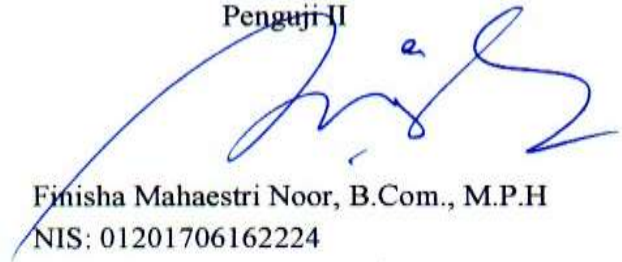
Tanggal : 14 Agustus 2019

Penguji I



Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M
NIS: 01199609141059

Penguji II



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H
NIS: 01201706162224

Penguji III



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.
NIS: 0120050401109

Penguji IV



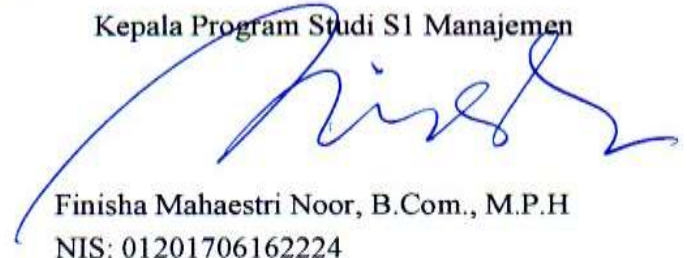
Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS: 01199603141063

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.
NIS: 01200504012113

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H
NIS: 01201706162224

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul "*ANALISA PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN PENGENDALIAN PEKERJAAN*" adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhannya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan prosedur penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 20 Juli 2019



Andarias Batlayeri

13150291L

MOTTO

- Ibrani 11:1

Iman adalah dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan bukti dari segala sesuatu yang tidak kita lihat

- Matius 7:7-8

Mintalah maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapatkan; ketoklah maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari mendapat dan setiap orang yang mengetok, baginya pintu dibukakan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tuaku Ayah Olofianus Batlayeri dan Ibu Hubertina Batbual yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat dan motivasi dalam proses pencapaian tugas akhir ini.
2. Kedua adikku, Freddryk Batlayeri dan Putri Leonora Batlayeri. Terima kasih atas dukungan dan motivasi serta doa yang diberikan yang menjadi penyemangat hidupku.
3. Keluarga besarku, Keluarga Batlayeri dan Batbual yang telah memberikan semangat yang luar biasa sehingga saya dapat mencapai proses penyusunan tugas akhir ini.
4. Sahabat-sahabatku, Sabatian Adi Susanto, Titis Margi Rahayu, Dio Oktavian, Rama Prima Sutara, Satrio Cahyo Utomo, Bimo Prakoso, Agung Prakoso Eddi Wibowo, Raka Adhitya Pratama, Lusianus Juniarto Empos, Firmo, Rezza, Wahyu Putri, Trisna Tri Hapsari, Mercy Sosir, Widya Sekar Tanjung, Lisa Ayu, dan Shintya. Terima kasih sudah atas waktu, dukungan serta doa untuk proses penyusunan skripsi ini.
5. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit Angkatan 2015. Terima kasih atas dukungan serta kebersamaan yang selama ini dilalui bersama baik suka maupun duka.
6. Yang terakhir kupersembahkan skripsi ini untuk kampus tercinta, Universitas Setia Budi Surakarta.

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga proses penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan dengan judul “Analisa Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Pengendalian Pekerjaan”.

Proses penulisan skripsi ini tidak lepas dari dorongan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Haryanti, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Dr. Waluyo Budi Armoko, M.M selaku penguji I yang telah menguji skripsi penulisi demi kesempurnaan skripsi ini.

7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak segala kekurangan, untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun skripsi ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum.

Surakarta, 13 Februari 2018

Penulis

SARI

Batlayery, Andi. 2019. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Pengendalian Pekerjaan Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan pengendalian pekerjaan dalam memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena jika karyawan merasa kepuasan yang baik dalam bekerja maka kinerja dapat tercapai sesuai tujuan yang ditetapkan. Disisi lain, jika karyawan kurang puas dengan hasil yang dicapai maka kinerja organisasi dapat menurun karna tidak dapat mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan pengendalian pekerjaan.

Data diperoleh melalui penyebaran kusioner kepada para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 140 karyawan. Teknin penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Random Sampling*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan mediasi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara pengendalian pekerjaan dan stres kerja tidak memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Pengendalian Pekerjaan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Batlayery, Andi. 2019. Analysis of the Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction Mediated by Job Stress and Job Control in PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. S1 Management Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.

This study aims to examine the effect of job stress and job control in mediating the relationship between work-family conflict on employee job satisfaction. Employee job satisfaction is very influential on organizational performance because if employees have a good feel satisfactionat work then the performance can be achieved according to the objektivies set. Other than that, if employees are not satisfied with the result achieved, the organization's performance can decrease because it cannot achieve organizational goals. Employee job satisfaction is influenced by work-family conflict, job stress and job control.

Data was obtained through questionnaire dissemination to employees working at PKU Muhammadiyah Hospital in Surakarta. The research sample used amounted 140 employees. The sampling technique used in this study is the Random Sampling technique. Hypothesis testing is done by using regression analysis with mediation.

The result in this study show that work-family conflict has a negative influences and significant effect on employee job satisfaction. While job control and job stress do not mediate the relationship between work-family conflict on jon satisfaction.

Keywords : *Work-Family Conflict, Job Control, Job Stress, Job Satisfaction.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
SARI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja	8
2.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga	9
2.3 Pengendalian Pekerjaan	12
2.4 Stres Kerja	14
2.5 Model Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	19
3.2. Definisi dan Pengukuran Variabel	19
3.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	21
3.4. Sampel dan Teknik Penelitian	22
3.5. Metode Pengumpulan Data	24
3.6. Analisis Data	24

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Sampel	29
4.2. Deskripsi Tanggapan Pernyataan Kusioner	32
4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
4.4. Statistik Deskriptif	38
4.5. Pengujian Hipotesis	40
4.6. Koefisien Determinasi	48
4.7. Analisis Efek Mediasi	50
4.8. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	<i>Factor Loading</i>	23
Tabel 4.1.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	30
Tabel 4.2.	Karakteristik Umur Responden.....	30
Tabel 4.3.	Karakteristik Status Perkawinan Responden	31
Tabel 4.4.	Karakteristik Masa Kerja Responden	31
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden terhadap Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	32
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden terhadap Pengendalian Pekerjaan	33
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja	34
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	35
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Kusioner	36
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Kusioner	37
Tabel 4.11.	Hasil Nilai Mean	38
Tabel 4.12.	Hasil Regresi Mediasi	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian	17
Gambar 3.1. Model Regresi Dengan Variabel Mediasi	25
Gambar 4.1. Model I Analisis Efek Mediasi	50
Gambar 1.1. Model II Analisis Efek Mediasi	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan layanan kesehatan di rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat menjadi suatu hal yang penting karena berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat dapat berakibat negatif terhadap pasien. Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja perawat tidak hanya berdampak bagi dirinya sendiri, namun juga bagi pasien dan rumah sakit.

Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja (Zhang *et al.*, 2012; Riaz *et al.*, 2016). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek yang penting dalam kehidupan sosial orang dewasa (Zhang *et al.*, 2012). Tanpa bekerja seseorang tidak mampu mencukupi kebutuhan dan keperluan keluarganya. Tanpa keluarga pula seseorang akan merasa sendiri dan tidak ada tempat untuk mencurahkan kasih sayang. Pekerjaan dan keluarga sama-sama penting, sehingga masing-masing membutuhkan banyak perhatian. Perhatian tersebut dapat berupa waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan baik pada pekerjaan maupun keluarga (Carr *et al.*, 2008). Seorang individu dapat memiliki dua peran sekaligus. Pertama, berperan sebagai perawat yang melakukan pekerjaan dan

tanggung jawabnya saat berada dirumah sakit dan kedua yaitu mempunyai peran dalam keluarga sebagai ayah, ibu ataupun anak.

Didalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan dan keluarga merupakan dua tuntutan peran yang harus dijalani. Namun, antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak selamanya dapat berjalan dengan seimbang. Bahkan, terkadang dapat saling bertentangan dan menimbulkan konflik atau masalah. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell., 1985). Misalnya, tuntutan agar seorang karyawan bekerja lembur diakhir pekan, sehingga tidak dapat meluangkan waktu untuk berlibur dengan keluarga. Netemeyer *et al.* (1996) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga. Contoh konflik pekerjaan-keluarga yaitu, perusahaan mewajibkan karyawan untuk lembur pada hari libur nasional, menjadikan karyawan tersebut tidak bisa berkumpul dengan keluarganya dan menikmati libur bersama (Zhang *et al.*, 2012).

Salah satu konsekuensi yang dapat muncul dari konflik pekerjaan-keluarga adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional positif seseorang seperti perasaan senang, nyaman, bahagia terhadap pekerjaan tersebut. Penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja, sejauh yang

peneliti ketahui tidak ditemukan perbedaan hasil penelitian. Hal ini dikarenakan teori mengenai hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja sudah robust (kokoh). Artinya, jika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga maka, kepuasan kerjanya akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2017) pada PT. Pelabuhan Indonesia, Medan tentang hubungan konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola konflik adalah kunci yang besar untuk mengurangi tingkat stres karyawan. Organisasi diharapkan untuk lebih fokus pada pengendalian peran konflik karyawan untuk membuat karyawan senang dengan kehidupan kerja yang seimbang dengan kehidupan keluarga dari pada bahagia dengan pekerjaan itu sendiri. Sumber peran konflik utama adalah konflik yang terkait waktu, karena hampir tidak ada waktu bagi karyawan bersama keluarga. Semakin banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka akan stres.

Studi yang dilakukan oleh Riaz *et al.* (2016) pada obyek perawat di rumah sakit DHQ Okara yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Ahsan *et al.* (2009) pada obyek staf karyawan di Universitas Malaysia yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar organisasi sekarang lebih menuntut hasil pekerjaan yang lebih baik. Bahkan, zaman modern telah

disebut sebagai "usia kecemasan dan stres" (Coleman, 1976 dalam Ahsan *et al.*, 2009). Kegagalan lembaga pendidikan dalam menyediakan lingkungan kerja yang sehat akan menyebabkan lebih banyak masalah dalam waktu dekat, terutama kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Ahsan *et al.*, (2009) didukung oleh penelitian Mansoor *et al.* (2011) pada sektor Telekomunikasi di Pakistan menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa subyek dengan kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, peran konflik, dan lingkungan fisik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena persaingan yang ketat dalam industri sehingga organisasi menekan karyawan untuk bersaing satu sama lain dan beban kerja yang berlebihan serta kondisi fisik yang menyebabkan stres kerja sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan variabel baru yaitu pengendalian pekerjaan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasari oleh penelitian dari Ding *et al.* (2018) bahwa variabel pengendalian pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu aspek yang penting bagi keberhasilan rumah sakit dalam meningkatkan produktivitas rumah sakit yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya mempertahankan kepuasan kerja karyawan maka, pengelola rumah sakit harus menggali faktor-faktor yang menentukan terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Faktor yang menjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja adalah konflik-pekerjaan keluarga dan

stres kerja. Karyawan yang memiliki tekanan beban kerja dan dan peran konflik yang tinggi, dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Namun dalam perkembangan selanjutnya, didapatkan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja atau stres kerja ditentukan oleh pengendalian kerja (Ding *et al.*, 2018).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh konflik-kerja keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan judul “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Stres Kerja dan Pengendalian Pekerjaan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka studi ini dapat mengidentifikasi kesenjangan, yaitu rumah sakit memberikan tuntutan yang tinggi bagi perawat dalam bekerja, misal tuntutan terkait waktu dan tuntutan terkait pelayanan kepada pasien. Akibatnya perawat merasa tertekan sehingga menyebabkan perawat kurang puas dalam bekerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi tingkat stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga serta meningkatkan pengendalian kerja sehingga karyawan lebih bahagia dalam bekerja dan tidak terbebani dengan tekanan dari luar.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari uraian dalam latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada pengendalian pekerjaan?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada stres kerja?
4. Apakah pengendalian pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja?
6. Apakah pengendalian pekerjaan memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap pengendalian pekerjaan
2. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja
3. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja
4. Menguji pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kepuasan kerja
5. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
6. Menguji pengendalian pekerjaan dalam memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja

7. Menguji stres kerja dalam memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja serta mencari hubungan yang signifikan antara pengendalian pekerjaan dan stres kerja pada kepuasan kerja perawat di industri kesehatan.

2. Segi Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga penyedia layanan kesehatan dalam upaya memaksimalkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Peningkatan kepuasan kerja perawat sangat berguna bagi rumah sakit dalam peningkatan kualitas pelayanan pada rumah sakit.

