

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN
LABORATORIUM KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI
SURAKARTA**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan



Oleh :

Wisnu Waskita

05120126N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI :

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN LABORATORIUM KLINIK
DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh :

Wisnu Waskita

05120126N

Surakarta, 18 Juli 2016.

Menyetujui Untuk Sidang Skripsi

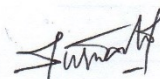
Pembimbing Utama



Dra. Elina Endang S., M.Si

NIS: 01.83.001

Pembimbing Pendamping



Yuli Suswati SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI :

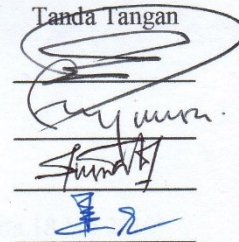
**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN
LABORATORIUM KLINIK DI RSUD
Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh :
WisnuWaskita
05120126N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 18 Juli 2016.

Nama
Penguji I : Dr. Y. Kristanto, SE., MM
Penguji II : Didik Setyawan, SE,MM, M.Sc
Penguji III : Yuli Suswati, SE, MM
Penguji IV : Dra. Elina Endang S, M.Si

Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi



Ratno Agung Samsumoharto, S.Si., M.Sc

NIS. 01 04.076

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau bagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan keseluruhan tulisan yang saya salin atau ambil dari tulisan orang lain tanpa menyebutkan penulis dari sumber aslinya.

Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis. Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian, karya ilmiah atau skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademik maupun hukum.

Surakarta, 18 Juli 2016



PERSEMBAHAN

Segala puja dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

Tuhan YME, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.

Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian bapak ibuku.

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.

Adik saya tercinta embah kakung embah putri saya tercinta, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu, terimakasih dan sayangku untuk kalian.

Untuk kekasihku Ilmah Farhana terimakasih banyak atas bantuan do'a dan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu

Sahabatku grup slenggean dan grup gembel, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa! Semangat!!

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aamiinnn.

MOTTO

Jadilah dirimu sendiri tetap semangat jangan mudah menyerah pantang pulang sebelum tumbang.

Belajar dan bekerja dengan giat, serta tidak lupa bersyukur, tentu akan memberikan hasil yang baik..

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala hormat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan di Universitas Setia Budi Surakarta. Skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Analis Kesehatan Laboratorium Klinik Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”, yang telah disusun semoga dapat memberikan sumbangan terhadap dunia pendidikan, khususnya di Universitas Setia Budi Surakarta.

Semua dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan, rasa hormat serta terimakasih kepada :

1. Dr.Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dra. Elina Endang S., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
4. Yuli Suswati SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tim penguji skripsi yang telah menguji, memberikan saran-saran dan masukan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen, kepala perpustakaan beserta staf karyawan karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.

7. Bapak Ibu saya yang telah memberikan dukungan semangat serta doa restu kepada saya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan D-IV Analisis Kesehatan di Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi DIV Analisis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberi dukungan semangat dan kerja sama selama pembuatan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini, akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, amin.

Surakarta, 18 Juli 2016

Wisnu Waskita

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
INTISARI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Pengertian Konflik.....	8
B. Stres Kerja.....	11
C. Kinerja Karyawan.....	13
D. Kerangka Konsep Penelitian.....	16
E. Landasan Teori.....	17
F. Hipotesis.....	18

BAB III	METODE PENELITIAN	19
	A. Rancangan Penelitian	19
	B. Populasi dan Sampel.....	19
	1. Populasi	19
	2. Sampel.....	20
	C. Bahan dan Alat	20
	1. Bahan.....	20
	2. Alat.....	21
	D. Variabel Penelitian	21
	1. Variabel Terikat	21
	2. Variabel Bebas	21
	E. Definisi Operasional Variabel Utama.....	22
	F. Jenis Data Dan Sumber Data	23
	G. Metode Pengolahan Data.....	24
	H. Analisis Data	25
	1. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
	2. Uji Asumsi Klasik.....	27
	3. Uji Asumsi Dasar	25
	I. Alur Penelitian	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
	A. Deskripsi Data	32
	1. Data Penyebaran Kuesioner	32
	2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	32
	3. Deskripsi Usia Responden	33
	4. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	34
	B. Analisis Data dan Pembahasan.....	34
	1. Uji Instrumen	34
	2. Uji Asumsi Klasik	37
	3. Uji Asumsi Dasar	39
BAB V	PENUTUP.....	45
	A. Kesimpulan.....	45
	B. Keterbatasan Penelitian	45
	C. Saran	46
DAFTAR	PUSTAKA	47
LAMPIRAN	L-1

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian	16
Gambar 2. Alur Jalannya Penelitian.....	31
Gambar3. <i>Scatterplot</i>	38
Gambar 4. <i>P-P Plot Of Regression</i>	39

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Utama	22
Tabel 2. Data Penyebaran Kuesioner	32
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 5. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	34
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda	35
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Stres Kerja	35
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja	36
Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 10. Hasil Uji VIF	37
Tabel 11. Hasil Uji Durbin watson	39
Tabel 12. Hasil Uji Korelasi (<i>Correlations</i>)	40
Tabel 13. Hasil Uji t (<i>Coefficient</i>)	42
Tabel 14. Hasil Uji f (Anova)	43
Tabel 15. Hasil Uji Analisis Korelasi Ganda (R) Model <i>Summary</i>	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat ijin Penelitian	L-1
Lampiran 2. Kuesioner	L-2
Lampiran 3. Data responden	L-3
Lampiran 4. Uji data responden	L-4
Lampiran 5. Uji analisis data	L-5
Lampiran 6. Surat ijin selesai penelitian	L-6

INTISARI

Waskita, W. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Analis Kesehatan Laboratorium Klinik Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konflik peran ganda, stres kerja erat hubungannya dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas analis di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Populasi penelitian ini adalah petugas analis kesehatan di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik *sampling nonprobability* dengan total sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stress kerjajidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas analis di RSUD Dr. Moewardi Surakarta, sedangkan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sebesar 4,1%.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

WASKITA, W. 2016. INFLUENCE OF DUAL ROLE CONFLICT AND JOB STRESS ON PERFORMANCE OF HEALTH ANALYST EMPLOYEES IN THE CLINICAL ANALYST LABORATORY OF DR. MOEWARDI HOSPITAL SURAKARTA

Performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in performing their duties with the responsibilities that given to him. Dual role conflict, job stress is closely related to performance. This study aimed to test whether the dual role conflict and job stress affect the performance of employees in the Clinical Laboratory analyst of Dr. Moewardi Hospital Surakarta.

The population of this research were all the health analyst employees in the Clinical Analyst Laboratory of Dr. Moewardi Hospital Surakarta. The samples are 40 respondents that taken by the nonprobability sampling techniques and total samples are all members of the population.

The result of this research is indicate that the dual role conflict and job stress doesn't give some partial effect on the performance of health analyst employees in Dr. Moewardi Hospital Surakarta, meanwhile the dual role conflict and job stress influence simultaneously on the performance of health analyst employees in Dr. Moewardi Hospital Surakarta by 4.1%.

Keywords: Dual Role Conflict, Job Stress, Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengertian kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002) adalah sebagai berikut: "Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Armstrong dalam Wibowo (2009) yaitu :

"Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati". Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = ability + motivation*
2. *Motivation - attitude + situaton*
3. *Ability = kwonledge + skill*

Berikut uraian dari faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan, utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012), konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jamkerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Menurut Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson (2000) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor

yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung Luthans (1998) bahwa pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal (Beehr & Newman, 1988; dan Robbins 2004). Sementara Beehr (1985) menyebutkan bahwa gangguan psikologis yang paling sering terjadi sebagai akibat stres kerja adalah kecemasan dan depresi.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Steven Poelmans (2001) yang berjudul "*Work Family Conflict as A Mediator Work Stres – Mental Health Relationship*". Dengan hasil penelitian yang menerangkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja maupun dalam hubungan di dalam dunia kerja maupun masyarakat.
2. Penelitian yang dilakukan Teresa Ciabatory Ph. D (2002), yang berjudul "*Single Mother, Social Capital, and Work Family Conflict*". Dalam penelitian ini, dihasilkan hasil yang menerangkan tentang bagaimana para wanita single yang berpendapatan rendah, dan tidak mempunyai kedudukan yang tinggi dalam pekerjaannya menjalani kehidupannya sebagai seorang wanita bekerja dan seorang ibu bagi anak-anaknya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Triaryati (2003) dengan judul "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work-family conflict* terhadap absen dan *turn over*", yang menyatakan bahwa karyawan wanita telah terbukti

menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka. Dengan dasar penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-family conflict* akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan karyawan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, yakni mengurus anak dan keluarga. Sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres di tempat kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyono Widodo dkk (2009), Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, yang menyatakan bahwa stress merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada obyek dan responden penelitian yang diteliti yaitu pranata laboratorium karena sebelumnya subyek yang diteliti adalah perawat wanita maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN LABORATORIUM KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

- a. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
- b. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
- c. Seberapa besar kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
- b. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
- c. Besarnya kinerja tenaga pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stres kerja dapat diketahui.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian tersebut antara lain :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konflik peran ganda dan stres kerja terutama tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat praktisi

1. Bagi Laboratorium Klinik

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh konflik dan peran ganda dan stres kerja terhadap karyawan (khususnya pranata laboratorium wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumberdaya manusia bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Untuk mengetahui dan menambah pengetahuan tentang bidang sumberdaya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Sedangkan konflik disfungsional adalah konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok. Konflik ini semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012), konflik peranganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Kim dan Ling (dalam Laksmi, 2012) menyebutkan bahwa sikap negatif ini dapat berupa rasa malas dalam menjalankan pekerjaan, tidak maksimal dalam mengerjakan tugas, dan selalu mengeluh ketika mendapatkan tugas.

Parasuraman, Greenhauss, dan Granrose (dalam Almasitoh, 2011) dan Voydanoff (dalam Almasitoh, 2011), mengemukakan bahwa konflik peran ganda memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. Konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain.
2. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain.
3. Konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain.

2. Konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan atau *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai “Suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satusama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan)”.

(Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Agung M. Harsiwi, 2004). Konflik keluarga-pekerjaan terjadi karena muncul ketidak sesuaian antara hal yang ada

dengan yang diharapkan. Pada wanita dilaporkan secara signifikan lebih mengalami konflik keluarga pekerjaan daripada pria (Agung M. Harsiwi, 2004). Konflik keluarga-pekerjaan berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Nyoman Triaryati, 2002).

Seorang wanita secara alamiah harus melahirkan dan merawat anak. Tetapi selain faktor anak, wanita juga mempunyai tugas merawat keluarga yang lebih besar dibandingkan seorang pria, seperti merawat orang tua dan anggota keluarga lain serta harus mempunyai perhatian terhadap keluarga. Fakta menunjukkan bahwa 80 % dari wanita merawat anak dalam kehidupannya dan lebih menyukai merawat keluarga ketimbang laki-laki (Arief Failasuffuddin, 2003).

Konflik keluarga-pekerjaan akan berlanjut selama wanita dalam bekerja ia masih menjalankan posisinya secara tradisional. Jadi, pada wanita bekerja perlu menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan di rumah serta di luar rumah. Hal ini akan mengeliminasi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Tentu saja hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah, mengingat peran wanita dalam kehidupan keluarga yang begitu besar. Namun, sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi, dimana wanita memiliki kemauan untuk maju, maka sangat dimungkinkan dilakukannya negosiasi antara pria dan wanita dalam sebuah keluarga mengenai tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga.

3. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit, maka dari itu manajemen rumah sakit

harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja analisis kesehatan tidak dapat maksimal. Menurut Gibson dalam Ilyas (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis didalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada analisis kesehatan wanita yang sudah menikah.

B. Stres Kerja

Menurut Luthans (2006), Stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

Sedangkan menurut Robin (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).

Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stressor mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap stressor ini merupakan suatu komponen yang penting didalam proses stres karena orang menginterpretasikan stressor yang sama secara berlebihan. Para ahli menyatakan bahwa stres memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik.

Menurut (Robbins, 2006) Konsekuensi stres yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan mengikat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

C. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Menurut Suyadi (1999), kinerja adalah : “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila kelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Menurut Karyantoro (2002:27), *performance* sama dengan kinerja sama dengan *role (expected behavior)*. Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja

seorang antarlain; individu, kelompok, pekerjaan, organisasi, kepuasan kerja. Sebagai individu, hasilkerja seseorang akan bakat, minat, kepribadian, phisik, agama, dan alat sosio-budaya.

1. Penilaian Kinerja

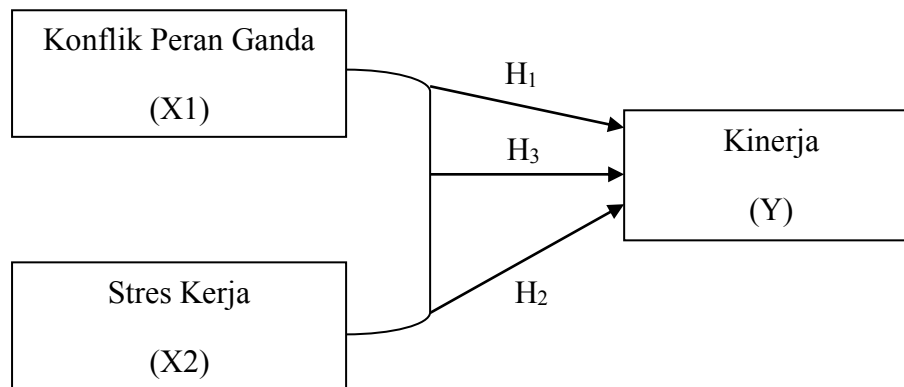
Mathis dan Jackson (2002:81) berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah : “Proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan”. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpanan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Dalam menilai kinerja tidak banyak hal yang dilakukan seorang manajer yang lebih penuh resiko dibanding menilai kinerja bawahan. Para karyawan pada umumnya cenderung menjadi sangat optimistik tentang bagaimana jadinya penilaian mereka, dan juga tahu bahwa kenaikan gaji, kemajuan karir, dan ketenangan pikiran mereka biasa sangat tergantung bagaimana mereka dinilai.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:20), dalam penilaian kinerja menghadapi lima masalah utama dalam skala penilaian yaitu :

1. Standar kinerja yang tidak jelas : Skala penilaian yang terlalu terbuka terhadap interpretasi : sebagai gantinya masukan ungkapan deskriptif yang mendenifikasikan masing-masing ciri dan apa yang dimaksud dengan standar-standar seperti “baik” dan “tidak memuaskan”

2. Efek halo, masalah yang terjadi dalam penilaian seorang penyelia terhadap seorang bawahan pada suatu ciri membiaskan penilaian atas orang itu pada ciri lainnya.
3. Kecenderungan sentral, satu kecenderungan untuk menilai semua karyawan dengan cara yang sama, seperti menilai semua mereka pada tingkat rata-rata.
4. Terlalu keras atau terlalu longgar. Masalah yang terjadi ketika seorang penyelia kecenderungan untuk menilai semua bawahan entah tinggi atau rendah.
5. Prasangka, kecenderungan untuk mengikuti perbedaan individual seperti usia, ras dan jenis kelamin untuk mempengaruhi tingkat penilaian yang diterima para karyawan.

D. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1 Hubungan antara variabel konflik peran ganda yang terdiri dari stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Keterangan :

a. Variabel bebas (X) : Konflik Peran Ganda

(X₁) : Konflik Peran Ganda

(X₂) : Stress Kerja

b. Variabel terikat (Y):

(Y) : Kinerja

c. Hipotesis:

H₁ : X₁ berpengaruh terhadap Y

H₂ : X₂ berpengaruh terhadap Y

H₃ : X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap Y

E. Landasan Teori

1. Konflik

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Lilly, dkk, 2006), konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang.

2. Stres Kerja

Menurut Robin (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

3. Kinerja

Menurut Anoraga (2006) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Ivancevich (2007), hasil arti kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu:

1. Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan)
2. Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stres, kerja, kecelakaan)
3. Hasil intrinsik dan ekstrinsik
4. Hasil kepuasan kerja

HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dapat disimpulkan sementara :

1. Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
3. Besarnya persentase kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan oleh konflik peran ganda dan stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan dan memproses fakta-fakta yang ada. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan dua angka sebagai alat analisis sehingga dapat dilakukan uji statistik data tersebut dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana alat pengumpulan data menggunakan kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sampel dari penelitian ini adalah analisis kesehatan wanita, waktu penelitian mulai tanggal 06 April sampai 13 April.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2014), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah pranata laboratorium yang ada di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data menggunakan sampel karyawan wanita di laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling non probability sampel dengan total sampling dimana semua anggota karyawan dijadikan sampel.

C. Bahan dan Alat

1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden dengan menggunakan teknik metode pengumpulan data berupa kuisisioner.

Pengujian dengan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dapat dikirim melalui pos maupun lewat email.

2. Alat

Peralatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Seperangkat laptop dengan program *SPSS Version 18 for Windows*.
2. Bolpoint untuk alat tulis responden dan peneliti.
3. Buku untuk kegiatan pencatatan.

D. Variabel Penelitian

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel independen pada penelitian ini adalah konflik peran ganda dan stress kerja. (Sugiyono 2014).

Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja. (Sugiyono 2014).

E. Definisi Operasional Variabel Utama

Definisi variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Indikator
Konflik Peran Ganda(X_1)	Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.	1. <i>Time-based conflict</i> . Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga) 2. <i>Strain-based conflict</i> . Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
Stres Kerja (X_2)	Menurut Robin (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.	1. Beban kerja 2. Tuntutan/tekanan dari atasan 3. Ketegangan dan kesalahan 4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.	1. Tingkat absensi 2. Terlambat masuk kerja 3. Prestasi dan produktivitas menurun 4. Kualitas 5. Kuantitas 6. Ketepatan waktu 7. Sikap 8. Efektivitas 9. Komitmen

Sumber : data primer yangtelah diolah tahun 2016.

Disusun pengembangan indikator pada tabel tersebut dengan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono 2014). Skala ini berinterasi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Pemberian skor untuk masing masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Pilihan pertama, memiliki nilai skor 1
2. Pilihan kedua, memiliki nilai skor 2
3. Pilihan ketiga, memiliki nilai skor 3
4. Pilihan keempat, memiliki nilai skor 4
5. Pilihan kelima, memiliki nilai skor 5

F. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh pendapat tentang kepuasan responden terhadap peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita tenaga medis analis kesehatan dilaboratorium klinik yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner

langsung kepada tenaga analis kesehatan wanita dilaboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi.

G. Teknik Pengambilan Sampel dan Metode Pengolahan Data

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan menggunakan teknik uji *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

1. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2014)

2. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden yaitu analis kesehatan wanita yang bekerja di laboratorium klinik di RS. Dr. Moewardi. Umumnya cara mengumpulkan data dalam penelitian kuantitatif dapat menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan instrument penelitian yang bertujuan mengukur variabel.

H. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian yang digunakan meliputi uji validasi dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 18 Uji ini dilakukan untuk membandingkan nilai dari koefisien validitas dan reliabilitas hasil pengolahan.

1. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi antar skor butir dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner. Korelasi antar skor pertanyaan dengan skor totalnya signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh ukuran statistik tertentu yaitu angka korelasi. Angka korelasi yang diperoleh harus lebih besar dari *critical value* yang disyaratkan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah teknik *product moment* dari person.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Teknik pengujian dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

A. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis atau diregresikan lebih lanjut mempunyai distribusi normal atau tidak, sebab model

regresi yang baik adalah apabila distribusi datanya normal atau mendekati normal. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berkala ordinal, interval atau rasio. Data dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal bila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal .

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas meliputi :

1. Analisis regresi linear sederhana, digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative.
2. Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui berapa besar peran atau kontribusi dari beberapa variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut dalam menjelaskan nilai variabel dependen.
3. Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Semakin nyata hubungan linier (garis lurus), maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih. Maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

B. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso 2000).

Uji multikolinieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance inflation Factor*) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransinya mendekati 1, maka diambil

kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak dapat problem multikolinearitas (Ghozali 2007, diacu dalam Putri 2014)

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso 2000).

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas adalah melihat Grafik Plot. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* SRESID dan ZPRED (Ghozali 2011)

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Susanto 2000). Model pengujian yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali 2009):

- 1) Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau *lowerbound*(dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negative
- 4) Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali 2009).

e. Uji Signifikansi Model Penelitian (Uji Statistik F)

dikenal sebagai uji signifikansi model, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam

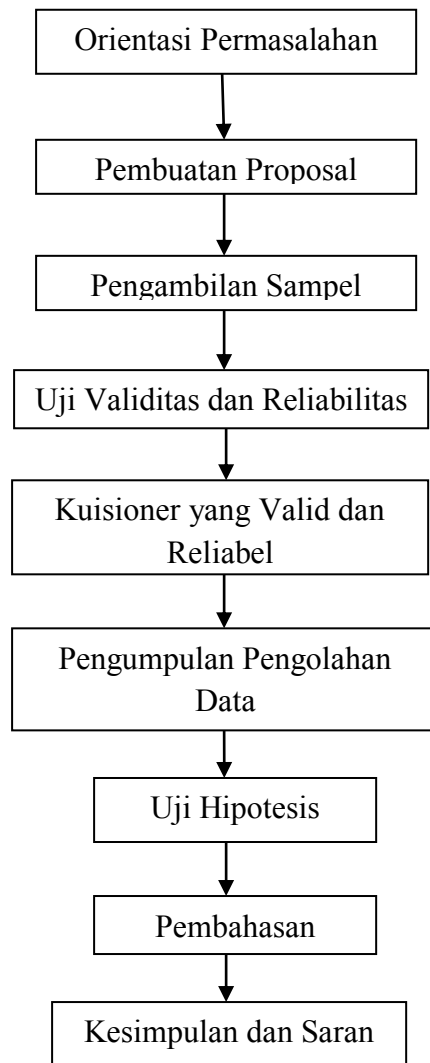
model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2009).

f. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali 2009)

I Alur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap berdasarkan konsep yang digunakan. Secara skematis tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Skema alur jalannya penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Data dari penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner terhadap 3 ruangan bagian di Rumah Sakit Moewardi. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan mendatangi langsung kepala ruangan yang menjadi lokasi pengambilan sampel. Penyebaran dan pengambilan dilakukan kurang lebih selama satu minggu pada bulan april 2016. Adapun rincian penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 1
Data penyebaran kuesioner

No	Bangsal	Jumlah Kuesioner
1	Instalasi Lab. Patologi Klinik	30
2	Instalasi Lab. Patologi Anatomi	4
3	Instalasi Lab. Mikrobiologi	6

Sumber : data primer yang telah diolah, 2016.

1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	40	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2016.

Pada tabel 2 responden yang diteliti adalah semua perempuan tenaga analis kesehatan dengan jumlah 40 responden dengan presentasi 100%, hal ini dikarenakan tenaga analis wanita memiliki karakteristik tekun, ulet dan tanggung jawab.

2. Usia

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan. Karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun.	10	25%
31-50 tahun.	24	60%
>50 tahun.	6	15%
Total	40	100

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016.

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 31-50 tahun sebesar 60%, dapat diketahui bahwa hampir separuh dari analis wanita yang bekerja di RSUD Dr. Moewardi berada pada rentang usia matang yaitu antara usia 31 – 50 tahun. Karena mayoritas pegawai tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sudah pegawai negeri sipil sehingga masa kerjanya tinggi.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	12.5%
DIII	29	72.5%
S-1	6	15.0%
Total	40	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah yang berpendidikan DIII sebanyak 29 responden 72.5%, dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh analis wanita yang bekerja di RSUD Dr. Moewardi baru mengenyam pendidikan sampai dengan Diploma III/DIII. Kemenkes no 36 tahun 2010 yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan dibidang pelayanan kesehatan adalah minimal D-IV.

B. Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian yang digunakan meliputi :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi antar skor butir dengan skor factor yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai 5.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Konflik peran ganda	1	0,450	0,2407	Valid
	2	0,729	0,2407	Valid
	3	0,821	0,2407	Valid
	4	0,740	0,2407	Valid
	5	0,870	0,2407	Valid
	6	0,709	0,2407	Valid
	7	0,743	0,2407	Valid
	8	0,624	0,2407	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner konflik peran ganda dinyatakan valid dan dapat dijadikan untuk alat penelitian.

Tabel 6
Rangkuman hasil uji validitas stress kerja

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stress kerja	1	0,458	0,2407	Valid
	2	0,611	0,2407	Valid
	3	0,339	0,2407	Valid
	4	0,551	0,2407	Valid
	5	0,719	0,2407	Valid
	6	0,716	0,2407	Valid
	7	0,636	0,2407	Valid
	8	0,798	0,2407	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner stress kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan untuk alat penelitian.

Tabel 7
Rangkuman hasil uji validitas kinerja

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja	1	0,469	0,2407	Valid
	2	0,456	0,2407	Valid
	3	0,595	0,2407	Valid
	4	0,544	0,2407	Valid
	5	0,484	0,2407	Valid
	6	0,545	0,2407	Valid
	7	0,542	0,2407	Valid
	8	0,311	0,2407	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Teknik pengujian dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil yang diperoleh dari uji reabilitas terhadap kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8
Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach's alpha	Keterangan
Konflik peran ganda	>0,60	0,906	Reliabel
Stress kerja	>0,60	0,841	Reliabel
Kinerja	>0,60	0,739	Reliabel

Sumber :data primer yang telah diolah tahun 2016.

Tabel 8 menunjukkan bahwa reliabilitas masing-masing variabel mempunyai angka lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multokolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Tidak adanya multikolinearitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi ini. Hasil uji ini ditentukan dengan melihat nilai VIF yang dilihat pada output tabel 9 Nilainya adalah 1.809 yang berarti <10 , hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak mempunyai problem multikolinearitas.

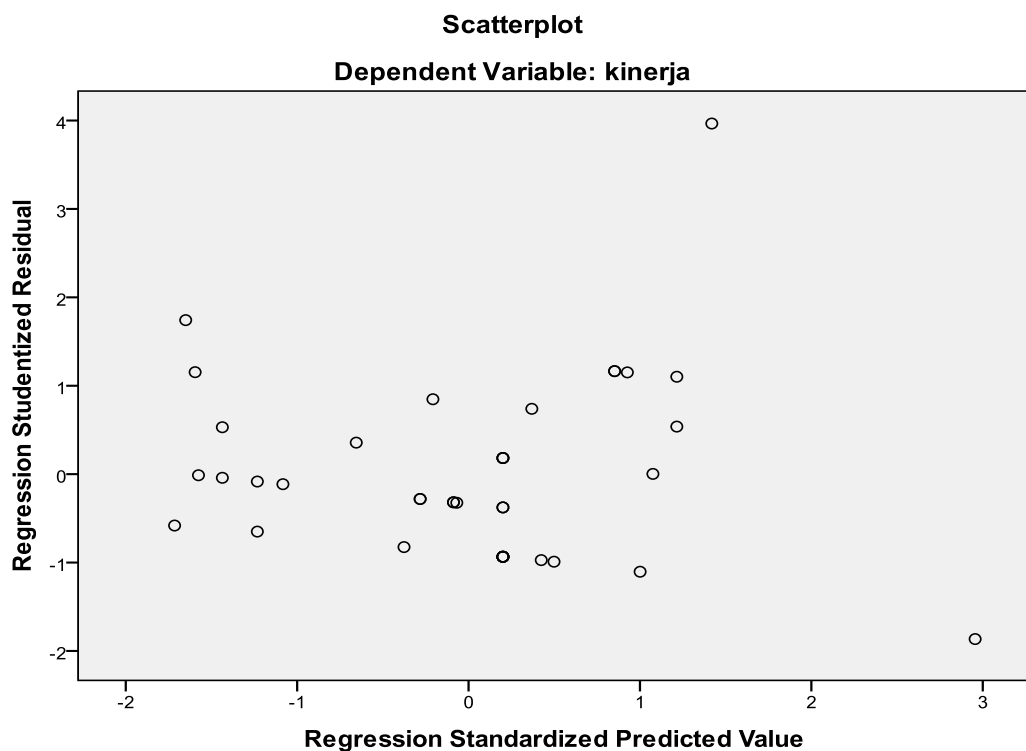
Tabel 9
Uji VIF

(Constant)	B	T	Sig.	VIF
	33.391	22.699	0,000	
Konflik peran ganda (X1)	-0.016	-1.097	0.280	1.809
Stress kerja	0.027	0.286	0.777	1.809

Sumber : data primer yang telah diolah, 2016.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas yang merupakan prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi ini. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. scatterplot

Pada gambar 1. Terlihat data tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi tidak ada merupakan prasyarat yang harus

dipenuhi pada model regresi ini. Hasil uji diketahui dengan melihat nilai *Durbin Watson*(*DW*) pada tabel 10 (Model summary), nilai *durbin Watson* adalah 1.921 dan terletak pada interval klasifikasi nilai *d* antara 1,55 -2,46, maka hasil uji dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 10
Durbin Watson

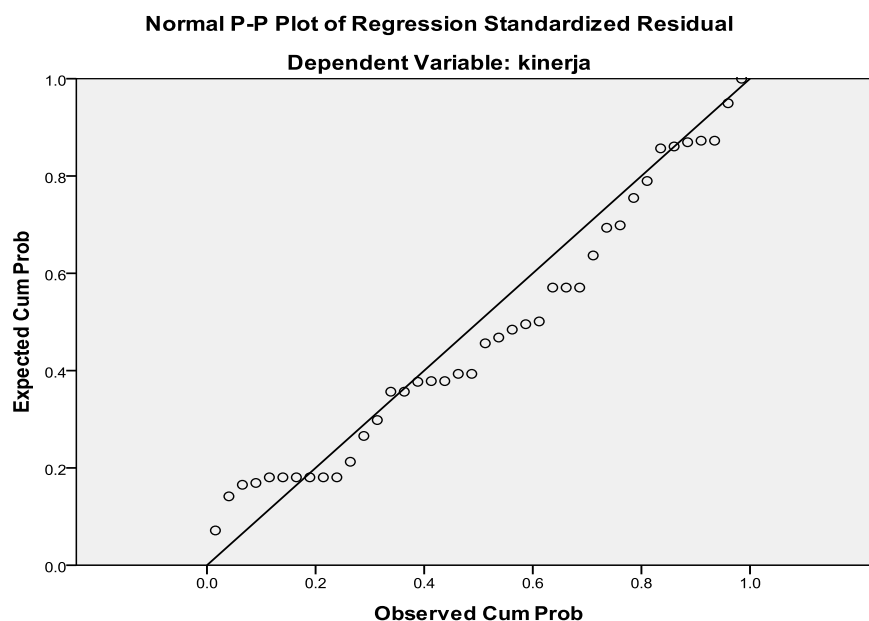
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	0,202	0,041	-0,011	0,783	0,464	1,921

Sumber : data primer yang telah diolah, 2016

D. Uji Asumsi Dasar

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berkala ordinal, interval atau rasio. Data dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal bila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal . hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2, P.P Plot Of Regresion

Gambar 2, bahwa data tersebut disekitar dan mengikuti arah garis diagonal ,sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal atau mendekati normal dengan demikian syarat normalitas bagi model regresi terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas meliputi :

1. Analisis regresi linear sederhana, digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative. Hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 11

Tabel 11
Hasil Uji Korelasi (Correlations)

		Correlations		
		Kinerja	konflik peran ganda	stres kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	-.196	-.097
	konflik peran ganda	-.196	1.000	.669
	stres kerja	-.097	.669	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.113	.276
	konflik peran ganda	.113	.	.000
	stres kerja	.276	.000	.
N	Kinerja	40	40	40
	konflik peran ganda	40	40	40
	stres kerja	40	40	40

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016.

Hasil uji korelasi dapat diketahui dengan melihat tingkat hubungan pada tabel 11 (interpretasi koefisien korelasi) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan variabel konflik peran ganda dengan variabel kinerja menunjukkan angka -0,196 yang terletak pada interval antara 0,00 – 0,199, dengan hubungan

sangat rendah berarti semakin tinggi konflik peran ganda seorang analis wanita semakin rendah kinerjanya. Misalnya konflik peran ganda seorang ibu disamping bekerja juga harus mengurus rumah tangga dirumah sehingga sering terjadi konflik dan mempengaruhi kinerja.

2. Hubungan variabel stress terjadinya variabel kinerja menunjukkan angka - 0,097 yang terletak pada interval antara 0,00 – 0,199, dengan hubungan sangat rendah berarti semakin tinggi stress kerja seorang analis wanita semakin rendah kinerjanya.

B. Analisis regresi linear berganda, nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 4.4.2. dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut :

$$Y' = 33.931 + -0,106X1 + 0,027X2$$

Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut :

$a = 33.931$, artinya jika konflik peran ganda ($X1$), stress kerja ($X2$) dianggap nol, maka kinerja petugas analis wanita mengalami peningkatan sebesar 33.931.

$b1 = -0,106$, artinya jika stress kerja ($X2$) tetap, maka peningkatan variabel konflik peran ganda ($X1$) akan mengakibatkan penurunan kinerja petugas analis wanita sebesar -0,106.

$b2 = 0,027$, artinya jika konflik peran ganda ($X1$) tetap, maka peningkatan variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja (Y) petugas analis wanita sebesar 0,027.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja mempengaruhi peningkatan kinerja (Y) petugas analis.

Perubahan peningkatan variabel stress kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,027, yang berarti bahwa variabel stress kerja adalah variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja (Y) petugas analis.

Hasil uji antara lain :

1. Uji t, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 12

Tabel 12
Hasil Uji t (Coefficients)

(Constant)	B	T	Sig.	VIF
	33.391	22.699	0,000	
Konflik peran ganda (X1)	-0.016	-1.097	0.280	1.809
Stress kerja	0.027	0.286	0.777	1.809

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016

Hasil analisis uji koefisien regresi secara parsial (uji t) menunjukkan :

1. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja petugas analis Laboratorium Klinik. Hasil uji t untuk variabel konflik peran ganda ditunjukkan dengan signifikansinya $0.280 > 0,05$, berarti H_0 diterima, artinya secara signifikan variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja petugas analis laboratorium klinik. Hasil nilai signifikansinya $0.777 > 0,05$, berarti H_0 diterima sehingga variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas analis laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien regresi (uji F) dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 13
Hasil uji F (Anova)

Model	sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Regression	5.262	2	2.631	.783	0,000
Residual	124.338	37	3.360		
Total	129.600	39			

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2016

Hasil uji F menunjukkan bahwa output anova (F-value) adalah .783 dengan tingkat signifikansi (p-value) = 0,000 yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas analis wanita laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

3. Analisis korelasi ganda (R), digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda (R) pada tabel 14

Tabel 1.4
Hasil Uji Analisis Korelasi Ganda (R) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	0,202	0,041	-0,011	0,783	0,464	1,921

Sumber: data primr yang telah diolah tahun 2016.

Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 14. pada *out put model summary* yaitu 0,202. Nilai ini sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi tabel berada diantara 0,202 – 0.399 yang berarti mempunyai hubungan yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik

peran ganda dan stress kerja dengan kinerja analis wanita laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

4. Uji koefisien determinasi (R^2), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.4. (Model Summary) yaitu nilai (R^2) adalah 0,041, hal ini menunjukkan bahwa secara efektif 4,1% variabel kinerja dapat dijelaskan atau ditentukan oleh variabel konflik peran ganda dan stress kerja di laboratorium klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sedangkan 60%,ditentukan oleh faktor2 yang belum diketahui. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja petugas analis ini belum diketahui secara pasti karena belum dilakukan penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konflik peran ganda dan stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
3. Kinerja tenaga analis kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan oleh konflik peran ganda dan stres kerja sebesar 4,1%

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada penelitian lain, karena hanya menggunakan 1 obyek penelitian yaitu petugas analis Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 faktor yang mempengaruhi kinerja sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang diteliti yaitu konflik peran ganda dan stress kerja.
3. Penelitian ini hanya menyebarkan kuesioner kepada responden tidak disertai dengan diskusi tanya jawab untuk membantu responden mengisi kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian data responden maka untuk pengembangan kinerja petugas analis Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Variabel konflik peran ganda pada indikator tuntutan pekerjaan dinilai kurang dari indikator lain oleh responden maka disarankan para tenaga analis dalam melaksanakan pekerjaan membuat rencana kerja.
2. Variabel stres kerja pada indikator mudah cemas dalam melakukan pekerjaan dinilai kurang dari indikator lain oleh responden maka disarankan para tenaga analis dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan motivasi dalam bentuk komunikasi yang berkaitan dengan bidangnya.
3. Variabel kinerja pada indikator memiliki ketrampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai kurang dari indikator lain oleh responden maka disarankan para tenaga analis dalam melaksanakan pekerjaannya melakukan penelitian *whorkshop* / penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung M. Harsiwi, 2004, "Konflik Kerja- Keluarga Dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita," **EKOBIS**, Vol.3 No.1; 217-229
- Almasitoh, U.H. (2011). Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Social Pada Perawat. *PSIKOISLAMKA, Jurnal psikologi islami (JPI) Vol.8 No.01 tahun 2011:hal 68-82*. Didownload pada tanggal 4 Desember 2012 pukul 17.00 WIB
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakara. Bandung, Jurnal Manajemen Vol.09 No.1 O)ktober 2011
- Anoraga Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta.
- Arief Failasuffudien, 2003, Hambatan Karir Wanita, **EKOBIS**, Juli, Vol.4 No.2; 241-248.
- Baltes,B.B. dan Heydens-Gahir H.A.2003. Reduction of Work-Family Conflict Through Use of Selection, Optization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88.6.1005-1018
- Beehr, T. A. (1985). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge. PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol. 8 No . 1 Tahun 2011
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1988). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge. PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol. 8 No . 1 Tahun 2011
- Evan, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and open office noise. *Journal of Applied Psychology*, 85, 779-783.
- Frone, M.R , M. Russell & M.L Cooper, 1992, "Relationship Between Job And Family Satisfaction : Causal or Noncausal Covariation?," **Journal of Applied Psychology**, Vol.77 No.1; 65- 78
- Ghozali, I., 2009. "Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17". Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I., 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19". Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. „Sources of Conflict Between Work and Family Roles“, *Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, hal. 76-88.(Laksmi 2012)
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Statistik*, Jilid 2, Penerbitan Andi, Yogyakarta.
- <http://endy.blogspot.com/2009/09/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>
- Indriyani, Azazah. 2009. „Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit“. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M. Dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill Books Company.
- Karyantoro, Jangkung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*, Edisi Pertama, Ganesa, Bandung.
- Kim, L.S., & Ling, C.S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in singapore. *Women in Management Review*, 16(5),204-221
- Laksmi, Nimas Ayu Putri., Cholichul, Hadi. 2012. “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Bagian Produksi PT. X”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 1, No 02.
- Lilly, J.D., & Duffy, J.A. 2006. A gender-sensitive study of McClelland’s needs, stress , and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21 (8), 662- 680.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara. A.P, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Noor, M. N. (2004). Work-family conflict,work-family-role salience, and women’s well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144 (4), 389-405.
- Noor,M.N.2002. Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women’s Well-Being: Test of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*. 142.5.645-662

- Nyoman Triaryati, 2002, "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absence Dan Turnover," **Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi**, Desember, Vol.2 No.3; 241-254
- Putri, S., 2014. "Analisis Pengaruh Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo". Skripsi. Surakarta: Program Studi D-IV Analisis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
- Rini J.F. 2002. *Stress Kerja*. <http://www.e-psikologi.com/just-learning/.htm>. (1 januari 2010).
- Riggio, E. R. (2003). *Introduction to industrial organizational psychology*. New York: Harper Collins Collage Publisher. PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol. 8 No . 1 Tahun 2011
- Robbins, Stephens P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Prentice-Hall.
- Lilly, J.D., & Duffy, J.A. 2006. A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21 (8), 662-680.
- Robbins, Stephen P, 2003. **Perilaku Organisasi, Jilid 2**, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall. PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol. 8 No . 1 Tahun 2011
- Santoso, S., 2000. "Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik", Penerbit: PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia. "Kebijakan Kinerja Karyawan"*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. 2000. Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and Family demands. *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.1. Pp. 113-123.

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jurnal Manajemen Vol.09 No.1 O)ktober 2011

LAMPIRAN



Nomor : 124 / H6 – 04 / 08.03.2016
 Lamp. : - helai
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada : **Yth. Direktur**
RSUD. Dr. Moewardi
 Di
 Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di RSUD. Dr. Woewardi Surakarta, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : WISNU WASKITA
NIM : 05120126 N
PROGDI : D-IV Analis Kesehatan
JUDUL : Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja tenaga Analis Kesehatan Laboratorium klinik di RSUD. Dr. Moewardi.

Untuk ijin Penelitian tentang Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja tenaga analis kesehatan laboratorium klinik di instansi Bapak/ Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 08 Maret 2016

Dekan.



Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc.

NIS. 01. 04. 076



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634,
 Faksimile (0271) 637412 Email :
 Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 045 / 10064 / 2016

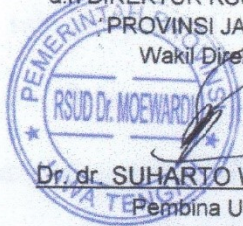
Yang bertanda tangan di bawah ini, Wakil Direktur Umum RSUD Dr. Moewardi menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Wisnu Waskita
 NIM : 05120126N
 Institusi : Prodi D.IV Analisis Kesehatan FIK-USB Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Analisis Kesehatan Laboratorium Klinik di RSUD Dr. Moewardi".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Juli 2016
 a.n DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI
 PROVINSI JAWA TENGAH
 Wakil Direktur Umum



Dr. dr. SUHARTO WIJANARKO, Sp.U.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19610407 198812 1 001

Lampiran surat ijin penelitian

Surat Ijin Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Setia Budi Surakarta Fakultas Ilmu Kesehatan

Nama : Wisnu Waskita

Nim : 05120126 N

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN LABORATORIUM KLINIK
DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA”

Untuk keperluan tersebut saya sebagai peneliti memohon bantuan kepada Bpk/Ibu/Sdr/I agar dapat membantu kami dalam mengumpulkan data yang kami perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini dengan kesungguhan hati.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner berjumlah pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon untuk diisi semua. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi penelitian organisasi terhadap kinerja anda. Data pribadi anda tidak akan di publikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi anda terhadap kontribusi yang berharga bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Wisnu Waskita

PERNYATAAN UMUM**1. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama :(Wajib Diisi)
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
 : Perempuan
- c. Usia : < 30 Tahun
 : 31-50 Tahun
 : > 50 Tahun
- d. Pendidikan terakhir : SMAK
 : D-III
 : D-IV

2. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Mohon dijawab jujur sesuai pendapat responden setelah mendapat pelayanan di
Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi dengan cara member tanda
(x) pada kolom yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

Kuesioner Konflik Peran Ganda

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menghalangi saya untuk bertemu keluarga.					
2.	Sepulang kerja saya terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan keluarga.					
3.	Jadwal kerja saya sering konflik dengan kehidupan keluarga saya.					
4.	Setiba dirumah dari tempat kerja saya sudah kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orang tua.					
5.	Saya menghabiskan banyak waktu dikantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah.					
6.	Saat saya kembali kerumah saya tidak mempunyai waktu lagi untuk mengurus rumah tangga.					
7.	Karena tuntutan pekerjaan saya jadi sering marah dirumah.					
8.	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja saya dikantor.					

Sumber :data primer telah diolah 2016

Kuesioner Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perasaan malas bekerja semangat kerja menurun.					
2.	Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya					

	merasa cepat letih					
3.	Perubahan pola makan dan minum seperti makan besar per hari makin kurang atau makin jarang, porsi makan bertambah atau berkurang.					
4.	Pekerjaan menekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.					
5.	Perasaan mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.					
6.	Perasaan tidak berdaya atau tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.					
7.	Perasaan mudah cemas dan cemas berkepanjangan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.					
8.	Merasa sulit untuk memusatkan perhatian pada masalah tertentu.					

Sumber : Data Primer telah diolah 2016

Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan					

	dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.					
3.	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi.					
4.	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.					
5.	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
6.	Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas.					
7.	Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas /pekerjaan yang relative baru.					
8.	Memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Sumber : data primer telah diolah 2016

Tabel Data Responden

KONFLIK PERAN GANDA									STRES KERJA									KINERJA								
KPG1	KPG2	KPG3	KPG4	KPG5	KPG6	KPG7	KPG8	Rata2	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	Rata2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Rata2
2	2	2	2	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	2	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	2	2	2	3	2	4	20	4	4	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	2	2	2	2	2	2	18	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	3	2	3	3	2	2	2	20	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	1	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	1	1	1	2	2	2	13	3	3	4	2	2	1	1	2	18	4	4	5	4	5	5	4	3	34
2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	2	3	3	2	19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	1	1	1	2	2	2	13	3	3	4	2	2	1	1	2	18	4	4	5	4	5	5	4	4	35
2	2	2	1	1	2	2	2	14	3	3	3	2	2	2	1	2	18	4	4	5	4	5	5	4	4	35
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	2	2	2	1	1	1	1	11	2	2	2	3	1	1	1	1	13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	2	2	1	2	2	2	2	14	4	2	4	1	2	1	1	2	17	4	5	5	5	4	4	4	4	35
2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	4	2	2	4	2	1	2	19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	5	5	5	4	35
2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	4	4	2	2	2	2	2	20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	4	4	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31

Tabel Data Responden

1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	3	5	1	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	3	3	3	3	4	3	2	23	4	2	3	2	2	2	2	2	19	5	4	4	4	4	5	4	4	34
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	4	3	4	4	3	3	3	26	3	4	4	3	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	3	4	3	2	2	2	22	2	4	4	2	2	2	2	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	4	3	2	2	2	22	2	4	4	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	3	4	3	2	2	2	22	2	4	4	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	2	2	1	2	2	2	2	14	4	2	4	1	2	1	1	2	17	4	5	5	5	4	4	4	4	35
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	5	33

Deskriptif responden

Statistics

		JK	Usia	PT	MK
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
	Minimum	2	1	3	1
	Maximum	2	3	5	3
	Sum	80	76	161	67

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	40	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	10	25.0	25.0	25.0
	31-50	24	60.0	60.0	85.0
	>50	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12.5	12.5	12.5
	D-III	29	72.5	72.5	85.0
	S-1	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1-10 TAHUN	24	60.0	60.0	60.0
11-20 TAHUN	5	12.5	12.5	72.5
21-30 TAHUN	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Uji validitas dan reliabilitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KPG1	2.15	.622	40
KPG2	2.42	.747	40
KPG3	2.15	.533	40
KPG4	2.23	.832	40
KPG5	2.25	.742	40
KPG6	2.17	.594	40
KPG7	2.10	.545	40
KPG8	2.15	.580	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPG1	15.48	14.204	.450	.914
KPG2	15.20	12.318	.729	.892
KPG3	15.48	13.230	.821	.887
KPG4	15.40	11.785	.740	.893
KPG5	15.38	11.728	.870	.877
KPG6	15.45	13.279	.709	.894
KPG7	15.53	13.435	.743	.892
KPG8	15.48	13.692	.624	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.63	16.702	4.087	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2.80	.939	40
SK2	2.83	.874	40
SK3	2.93	.917	40
SK4	2.17	.594	40
SK5	2.30	.608	40
SK6	2.17	.675	40
SK7	2.10	.672	40
SK8	2.30	.608	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	16.80	12.985	.458	.843
SK2	16.78	12.435	.611	.818
SK3	16.68	13.815	.339	.859
SK4	17.43	14.148	.551	.826
SK5	17.30	13.395	.719	.808
SK6	17.43	13.020	.716	.806
SK7	17.50	13.385	.636	.815
SK8	17.30	13.087	.798	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.60	16.964	4.119	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.05	.221	40
K2	4.10	.304	40
K3	4.15	.362	40
K4	4.08	.267	40
K5	4.22	.423	40
K6	4.15	.362	40
K7	4.05	.221	40
K8	3.80	.687	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	28.55	2.921	.469	.718
K2	28.50	2.769	.456	.711
K3	28.45	2.510	.595	.682
K4	28.53	2.769	.544	.702
K5	28.38	2.497	.484	.702
K6	28.45	2.562	.545	.692
K7	28.55	2.869	.542	.709
K8	28.80	2.215	.311	.797

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.60	3.323	1.823	8

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	32.60	1.823	40
konflikperanganda	17.63	4.087	40
streskerja	19.60	4.119	40

Correlations

		kinerja	konflikperanganda	streskerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	-.196	-.097
	konflikperanganda	-.196	1.000	.669
	streskerja	-.097	.669	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.113	.276
	konflikperanganda	.113	.	.000
	streskerja	.276	.000	.
N	kinerja	40	40	40
	konflikperanganda	40	40	40
	streskerja	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	streskerja, konflikperanganda ^a	.	Enter
---	---	---	-------

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.202 ^a	.041	-.011	1.833	.041	.783	2	37	.464	1.921

- a. Predictors: (Constant), streskerja, konflikperanganda
b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.262	2	2.631	.783	.464 ^a
	Residual	124.338	37	3.360		
	Total	129.600	39			

a. Predictors: (Constant), streskerja, konflikperanganda

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	33.931	1.495		22.699	.000					
konflikperanganda	-.106	.097	-.238	-1.097	.280	-.196	-.177	-.177	.553	1.809
streskerja	.027	.096	.062	.286	.777	-.097	.047	.046	.553	1.809

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	konflikperanganda	streskerja
1	1	2.959	1.000	.00	.00	.00
	2	.026	10.624	.91	.32	.05
	3	.015	14.212	.09	.67	.95

a. Dependent Variable: kinerja

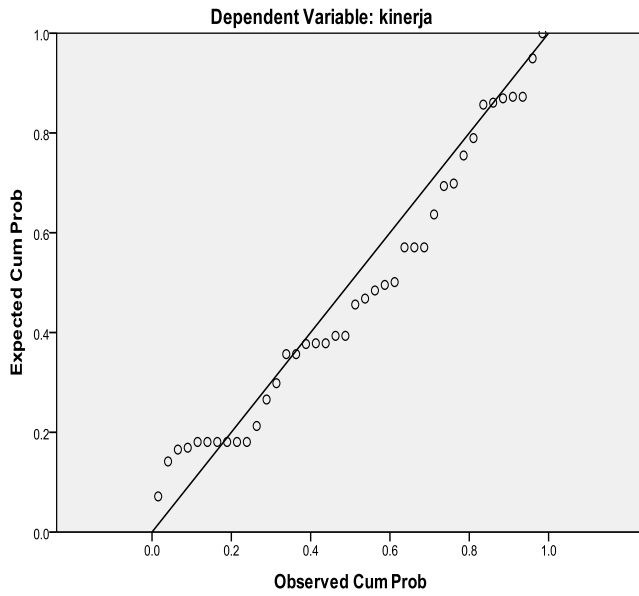
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.97	33.69	32.60	.367	40
Std. Predicted Value	-1.715	2.955	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.316	1.135	.481	.145	40
Adjusted Predicted Value	31.61	35.35	32.61	.560	40
Residual	-2.686	6.879	.000	1.786	40
Std. Residual	-1.465	3.752	.000	.974	40
Stud. Residual	-1.865	3.966	-.003	1.031	40
Deleted Residual	-4.354	7.684	-.015	2.015	40
Stud. Deleted Residual	-1.933	5.160	.028	1.163	40
Mahal. Distance	.184	13.968	1.950	2.285	40
Cook's Distance	.000	.720	.047	.146	40
Centered Leverage Value	.005	.358	.050	.059	40

a. Dependent Variable: kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

