

**ANTASEDEN DAN KONSEKUENSI STRES KERJA PADA  
TENAGA KESEHATAN DI RSUP DR. SOERADJI  
TIRTONEGORO KLATEN**

**TUGAS AKHIR**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai  
Sarjana Sains Terapan



**Oleh :**  
**Maudhyna Khairimawati**  
**10170673N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2018**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

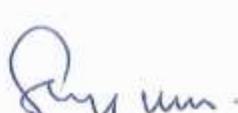
### ANTASEDEN DAN KONSEKUENSI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN

Oleh :  
**Maudhyna Khairimawati**  
**10170673N**

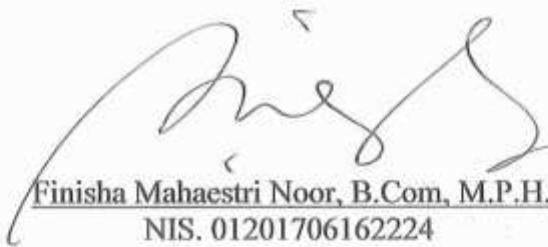
Surakarta, 16 Juli 2018

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir,

Pembimbing Utama

  
Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc.  
NIS. 01200807161126

Pembimbing Pendamping

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

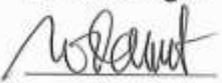
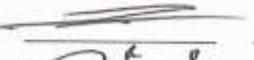
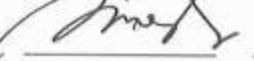
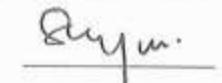
## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

### ANTASEDEN DAN KONSEKUENSI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN

Oleh :  
**Maudhyna Khairimawati**  
**10170673N**

Telah dipertahankan di depan Tim Pengaji  
pada tanggal 23 Juli 2018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pengaji I : Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.		2 Agustus 2018
Pengaji II : Drs. Waluyo B Atmoko, MM.		1 Agustus 2018
Pengaji III : Finisha M N, B.Com, M.P.H.		3 Agustus 2018
Pengaji IV : Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc.		3 Agustus 2018

Mengetahui,



Ketua Program Studi  
D-IV Analis Kesehatan  
  
Tri Mulyowati, SKM., M.Sc  
NIS. 01201112162151

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya menyatakan bahwa tugas akhir ini yang berjudul **ANTASEDEN DAN KONSEKUENSI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN** adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/tugas akhir orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 18 Juli 2018



Maudhyna Khairimawati  
NIM. 10170673N

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas Kuasa-Nya yang telah memberikan segala nikmat dan kesempatan sehingga penyusunan tugas akhir yang berjudul ” Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten” dapat terselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya sampaikan kepada Bapak Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc., selaku pembimbing utama dan Ibu Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H., selaku pembimbing pendamping yang penuh kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan terselesaikannya tugas akhir ini, perkenankan pula saya untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi, Surakarta.
2. Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan.
3. Ibu Tri Mulyowati, SKM., M.Sc. selaku ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan.
4. Ibu Dr. Widi Haryanti, SE., M.Si., selaku Dosen Penguji I atas kesediaanya menguji, memberikan bimbingan, dan masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
5. Bapak Drs. Waluyo Budi Atmoko., MM, selaku Dosen Penguji II atas kesediaanya menguji, memberikan bimbingan, dan masukan dalam penulisan tugas akhir ini.

6. Orang tua tercinta yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan pendidikan ini.
7. Seluruh Dosen, Instruktur dan Staf Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

Tugas akhir ini disadari masih banyak kekurangan dan kelebihannya. Untuk itu kritik dan saran dari pembaca sangat diperlukan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pihak lain yang membutuhkan.

Surakarta, Juli 2018

Penulis,

## DAFTAR ISI

Halaman

### HALAMAN SAMPUL DEPAN

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xv</b>

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Pertanyaan Penelitian .....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
1. Manfaat Praktis .....	4

2. Manfaat Teoritis.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>4</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	4
1. Kepuasan Kerja.....	4
2. Stres Kerja .....	7
3. Konflik Peran Ganda .....	9
4. Beban Kerja .....	11
B. Kerangka Pikir Penelitian.....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
A. Rancangan Penelitian .....	14
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	14
C. Populasi dan Sampel.....	14
1. Populasi .....	14
2. Sampel .....	15
3. Teknik Sampling .....	15
D. Variabel Penelitian .....	16
1. Kepuasan Kerja .....	16
2. Stres Kerja .....	16
3. Konflik Peran Ganda .....	16
4. Beban Kerja.....	17
E. Alat dan Bahan .....	17
1. Alat.....	17

2. Bahan .....	17
F. Prosedur Penelitian.....	18
G. Teknik Pengumpulan Data .....	18
H. Teknik Analisis Data .....	19
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	19
2. Teknik Analisis Data .....	20
3. Pengujian Hipotesis .....	23
I. Jadwal Penelitian .....	24
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>25</b>
A. Deskripsi Sampel.....	25
1. Deskripsi Sampel berdasarkan Usia .....	25
2. Deskripsi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
3. Deskripsi Sampel berdasarkan Status .....	26
4. Deskripsi Sampel berdasarkan Karakteristik Profesi .....	27
5. Deskripsi Sampel berdasarkan Lama Bekerja .....	27
B. Hasil Penelitian.....	28
1. Uji Validitas.....	28
2. Uji Reabilitas .....	29
C. Pengujian Hipotesis .....	30
1. Uji Model Fit .....	31
2. Uji Hipotesis .....	33
D. Pembahasan .....	35

1. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja .....	35
2. Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja ...	35
3. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	36
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>38</b>
A. Kesimpulan.....	38
B. Keterbatasan Penelitian .....	38
C. Saran .....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>40</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>44</b>

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	13
Gambar 3.1 Prosedur Penelitian.....	18
Gambar 4.1 Diagram Jalur.....	31

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Nilai <i>Factor Loading</i> .....	15
Tabel 3.2 Kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	22
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	24
Tabel 4.1 Distribusi Sampel berdasarkan Usia .....	25
Tabel 4.2 Distribusi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4.3 Distribusi Sampel berdasarkan Status.....	26
Tabel 4.4 Distribusi Sampel berdasarkan Karakteristik Profesi .....	27
Tabel 4.5 Distribusi Sampel berdasarkan Lama Bekerja.....	27
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	29
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner.....	30
Tabel 4.8 Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> .....	32
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i> .....	33
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis .....	34

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	44
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro.....	45
Lampiran 3. Lembar Kesediaan menjadi Responden .....	46
Lampiran 4. Kuesioner.....	49
Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian .....	51
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	52
Lampiran 7. Output Uji Statistik.....	53

## INTISARI

**Khairimawati, Maudhyna. 2018. Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

Penelitian ini bertujuan menguji penyebab stres kerja yang dipengaruhi konflik peran ganda dan beban kerja yang berdampak pada kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Fenomena stres kerja pada tenaga kesehatan di Indonesia dinilai tinggi dikarenakan tuntutan pekerjaan sebagai tenaga kesehatan yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 120 orang tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang berstatus sudah menikah. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan populasi seluruh tenaga kesehatan yang ada di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pengujian alat ukur menggunakan validitas dan reabilitas dengan aplikasi SPSS versi 15. Uji hipotesis dilakukan dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan program AMOS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memberikan makna bahwa penyebab stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten adalah konflik peran ganda dan beban kerja yang tinggi.

---

Kata kunci : Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

## ABSTRACT

**Khairimawati, Maudhyna. 2018. Antecedent and the Consequences of Job Stress on Health Workers at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Bachelor of Applied Science in Medical Laboratory Technology Program, Health Science Faculty, Setia Budi University.**

This study aims to examine the causes of job stress that is influenced by work-family conflict and work load that impact on job satisfaction on health workers of RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. The phenomenon of job stress on health workers in Indonesia is considered high due to the demands of work as health workers who must provide services to the society well.

Data were collected through questionnaires distributed to 120 health workers at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten who is married. The sampling technique used is purposive sampling with the entire population of health workers in RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Testing the measuring tool using validity and reliability with SPSS version 15. Hypothesis testing is done by Structural Equation Model (SEM) using AMOS program version 22.

The results showed that work-family conflict had positive effect on job stress, work load had positive effect to job stress, and job stress had no effect on job satisfaction. These results provide meaning that the cause of job stress on health workers at dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten is a work-family conflict and a high workload.

Keywords: Work-Family Conflict, Workload, Job Stress, Job Satisfaction.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Fenomena stres kerja pada tenaga kesehatan di Indonesia masih menarik untuk diteliti. Hal ini dikarenakan psikologis tuntutan pekerjaan tenaga kesehatan membutuhkan usaha pengelolaan mental atau emosional (Purnama, 2017). Tuntutan profesi kesehatan yang harus menjadi pelayan masyarakat diperlukan pengelolaan stres dalam bekerja membutuhkan fisik dan mental yang baik (Nugraha, 2017). Berdasarkan hasil survei lapangan yang dilakukan peneliti, tenaga kesehatan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten banyak yang mengeluh karena beban kerja yang relatif tinggi. Sebagai rumah sakit rujukan BPJS, jumlah kunjungan pasien menjadi meningkat sehingga beban kerja setiap tenaga kesehatan pun meningkat. Banyaknya tuntutan pada tenaga kesehatan akan menimbulkan suatu masalah, salah satunya stres kerja. Maka berdasarkan informasi tersebut memberikan kesimpulan bahwa stres kerja pada tenaga kesehatan masih menjadi kajian penting pada dunia kesehatan.

Stres kerja pada tenaga kesehatan disebabkan oleh beberapa variabel pembentuk, antara lain adanya beban kerja yang meningkat dan adanya konflik keluarga. Hal ini didasarkan oleh penelitian Purnama (2017) yang menunjukkan bahwa mayoritas petugas kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar mengalami stres berat sebanyak 50.9%, beban kerja berat sebanyak 65.5%, dan lelah ringan sebanyak 67.3%. Hasil penelitian Fita (2017) bahwa terdapat hubungan

positif antara antara peran ganda dalam keluarga dengan stres kerja kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Studi lain juga diungkapkan oleh Rosyad (2017) bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda terhadap stres kerja di ruang rawat inap, *Intensive Care*, dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pembentukan stres kerja pada tenaga kesehatan banyak dipengaruhi adanya konflik peran ganda dan adanya beban kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan.

Stres kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan dapat memberikan pengaruh positif dan negatif. Pengaruh positif yaitu diharapkan dapat mendorong tenaga kesehatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, lebih disiplin, lebih konsisten, lebih teratur dan berprestasi lebih baik (Pieter, 2017). Begitu juga dengan Purnama (2017) mengatakan bahwa stres kerja dapat memicu diri untuk meningkatkan hasil kerja dan prestasi yang lebih baik. Namun pengaruh negatif dari stres kerja adalah dapat menurunkan kinerja dan menurunkan kepuasan kerja (Susilawati, 2013). Studi ini mencoba untuk melakukan kajian efek stres kerja terhadap tingkat kepuasan dari tenaga kesehatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa tenaga kesehatan mempunyai stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja-pekerja lain. Studi ini mengkaji antaseden dan konsekuensi stres kerja pada tenaga kesehatan. Teridentifikasi antaseden stres adalah konflik peran ganda (Fita, 2017) dan beban kerja (Purnama, 2017). Sedangkan konsekuensi stres kerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan (Kartikawati, 2016). Maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian tentang Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

### **B. Perumusan Masalah**

Kajian dari peneliti ditemukan kesenjangan penyebab dan dampak stres pada tenaga kesehatan (Purnama, 2017; Rosyad, 2017). Berdasarkan *review* yang telah dilakukan peneliti, teridentifikasi penyebab stres adalah konflik peran ganda dan beban kerja (Fita, 2017; Purnama, 2017). Sedangkan stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja (Kartikawati, 2016). Maka studi ini menggunakan rumusan masalah yaitu bagaimana penyebab dan dampak dari stres kerja?

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja?
2. Apakah konflik peran ganda mempunyai pengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sebagai tindak lanjut dari pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.
3. Menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep penelitian yang sebelumnya dan dapat memberi sumbangan baik secara praktis maupun secara teoritis bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pengelola rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan terutama di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya antaseden dan konsekuensi stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Konsep awal kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Umar, 2005). Perkembangan berikutnya, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap emosional dalam kepuasan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi. Karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Echdar, 2014).

Berbagai studi menunjukkan alat ukur kepuasan kerja pada berbagai obyek penelitian. Studi yang dilakukan Dhania (2010) menggunakan indikator kepuasan kerja berdasarkan teori dua faktor Herzberg. Pendekatan pertama menggunakan *motivator factor* yang terdiri dari keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri dan kesempatan untuk maju. Pendekatan yang kedua adalah *Hygiene factor* yang terdiri dari kondisi kerja, hubungan pribadi, kebijaksanaan perusahaan, teknik pengawasan dan perasaan aman dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Labrague *et al* (2016) yang dilakukan pada perawat menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Schriesheim & Tsui (1980) berupa *Job Satisfaction Index (JSI)*. JSI dapat diukur dengan sifat pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, gaji dan kesempatan promosi. Sedangkan dalam penelitian Tao *et al* (2015) menyatakan alat ukur yang digunakannya dengan karakteristik suasana yang kooperatif, diskusi kerja, keamanan dalam bekerja, jaminan untuk keluarga, kesempatan peningkatan kemampuan. Studi ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Tao *et al* (2015) yang dirasa cukup tepat untuk mengukur kepuasan dikarenakan adanya kesamaan obyek penelitian.

Studi terdahulu tentang pembentukan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Studi yang dilakukan Tao *et al* (2015) mengidentifikasi stres kerja, pengakuan, penghargaan, otonomi profesional dan otonomi pribadi merupakan komponen penting dalam pembentukan kepuasan kerja perawat ICU di Cina. Sejalan dengan penelitian tersebut, Kartikawati (2016) menyatakan

bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi ini akan membahas pembentuk kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja sebagai variabel mediasi yang dibentuk dari konflik peran ganda dan beban kerja (Fita, 2017; Purnama, 2017). Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

## 2. Stres Kerja

Stres adalah situasi tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2007). Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang, akibat dikonfrontasik dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan di tempat kerja, yang dikaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti (Djaali dan Muljono, 2008). Sementara itu, Jum'ati (2013) berpendapat bahwa stres kerja adalah perwujudan dari kekaburuan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Keragaman alat ukur stres kerja juga menjadi kajian yang penting. Keragaman alat ukur ini disebabkan oleh keragaman obyek penelitian. Penelitian

yang dilakukan Dhania (2010) dengan obyek penelitian *medical representative* di Kota Kudus dan Manurung (2012) dengan obyek penelitian karyawan di STIKES Widya Husada Semarang yang mengukur stres kerja menggunakan indikator stres yaitu fisiologis, kognitif, subyektif, perilaku dan keorganisasian. Sedangkan pada penelitian Khamisa *et al* (2017) menggunakan alat ukur *Nursing Stress Inventory (NSI)* yang mengukur frekuensi dan tingkat keparahan dari lima pemicu stres di Afrika Selatan, yaitu perawatan pasien, konflik rekan kerja, kurangnya dukungan, tuntutan pekerjaan dan waktu lembur. Studi ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Khamisa *et al* (2017) yang dirasa cukup tepat untuk mengukur stres kerja karena kesamaan obyek penelitian.

Stres sebagai sebuah keadaan yang dapat dialami setiap orang yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga perlu penangan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Hariandja, 2017). Dampak stres kerja akan menimbulkan dampak yang negatif, yaitu memunculkan ketidakpuasan kerja (Hamid,2017). Karyawan yang terbebas dari stres akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerja dan kinerjanya pun meningkat. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Bandung dengan tingkat hubungan sedang, yaitu sebesar 34,3%. Studi lainnya yang dilakukan Dewi *et al* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil tersebut membentuk arti setiap kenaikan

tingkat stres pada karyawan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_1$  : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### **3. Konflik Peran Ganda**

Peran ganda adalah peran yang dilakukan oleh seseorang dengan status yang ganda pula (Soeroso, 2008). Berdasarkan studi dari Rahmadita (2013) yang dikutip dari Frone *et al* (1992) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang mana di satu sisi seseorang harus melakukan pekerjaan di kantor dan sekaligus harus memperhatikan keluarganya secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang menganggu keluarga dan keluarga yang menganggu pekerjaan.

Konflik peran muncul saat ketaatan individu pada suatu rangkaian ekspektasi mengenai pekerjaan mengalami konflik dengan ketaatan terhadap serangkaian ekspektasi lain. Pasangan dan orang tua harus menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan keluarga merupakan tugas harian yang berat untuk sejumlah orang dewasa yang bekerja. Tekanan untuk bekerja hingga larut malam, membawa pekerjaan ke rumah, menghabiskan lebih banyak waktu dalam perjalanan dinas, dan sering kali direlokasi untuk kemajuan karir merupakan beberapa contoh dari sumber konflik potensial dari peran ganda (Ivancevich, 2007). Maka konflik peran ganda didefinisikan sebagai status ganda dari individu yang mengakibatkan konflik pada karyawan dalam kehidupan keluarganya dan terbawa dalam lingkungan pekerjaan.

Keragaman alat pengukuran konflik peran ganda juga menjadi kajian yang penting. Keragaman ini disebabkan oleh keragaman penelitian. Rahmadita (2013) menggunakan indikator konflik peran ganda dari Frone *et al* (1992) yang diukur sebagai tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan pasangan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dan campur tangan pekerjaan. Penelitian berbeda diungkapkan oleh Yang *et al* (2017) yang menggunakan alat ukur yang diperkirakan dengan tiga dimensi, yaitu konflik waktu, konflik perilaku, dan konflik tekanan. Studi ini menggunakan alat ukur yang berdasarkan Frone *et al* (1992) yaitu tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan pasangan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dan campur tangan pekerjaan.

Studi di *Goddard Space Flight Center* menemukan bahwa sekitar 67% dari karyawan melaporkan sejumlah konflik peran dan juga mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih tinggi yang membentuk stres dalam pekerjaan (Ivancevich, 2007). Hasil penelitian terdahulu dari Wirakristama (2011) mengatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Begitu juga penelitian dari Indriyani (2009) yang menyebutkan konflik peran ganda yang dialami oleh perawat akan menyebabkan timbulnya stres kerja. Konflik keluarga dapat mengarah pada stres kerja karena ketika urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan, maka banyak waktu yang dibutuhkan untuk menangani urusan tersebut dan dapat mengakibatkan sumber potensi alterjadinya

stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja.

#### **4. Beban Kerja**

Berdasarkan keputusan MenPan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Hariyono *et al* (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Studi terdahulu mengungkapkan alat ukur yang digunakan berbeda-beda pada setiap penelitian sesuai obyek yang diteliti. Alat ukur yang beban kerja yang digunakan Astianto (2014) pada karyawan PDAM Surabaya adalah norma waktu, volume kerja dan jam kerja efektif. Penelitian lain yang diungkapkan oleh Purnama (2017) dan Dhania (2010) menggunakan standar metode NASA-TLX (*Task Load Index*) yang dikembangkan oleh Sandra G. didapatkan dengan menghitung rata-rata WWL (*Weighted Workload*) dengan faktornya antara lain : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Mental, Kebutuhan Waktu, Performansi, Usaha, dan Tingkat Stress. Sedangkan dalam penelitian Sitepu (2013) menggunakan alat ukur dengan indikator waktu kerja, jumlah pekerjaan,

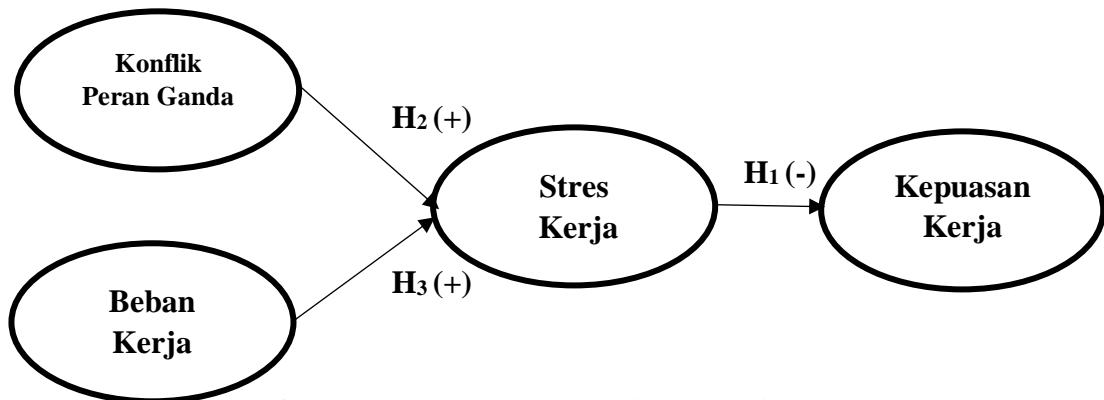
faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh. Studi ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Sitepu (2013) dan Astianto (2014) dengan melakukan penyesuaian pada obyek penelitian.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Sitepu, 2013). Semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang tenaga kesehatan maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. Apabila hal ini masih dipertahankan, maka akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada tenaga kesehatan (Hariyono *et al* 2009). Studi yang lain dari Mahwidhi (2010) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap stres kerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Asiyah (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Berbagai hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan stres kerja pada tenaga kesehatan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

## B. Kerangka Pikir Penelitian

Hubungan antara konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja disajikan dalam Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan stres kerja dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan beban kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross sectional*, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua objek penelitian diamati pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2012).

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten mulai bulan April 2018 – Juni 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

## 2. Sampel

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang berstatus menikah.

## 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik ini dilakukan dengan mengambil sampel dari tenaga kesehatan yang ada di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sampel yang diambil mempunyai karakteristik sudah menikah dan bekerja sebagai perawat, bidan, pranata laboratorium, dan ahli gizi. Jumlah sampel yang digunakan didasarkan pada *factor loading* 0,50 dengan jumlah sampel 120 responden. Ukuran sampel berdasarkan nilai *factor loading* disajikan dalam tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Ukuran sampel berdasarkan nilai *factor loading***

Factor Loading	Ukuran Sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber : Hair *et al.*, 2010

## **D. Variabel Penelitian**

Dalam upaya mengukur variabel penelitian, setiap variabel didefinisikan sebagai berikut :

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017). Alat ukur kepuasan kerja mengacu pada studi yang dilakukan Tao *et al* (2015) yaitu suasana yang kooperatif, diskusi kerja, keamanan dalam bekerja, jaminan untuk keluarga, kesempatan peningkatan kemampuan.

### **2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dalam interaksi antara individu dengan pekerjaan dimana individu tersebut merasakan suatu beban dan tuntutan yang dianggap berat (Wijono, 2010). Studi ini mengacu pada alat ukur yang digunakan oleh Khamisa *et al* (2017) yaitu perawatan pasien, konflik rekan kerja, kurangnya dukungan, tuntutan pekerjaan dan waktu lembur.

### **3. Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang mana di satu sisi seseorang harus melakukan pekerjaan di kantor dan sekaligus harus memperhatikan keluarganya secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan (Rahmadita, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang berdasarkan Frone *et al* (1992) dan Rahmadita (2013) yaitu

tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan pasangan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan.

#### **4. Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (MenPan,2004). Studi ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Sitepu (2013) dan Astianto (2014) dengan indikator waktu kerja, jumlah pekerjaan, dan jam kerja efektif.

### **E. Alat dan Bahan**

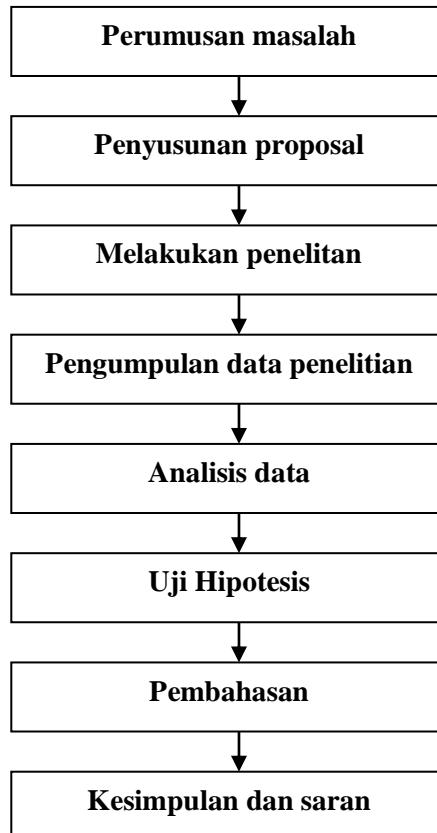
#### **1. Alat**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pulpen untuk responden dan peneliti, buku tulis, kamera untuk dokumentasi, dan laptop yang dilengkapi dengan program AMOS versi 22.

#### **2. Bahan**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk item-item pertanyaan dari berbagai studi terdahulu yang dimodifikasi sesuai dengan obyek yang digunakan.

## F. Prosedur Penelitian



**Gambar 3.1 Prosedur penelitian Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten**

## G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sujarweni, 2014). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan kepada tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji

Tirtonegoro Klaten. Setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden diukur menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari pertanyaan yang memiliki gradiasi positif (favorabel) dan negatif (tidak favorabel).

## **H. Teknik Analisis Data**

Sebelum melakukan analisis, data yang diperoleh perlu dilakukan pengolahan dengan tujuan untuk mengubah suatu data menjadi informasi.

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Agar instrumen *valid* dan *reliable* maka sebelum digunakan perlu diuji coba terlebih dahulu. Tujuannya agar alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur dan memperoleh hasil ukur yang konsisten (Notoadmojo, 2012).

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skors (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skors total kuesioner tersebut. Bila semua pertanyaan itu mempunyai korelasi yang bermakna atau yang disebut validitas konstruk, berarti semua item pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut mengukur konsep yang kita ukur (Notoadmodjo, 2012).

### **b. Uji Reabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Namun perhitungan reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memiliki validitas. Dengan demikian harus menghitung validitas terlebih dahulu sebelum menghitung reliabilitas (Notoadmodjo, 2012).

## **2. Teknik Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*. *Structural Equation Model (SEM)* adalah teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab-akibat (Sarwono dan Herlina, 2012). Dalam kaitannya dengan pembuktian hipotesis penelitian, SEM merupakan salah satu metode analisis yang berkenaan dengan model struktural dan analisis jalur yang mendasar pada hubungan sebab-akibat dua atau lebih variabel dan yang sekurang-kurangnya terdapat satu variabel kriteria (*dependent*) dan satu variabel bebas (*independent*). Di dalam pengumpulan data, SEM berkenaan dengan pemeriksaan seberapa valid dan reliabel instrumen penelitian (diantaranya berupa kuesioner yang dipakai untuk koleksi data) (Subandriyo, 2016). Secara teknis, pengujian-pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program AMOS versi 22.

Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan SEM yaitu berdasarkan kriteria *Goodness of Fit*. *Goodness of Fit* digunakan sebagai indikator kesesuaian (*fit index*) yang berfungsi untuk mengukur derajat kesesuaian antara model dengan data yang digunakan. Indikator-indikator tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Kriteria *Goodness of Fit***

No.	<i>Fit Index</i>	Nilai yang diharapkan
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
2	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$
3	<i>Normed Chi Square (CMIN/DF)</i>	$\leq 2,00$
4	<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$
5	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,90$
6	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,90$
7	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,90$
8	<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$\leq 0,03$

Penjelasan dari masing-masing kriteria *Goodness of Fit* sebagai berikut :

**a. *Chi Square***

Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Model dikategorikan baik jika mempunyai  $\chi^2 = 0$  yang berarti tidak ada perbedaan. Taraf signifikansi penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila  $\alpha \geq 0,05$  yang berarti matriks input sebenarnya tidak berbeda secara signifikan dengan matriks input yang diprediksi.

**b. Goodness of Fit Index (GFI)**

Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai GFI yang dikatakan baik apabila  $\geq 0,90$ .

**c. Normed Chi Square (CMIN/DF)**

*Normed Chi Square* adalah ukuran yang diperoleh dari hasil bagi *Chi Square* dengan *degree of freedom*. Nilai CMIN/DF yang direkomendasikan adalah lebih kecil atau sama dengan 2,0.

**d. Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)**

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang idsesuaikan dengan *degree of freedom* yang tersedia untuk penguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,90$ .

**e. Tucker Lewis Index (TLI)**

TLI adalah sebuah alternatif *incremental index* yang dibandingkan sebuah model yang diuji dengan sebuah *baseline* model. TLI merupakan *fit index* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0,90$ .

**f. Normed Fit Index (NFI)**

NFI merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dengan *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.

#### **g. Comparative Fit Index (CFI)**

CFI merupakan indeks kesesuaian instrumental yang dibandingkan model dengan yang diuji *null model*. Indeks ini dikatakan baikuntuk mengukur sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel. Model yang memiliki kesesuaian yang baik apabila CFI lebih besar atau sama dengan 0,90.

#### **h. Root Mean Square Residual (RMR)**

RMR adalah residual rata-rata antara matriks (korelasi dan kovarian) teramat dan hasil estimasi. Nilai RMR yang bisa diterima adalah lebih kecil dari 0,03.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel dalam model berdasarkan nilai *critical ratio* (c.r) atau probabilitasnya (p). Teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan aplikasi AMOS versi 22.

## I. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan (2016 s/d 2017)						
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan dan pengajuan judul							
	Pengajuan proposal							
	Perijinan penelitian							
2.	Tahap pelaksanaan penelitian							
	Pengumpulan data							
	Analisis data							
3.	Tahap penyusunan laporan							

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Sampel**

Pada bab IV ini akan menampilkan hasil analisis data dan pembahasan meliputi deskripsi sampel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Sampel terdiri dari 120 responden, pengambilan dengan cara menyebarluaskan kuesioner di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro. Hasil Analisis data disajikan sebagai berikut :

##### **1. Deskripsi Sampel berdasarkan Usia**

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Distribusi sampel berdasarkan usia**

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
<25	13	10.8
26-30	21	17.5
31-35	27	22.5
36-40	16	13.3
41-45	17	14.2
46-50	9	7.5
51-55	17	14.2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 120 responden, usia 31-35 tahun merupakan usia tertinggi yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase 22,5%. Sedangkan responden yang paling sedikit didominasi oleh responden dengan usia 46-50 tahun yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase 7,5%. Hal

ini menunjukkan bahwa pada umur 31-35 tahun merupakan usia produktif petugas kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro.

## 2. Deskripsi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	48	40.0
Perempuan	72	60.0
Total	120	100.0

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan menempati persentasi paling tinggi yaitu sebanyak 72 responden dengan persentase 60%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati persentase paling sedikit yaitu sebanyak 48 responden atau 40 %.

## 3. Deskripsi Sampel berdasarkan Status

Karakteristik sampel berdasarkan status dapat dirincikan sebagai berikut

:

**Tabel 4.3 Distribusi sampel berdasarkan status**

Status	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	120	100.0

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan data 4.3 dapat dilihat bahwa sebanyak 120 responden atau 100% berstatus menikah.

#### 4. Deskripsi Sampel berdasarkan Karakteristik Profesi

Karakteristik sampel berdasarkan karakteristik profesi dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Distribusi sampel berdasarkan karakteristik profesi**

Profesi	Jumlah	Persentase (%)
Perawat	74	61.7
Bidan	1	0.8
Pranata Laboratorium	32	26.7
Ahli Gizi	13	10.8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berprofesi sebagai perawat, yaitu sebanyak 74 responden atau 61,7%. Profesi pranata laboratorium sebanyak 32 responden atau 26,7%, profesi ahli gizi sebanyak 13 responden atau 10,8% dan yang paling sedikit adalah profesi bidan sebanyak 1 responden atau 0,8%.

#### 5. Deskripsi Sampel berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik sampel berdasarkan lamanya bekerja dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi sampel beradsarkan lama bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 tahun	36	30
5-10 tahun	30	25
>10 tahun	54	45
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 54 responden atau sebanyak 45%. Responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 36 responden atau 30% dan responden yang bekerja selama 5 sampai 10 tahun sebanyak 30 responden atau 25%.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya variabel penelitian. Penelitian ini melibatkan variabel perilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *factor loading* dalam tabel *Rotated Component Matrix*. Bila item kuesioner dalam satu variabel mempunyai *factor loading* lebih besar dari 0,50 serta tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam kolom-kolom yang ada, dan terekstrak sempurna pada satu faktor, maka item kuesioner tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut

:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Item Kuesioner	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
KK1	0,797	Valid
KK2	0,743	Valid
KK3	0,820	Valid
KK4	0,581	Valid
KK5	0,731	Valid
SK1	0,808	Valid
SK2	0,801	Valid
SK3	0,770	Valid
SK4	0,742	Valid
SK5	0,608	Valid
KPG1	0,595	Valid
KPG2	0,776	Valid
KPG3	0,887	Valid
KPG4	0,812	Valid
KPG5	0,930	Valid
BK1	0,814	Valid
BK2	0,678	Valid
BK3	0,900	Valid

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Beradsarkan pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa 18 item kuesioner tersebut valid. Prinsip uji validitas menggunakan analisis faktor adalah jika item kuesioner dikatakan valid apabila mempunyai *factor loading* lebih dari 0.5 serta tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam kolom-kolom yang ada.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah sutau butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas kuesioner diketahui dari koefisien Alpha ( $\alpha$ ). Bila Alpha lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner tidak dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

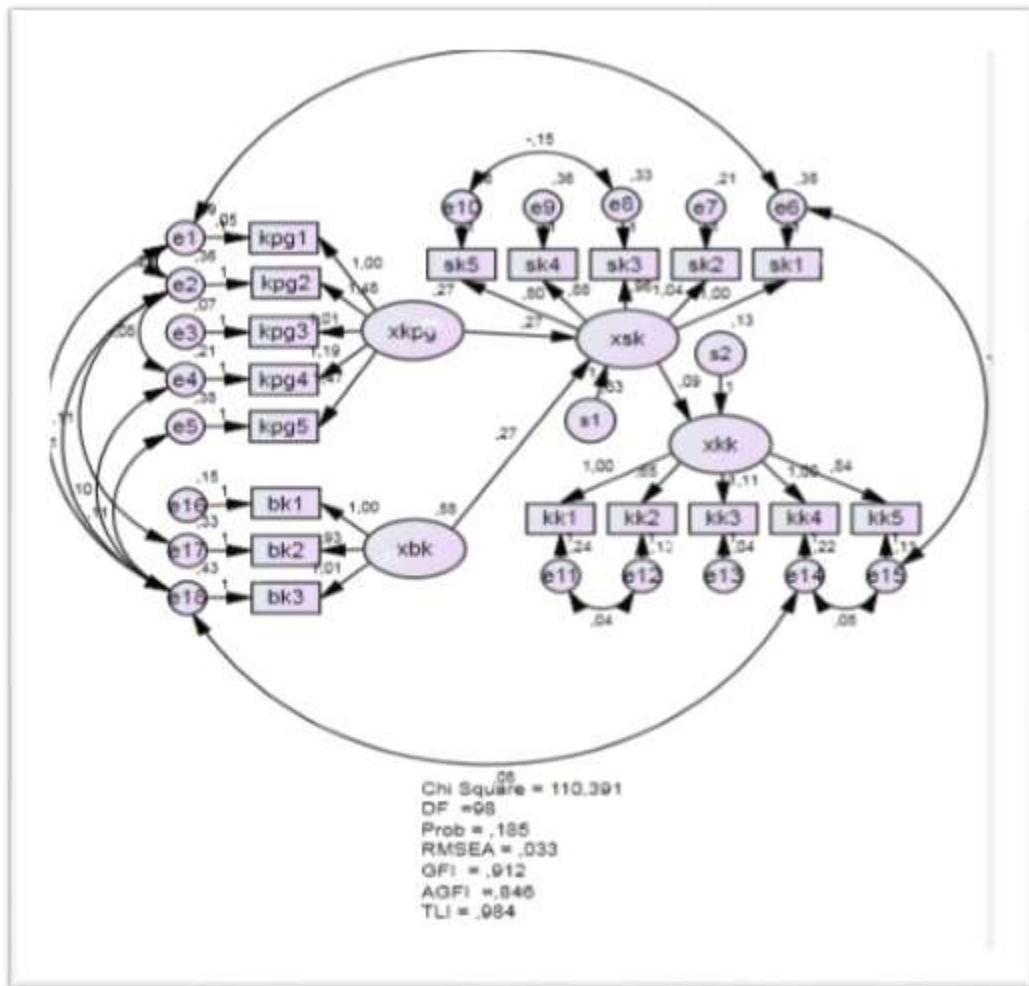
Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,860	Reliabel
Beban Kerja	0,838	Reliabel
Stres Kerja	0,837	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,810	Reliabel

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Beradsarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioener dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner reliabel digunakan dalam mengambil data.

## C. Pengujian Hipotesis

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan aplikasi AMOS. Hasil dari penelitian diatas menghasilkan model di bawah ini :



**Gambar 4.1 Diagram Jalur**

### 1. Uji Model Fit

#### a. Uji Asumsi Normalitas Data

Pengujian data selanjutnya dengan menganalisis tingkat normalitas data. Data dikatakan normal bila *critical ratio* (c.r) multivariat terletak dalam interval  $-2,58 < c.r < 2,58$  (Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam lampiran). Terlihat dalam output SEM nilai c.r sebesar 1,817. Nilai ini menunjukkan bahwa distribusi data normal.

**b. Uji Keberadaan *Outlier***

*Outlier* adalah hasil observasi yang menyimpang jauh dari hasil observasi lainnya. Deteksi keberadaan *outlier* (*multivariate outlier*) dilakukan dengan mengamati nilai *Mahalanobis distance*. Kriteria ujinya adalah bila suatu hasil observasi lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan, maka hasil observasi tersebut dikatakan *outlier*. Sebaliknya bila lebih kecil dari nilai kritisnya, maka hasil observasi tersebut dinyatakan bukan *outlier*. Nilai kritis dapat ditentukan dari nilai chi-square ( $\chi^2$ ) dengan derajat bebas sebesar jumlah indikator, pada taraf signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini jumlah indikator ada 18 dan taraf signifikansinya 0,05. Nilai  $\chi^2$  (18; 0,05) = 122,108. Observasi yang mempunyai nilai *Mahalanobis distance* lebih besar dari 57,918 perlu dihilangkan. Bila nilai yang lebih besar dari 57,918 ini dihilangkan, maka nilai *goodness of fit* akan membaik, sehingga tidak ada yang diholangkan.

**c. Uji *Goodness of Fit***

Pada tahap ini kesesuaian model penelitian dievaluasi tingkat *Goodness of Fit*. Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk menguji kesesuaian model dengan datanya. Hasil uji *Goodness of Fit* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Evaluasi *Goodness of Fit Model***

No.	Fit Index	Nilai Kritis
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
2	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$
3	<i>Normed Chi Square (CMIN/DF)</i>	$\leq 2,00$
4	<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$
5	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,90$
6	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,90$
7	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,90$
8	<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$\leq 0,03$

Hasil uji *Goodness of Fit Model* dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji *Goodness of Fit Model***

Fit Index	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
<i>Chi Square</i>	$<122,108$	110,391	Baik
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$	0,912	Baik
<i>Normed Chi Square (CMIN/DF)</i>	$\leq 2,00$	1,126	Baik
<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$	0,846	Marginal
<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,90$	0,984	Baik
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,90$	0,919	Baik
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,90$	0,990	Baik
<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$\leq 0,03$	0,000	Baik

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Berdasarkan hasil di atas mengkonfirmasikan bahwa model mempunyai *Goodness of Fit Model* yang cukup, artinya model sudah sesuai atau cocok dengan datanya.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel dalam model berdasarkan nilai *critical ratio* (c.r) atau

probabilitasnya (p). jika arah hubungan sesuai dengan hipotesis penelitian serta didukung nilai c.r yang memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji mendapat dukungan yang kuat. Nilai kritis (c.r) didapat dari tabel luas kurva normal (Z tabel) pada taraf signifikansi 0,01 secara dua arah. Kriteria ujinya adalah : bila nilai c.r lebih besar dari nilai Z tabel nya atau nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Koefisien Jalur ( <i>Standardized estimate</i> )	S.E.	C.R.	Z tabel	P	Keterangan
KPG → SK	0,265	0,126	2,103	1,96	0,035	Terdukung
BK → SK	0,271	0,083	3,266	1,96	0,001	Terdukung
SK → KK	0,093	0,062	1,506	1,96	0,132	Tidak Terdukung

(Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018)

Dari hasil data di atas, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *critical ratio* (c.r) terdapat pengaruh variabel Konflik Peran Ganda (KPG) terhadap Stres Kerja (SK) dengan nilai c.r 2,103 yang lebih besar dari Z<sub>tabel</sub> dan nilai P sebesar 0,035. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *critical ratio* (c.r) terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (BK) terhadap Stres Kerja (SK) dengan dengan nilai c.r 3,266 yang lebih besar dari Z<sub>tabel</sub> dan nilai P sebesar 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

3. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *critical ratio* (c.r) terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (SK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai c.r 1,506 yang lebih kecil dari nilai  $Z_{tabel}$  dan nilai P sebesar 0,132. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

## **D. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis penelitian menjelaskan bahwa nilai P  $0,035 < 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Wirakristama (2011) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Hal yang sama dari penelitian Indriyani (2009) yang menyebutkan konflik peran ganda yang dialami oleh perawat menyebabkan timbulnya stres kerja. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Fita (2017) bahwa konflik peran ganda perawat RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda termasuk dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dalam ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga yang berpengaruh pada tingginya stres kerja. Kelelahan dalam bekerja bisa berdampak pada stres kerja yang dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan (Ariani *et al*, 2018). Hasil bahasan tersebut memberikan arti bahwa tingginya konflik peran ganda dalam dunia kerja dapat mempengaruhi stres kerja pada tenaga kesehatan.

## **2. Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis penelitian menjelaskan bahwa nilai  $P 0,001 < 0,05$ .

Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahwidhi (2010) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap stres kerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Asiyah (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kelelahan dalam bekerja yang berdampak pada tingginya stres kerja (Ariani *et al*, 2018). Hasil bahasan tersebut memberikan arti bahwa tingginya beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja pada tenaga kesehatan.

## **3. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis penelitian menjelaskan bahwa nilai  $P 0,132 > 0,05$ .

Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbagai studi ini sebelumnya menunjukkan adanya keragaman hasil penelitian. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut anatara lain yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2014), Susilawati (2013), dan Kartikawati (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Namun studi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh

Tunjungsari (2011) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai efek medium sedang yaitu sebesar 34,3% terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa stres kerja bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hasil ini didukung oleh studi yang dilakukan Chaundry (2012) dan Felanny (2013) bahwa tidak hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Begitu pula studi yang dilakukan oleh Dhania (2010) bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi maupun rendah. Perbedaan hasil tersebut dikarenakan adanya perbedaan objek penelitian yang digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Stres kerja pada tenaga kesehatan memang ada namun tuntutan tugas tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah menguji penyebab stres kerja yang dipengaruhi konflik peran ganda dan beban kerja yang berdampak pada kepuasan kerja pada tenaga kesehatan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hasil pengujian menunjukkan semua hipotesis terdukung, kecuali hipotesis pertama (H1). Berdasarkan hasil tersebut dapat dimaknai bahwa penyebab stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten adalah konflik peran ganda dan beban kerja yang tinggi.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Studi ini masih memiliki keterbatasan yaitu jumlah responden hanya 120 responden dikarenakan dibatasi oleh pihak rumah sakit. Keterbatasan yang kedua adalah waktu penelitian yang terbatas, yaitu 1 bulan. Keterbatasan yang ketiga adalah studi ini hanya membatasi variabel konflik peran ganda dan beban kerja yang mempengaruhi stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **C. Saran**

Saran yang dapat diberikan kepada rumah sakit yaitu pertama, diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan tenaga kesehatan, khususnya yang sudah berkeluarga, seperti waktu kerja yang fleksibel,

adanya jadwal kerja alternatif dan kebijakan ijin keluarga. Melalui kebijakan tersebut, diharapkan stres kerja tenaga kesehatan yang merupakan dampak dari konflik peran ganda dapat diminimalisir. Kedua, diharapkan rumah sakit lebih jeli dan peka mengenai hal-hal yang dapat menjadi beban bagi tenaga kesehatannya. Jika rumah sakit dapat memonitor penggunaan waktu kerja setiap tenaga kesehatan, maka akan lebih mudah mengatur beban kerja agar merata sehingga tidak menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman. Suasana kerja yang nyaman akan memotivasi tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Selain itu kepuasan kerja tenaga kesehatan harus diperhatikan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesesuaian umpan balik atas pencapaian pekerjaan, keadilan mengenai gaji yang diberikan, dan adanya reward yang diberikan atas pencapaian suatu prestasi yang dapat mengurangi stres kerja.

Studi ini memberikan kontribusi pembangunan model penelitian penyebab stres kerja dan dampaknya yang didasarkan pada teori-teori sebelumnya. Namun masih ada keterbatasan variabel-variabel yang digunakan terkait penyebab dan dampak dari stres kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu diperlukan penambahan variabel yang digunakan dalam mempengaruhi stres kerja. Kedua, studi ini hanya dilakukan pada satu obyek penelitian, maka selanjutnya perlu memperluas obyek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, S., Didik, S., Rudy J., Budi, S. 2018. Exploration of Intention to Turnover: Case Study of Hospital IT Employees. *E-Jurnal ASSEHR*, Vol 186.
- Asiyah, Siti. 2017. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan PT BNI Life Insurance KPM Kota Malang. *Skripsi Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM*. Unpublish.
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 7, pp 1-17.
- Chaundry, A (2012). The Relationship between Occupational Stres and Job Satisfaction: The Case of Paskitani Universitie. *Canadian Center of Science and Education*, Vol. 5, No. 3, pp 212-221.
- Dewi, Chadek Novi, Wayan B, Gede P. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. 1, No. 1, pp 15-23.
- Djaali dan Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Echdar, Saban. 2014. *Pengaruh Lingkungan Eksternal dan Internal Terhadap Pengembangan Human Capital*. Procedings of 1<sup>st</sup> Academic Symppsiun on Integrating Knowledge. Universiti Tekonologi Malaysia, 20<sup>th</sup>-21<sup>st</sup> of June 2014. Hal 375.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera.
- Felanny dan Sukma Rani. 2013. Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X. *Jurnal NOETIC Pscychology*, Vol. 3, No. 2.
- Fita, Ella Dona, 2017. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja terhadap Perawat Wanita pada RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*, Vol. 5, No. 2, 346-352.

- Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Hariyono, Widodo, Suryani D, Wulandari Y. 2009. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, Vol. 3, No. 3, pp 162-232.
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Unpublish.
- Ivancevich, John, Konopaske R, Matteson M. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jum'ati. 2013. Stres Kerja yang mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang P2P-PL. *Jurnal NeO-BIS*, Vol 7, No.2.
- Kartikawati, Dina. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Textile Sukoharjo. *skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Unpublish.
- Khamisa, Natsha, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. 2017. Effect of Personal and Work Stress on Burnout, Job Satisfaction and General Health of Hospital Nurses in South Africa. *Journal of Health SA Gesondheid*, Vol. 22, pp 252-258.
- Labrague, McEnroe P, Gloe, Artheche, Maldia. 2016. Organizational Politics, Nurses' Stress, Burnout Levels, Turnover Intention and Job Satisfaction. *Journal of International Nursing Review*, Vol. 64, pp 109-116.
- Mahwidhi, Ginanjar Rohmanu. 2010. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soeroto Ngawi. *skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga. Unpublish.
- Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. Unpublish.

Notoadmojo, Soekidjo. 2012. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Penerbit PT Renika Cipta.

Nugraha, Ari. 2017. Dinkes Bandung Jamin Petugas Layad Rawat Ramah saat Layani Pasien, Liputan 6, Bandung. (<http://health.liputan6.com/read/3049125/dinkes-bandung-jamin-petugas-layad-rawat-ramah-saat-layani-pasien?source=search>, didownload pada tanggal 27 Januari 2018)

Pieter, Herri Zan. 2017. Dasar-dasar Komunikasi Bagi Perawat. Jakarta: Penerbit Kencana.

Purnama, Dewi Ayu, Satrianegara F, Mallapiang F. 2017. Gambaran Faktor Psikososial terhadap Kinerja Pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. *Jurnal Higiene*, Vol. 3, No. 2.

Rahmadita, Irna. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Pskilogi*, Vol. 1, No. 1, pp 58-68. (<https://ejurnal.psikologi.fisip-unmul.org/> , didownload pada tanggal 4 Februari)

Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Aparatur Negara No. 75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi PNS. Sekretariat Negara : Jakarta.

Republik Indonesia. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah daerah. Sekretariat Negara : Jakarta.

Rosyad, Alfi Sabella. 2017. Hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, *Intensive Care* dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro. Unpublish.

Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel)*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.

Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, pp 1123-1133.

- Soerooso, Andreas. 2008. *Sosiologi 2 SMA Kelas XI*. Jakarta: Penerbit Quadra.
- Subadriyo. 2016. *Pengaruh Kebijakan Terhadap Pemerintah Petani Kakao di Kabupaten Jayapura*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Susilawati, Endang. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Buton. *skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Unpublish.
- Tao, Hong, Ellenbecker C, Wang Y, Li Y. 2015. Examining Perception of Job Satisfaction and Intention to Leave among ICU Nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences* Vol. 2, pp 140-148.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1, No. 1, pp 1-14.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Wirakristama, R Chandra. 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pda PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. Unpublish.
- Yang, Shujuan, Liu D, Liu H, Juying Z, Zhanqi D. 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. Di dalam : Dongmei, University of Rochester, US. *PLOS ONE*. China, 16 February 2017.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



**Nomor** : 301 / H6 – 04 / 21.02.2018  
**Lamp.** : - helai  
**Hal** : Ijin Penelitian

**Kepada :**  
**Yth. Direktur**  
**RSUP. dr. Soeradji Tirtonegoro**  
**Di Klaten**

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, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA** : MAUDHYNA KHAIRIMAWATI  
**NIM** : 10170673 N  
**PROGDI** : D-IV Analis Kesehatan  
**JUDUL** : Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP. dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

Untuk ijin penelitian tentang antaseden dan konsekuensi stres kerja pada tenaga kesehatan di Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 21 Februari 2018



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro

## KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

## DIREKTORAT JENDERAI PELAYANAN KESEHATAN

RSUP dr. SOERADJI TIRTONEGORO

Jln. KRT. dr. Soeradji Tirtonegoro No. 1 Klaten

Telp : (0272) 321020 Fax : (0272) 321104 E-mail : [rsupsoeradji\\_klaten@yahoo.com](mailto:rsupsoeradji_klaten@yahoo.com)

Nomor : DP.02.01/Ii.2.2/ 8909 /2018  
 Hal : Ijin Penelitian

April 2018

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
 Universitas Setia Budi  
 Jl. Let.Jend. Sutoyo Mojosongo- Solo

Sehubungan surat Saudara, Nomor 301/116-04/21.02.2018, tanggal 21 Februari 2018, Hal Permohonan Ijin Penelitian bersama ini disampaikan bahwa kami memberikan ijin kepada mahasiswa Universitas Setia Budi Surakarta, atas :

- Nama : Maudhyna Khairimawati
- NIM : 10170673 N

Untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir (TA) dengan judul " Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten ".

Ijin ini berlaku selama tiga bulan terhitung diteratkannya surat hingga tiga bulan berjalan (Tertanggal 17 April s/d 17 Juli 2018) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. apabila dalam batas waktu yang ditentukan tidak selesai maka proses ijin harus diperbarui.

- Selanjutnya kepada yang bersangkutan diwajibkan:
1. Mintaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
  2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian atau pengambilan data yang tidak sesuai dengan judul penelitian dimaksud.
  3. Menyerahkan hasil penelitiannya dalam bentuk hard copy dan soft copy ke Bagian Pendidikan dan Penelitian RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro setelah penelitian selesai dilaksanakan.
  4. Mempresentasikan hasil penelitiannya di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr kami ucapkan terimakasih.

a.n Direktur Utama  
 Direktur Umum, SDM dan Pendidikan

drg. Rahmadsyah Mansur, M.Kes  
 NIP. 195808131987031004

Tembusan Kepada Yth. :  
 \* Yang bersangkutan

Lampiran 3. Lembar Kesediaan menjadi Responden

**SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Yth. Bapak/Ibu Calon Responden,

Saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”. Saya mohon saudara berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah menurut apa yang anda anggap benar. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Terima kasih atas partisipasinya.

Peneliti

Maudhyna Khairimawati

10170673N

## **SURAT PERSETUJUAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : .....

Alamat : .....

Jenis kelamin : .....

Setelah memperoleh informasi baik secara lisan dan tulisan mengenai penelitian daripeneliti dan informasi tersebut telah saya pahami dengan baik mengenai manfaat, keuntungan dan kemungkinan ketidaknyamanan yang mungkin akan dijumpai, bersama ini saya bersedia menjadi responden dalm penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Maudhyna Khairimawati

Institusi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul Penelitian : Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

Dalam rangka : Skripsi

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun serta untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klaten,  
Responden

( )

## IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda ( ✓ ) pada pilihan dibawah.

Nama : (Boleh tidak diisi)

Usia :  <25th  31-35th  41-45th  51-55th  
 26-30th  36-40th  46-50th

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Status :  Menikah  Belum Menikah

Karakteristik Profesi :  Perawat  Bidan  Pranata Laboratorium  
 Ahli Gizi  Perawat Gigi

Lama Bekerja :  <5 tahun  5-10 tahun  >10 tahun

Lampiran 4. Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**

**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda ( ✓ ) pada kolom jawaban yang disediakan, ada 5 pilihan jawaban,yaitu :

**STS** = Sangat Tidak Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**N** = Netral

**S** = Setuju

**SS** = Sangat Setuju

**Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Suasana kerja yang nyaman.					
2	Setiap tenaga kesehatan dapat berdiskusi dengan rekan kerja yang lain.					
3	Tenaga kesehatan mendapatkan keamanan dalam bekerja.					
4	Setiap tenaga kesehatan mendapatkan jaminan kesehatan untuk keluarga.					
5	Setiap tenaga kesehatan mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan.					

### Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Memberi perawatan kepada pasien menguras energi dan pikiran.					
2	Sering terjadi konflik dengan rekan kerja.					
3	Sebagai tenaga kesehatan merasa kurang adanya dukungan dari atasan dalam bekerja.					
4	Tingginya tuntutan pekerjaan kepada tenaga kesehatan.					
5	Waktu lembur meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan.					

### Konflik Peran Ganda

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tekanan sebagai orang tua dapat mempengaruhi pekerjaan.					
2	Tekanan perkawinan memberi pengaruh dalam bekerja.					
3	Pasangan tidak mendukung dalam bekerja.					
4	Sering terjadinya pertentangan antara pekerjaan dan sebagai orang tua.					
5	Pekerjaan mempengaruhi kualitas berumah tangga.					

### Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan ini menguras banyak waktu.					
2	Jumlah kuantitas yang dikerjakan terlalu banyak.					
3	Jam dalam bekerja dirasa tidak cukup.					

## Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian

**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN**  
**RSUP dr. SOERADJI TIRTONEGORO**  
  
 Jalan dr. RT. Soeradji Tirtonegoro Nomor 1 KLATEN  
 Telepon : (0272) 321020 (Hunting) Faximile : (0272) 321104  
 E-mail : [rsupsoeradji\\_klaten@yahoo.com](mailto:rsupsoeradji_klaten@yahoo.com)

Nomor : DM.03.02/II.2.2/ 132/15 /2018 Juni 2018  
 Hal : Selesai Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
 Universitas Setia Budi  
 Jl. Let.Jend. Sutoyo Mojosongo- Solo

Menindaklanjuti surat kami nomor DP.02.01/II.2.2/8904/2018, tanggal April 2018 hal ijin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara atas:

**Nama : Maudhyna Khairimawati**  
**NIM : 10170673 N**

Telah selesai melakukan penelitian di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan judul "Antaseden dan Konsekuensi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten".

Selanjutnya yang bersangkutan berkewajiban mengumpulkan hasil penelitian berupa *hard copy* dan *soft copy* ke RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro.

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr kami ucapan terimakasih.

a.n Direktur Utama  
 Direktur Umum, SDM dan Pendidikan

  
**drg. Rahmadsyah Mansur, M.Kes**  
 NIP. 195808131987031004.

Tembusan Kepada Yth. :  
 • Yang bersangkutan

### Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian

Usia	JK	Status	Profesi	Lama K	Kepuasan Kerja					Stres Kerja				Konflik Peran Ganda					Beban Kerja			
					4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4
6	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4
3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
3	2	1	1	2	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	2	1	1	3	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
4	1	1	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	2	1	3	2	5	5	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
4	2	1	3	3	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2
7	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2
1	2	1	1	1	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	2	2	1	2	1	3	5	3
3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5
2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4
3	2	1	1	2	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	2	1	1	3	4	1
2	2	1	1	2	3	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	5	3	2	4	5	5	2
7	2	1	1	3	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	4	2	2	2	2	5	5	5
6	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4
4	2	1	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2
2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	1	2	3	2
4	2	1	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2
3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2
3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3
7	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3
7	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
7	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
7	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
6	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	1	1	2	3	4	3	3	3
4	2	1	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	3	3	3
3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
6	2	1	1	3	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	2	2	4	1	5	5	5
4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
1	1	1	1	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	2	1	1	1	1	5	5	5	5
1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2	5	5	5
5	1	1	1	1	3	5	5	5	4	5	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	5	3

## Lanjutan

5	2	1	1	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
3	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2
5	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	1	4	1	4	5	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
1	2	1	4	1	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	1	4	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
7	2	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	4	3	4	
2	2	1	4	1	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2
2	2	1	4	1	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3
6	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
4	2	1	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	2	3	4	3	2	2
3	1	1	3	1	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3
2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4
3	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
7	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	4
6	2	1	3	3	4	4	5	5	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
7	2	1	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	4	4	4
6	2	1	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
7	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3
7	1	1	3	3	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4
7	1	1	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3
7	1	1	3	3	5	4	5	5	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3
2	2	1	3	2	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3
2	2	1	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
6	1	1	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3
7	2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	3	2	4	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2
5	2	1	1	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4
7	1	1	1	3	5	5	5	5	4	2	2	1	5	5	4	2	1	4	4	4	4	4
5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4
6	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4
3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
5	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	1	2	3	2
4	2	1	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2

## Lanjutan

## Lampiran 7. Output Uji Statistik

### UJI VALIDITAS KUESIONER

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,726
	Approx. Chi-Square	1286,474
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	,000

#### Communalities

	Initial	Extraction
kk1	1,000	,624
kk2	1,000	,570
kk3	1,000	,753
kk4	1,000	,591
kk5	1,000	,698
sk1	1,000	,665
sk2	1,000	,688
sk3	1,000	,628
sk4	1,000	,724
sk5	1,000	,604
kpg1	1,000	,633
kpg2	1,000	,751
kpg3	1,000	,775
kpg4	1,000	,667
kpg5	1,000	,807
bk1	1,000	,766
bk2	1,000	,596
bk3	1,000	,801

Extraction Method: Principal

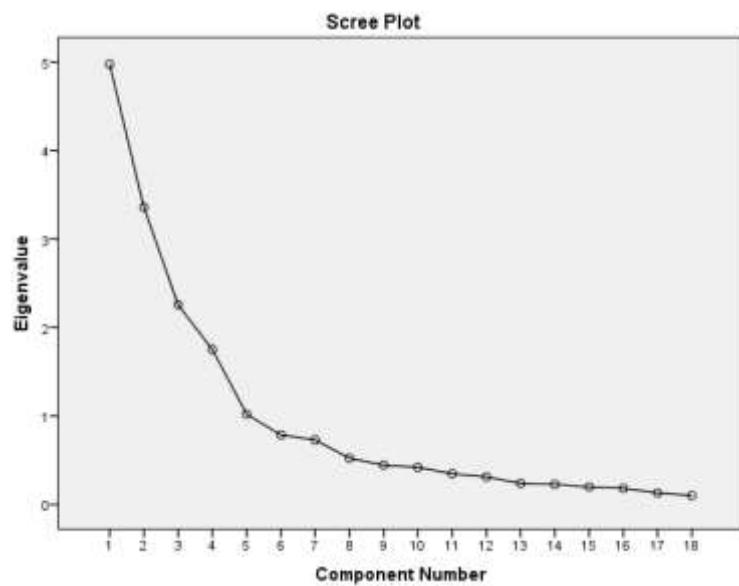
Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	4,976	27,644	27,644	4,976	27,644	27,644	3,773
2	3,359	18,658	46,303	3,359	18,658	46,303	3,780
3	2,256	12,533	58,835	2,256	12,533	58,835	3,267
4	1,751	9,726	68,561	1,751	9,726	68,561	2,975
5	1,019	5,663	74,224				
6	,786	4,369	78,593				
7	,729	4,049	82,643				
8	,523	2,907	85,550				
9	,445	2,473	88,023				
10	,419	2,330	90,353				
11	,348	1,932	92,284				
12	,312	1,733	94,018				
13	,239	1,328	95,345				
14	,227	1,263	96,609				
15	,197	1,096	97,705				
16	,183	1,016	98,721				
17	,130	,722	99,443				
18	,100	,557	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
kk1				
kk2				-,528
kk3	,538	,513		
kk4		,583		
kk5		,617		
sk1	,634			
sk2	,656			
sk3	,556			
sk4	,638			-,533
sk5	,607			
kpg1	,564			
kpg2	,562	-,604		
kpg3	,555	-,544		
kpg4	,551			
kpg5				
bk1	,557			
bk2	,533			
bk3				,638

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

	Component			
	1	2	3	4
kk1			,797	
kk2			,743	
kk3			,820	
kk4			,581	
kk5			,731	
sk1		,808		
sk2		,801		
sk3		,770		
sk4		,742		
sk5		,608		
kpg1	,595			
kpg2	,776			
kpg3	,887			
kpg4	,812			
kpg5	,930			
bk1				,814
bk2				,678
bk3				,900

Extraction Method: Principal Component Analysis.

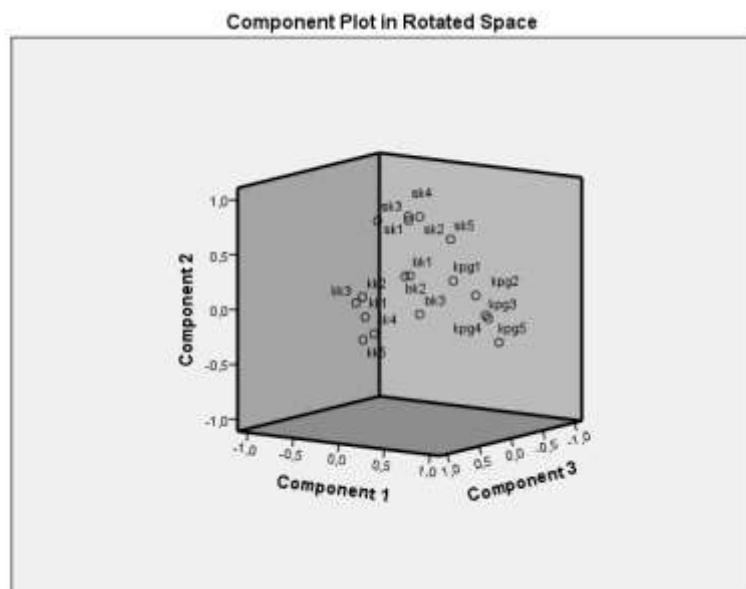
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Correlation Matrix				
Component	1	2	3	4
1	1,000	,292	,050	-,028
2	,292	1,000	,144	,096
3	,050	,144	1,000	,284
4	-,028	,096	,284	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.



## UJI REABILITAS

**Reliability Instrumen Kepuasan Kerja****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	16,6917	2,366	,609	,773
kk2	16,6000	2,982	,481	,805
kk3	16,6000	2,595	,744	,735
kk4	16,6667	2,493	,546	,794
kk5	16,6417	2,669	,669	,755

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	93,040	119	,782		
Within People	Residual	,790	4	,197	1,328	,259
	Total	70,810	476	,149		
	Total	71,600	480	,149		
	Total	164,640	599	,275		

Grand Mean = 4,1600

## Reliability Instrumen Stres Kerja

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	12,3083	7,896	,692	,788
sk2	13,0250	8,125	,742	,777
sk3	12,6167	8,743	,594	,816
sk4	11,8000	8,262	,663	,797
sk5	12,0500	8,166	,532	,840

## ANOVA

## Reliability Instrumen Konflik Peran Ganda

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kpg1	9,1583	7,983	,609	,852
kpg2	9,2250	7,268	,775	,804
kpg3	9,7833	9,180	,784	,825
kpg4	9,5583	8,854	,645	,840
kpg5	9,4083	7,639	,685	,831

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
	Between People	294,073	119	2,471		
	Between Items	30,907	4	7,727	22,332	,000
Within People	Residual	164,693	476	,346		
	Total	195,600	480	,407		
	Total	489,673	599	,817		

## **Reliability Instrumen Beban Kerja**

### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	3

**Item-Total Statistics**

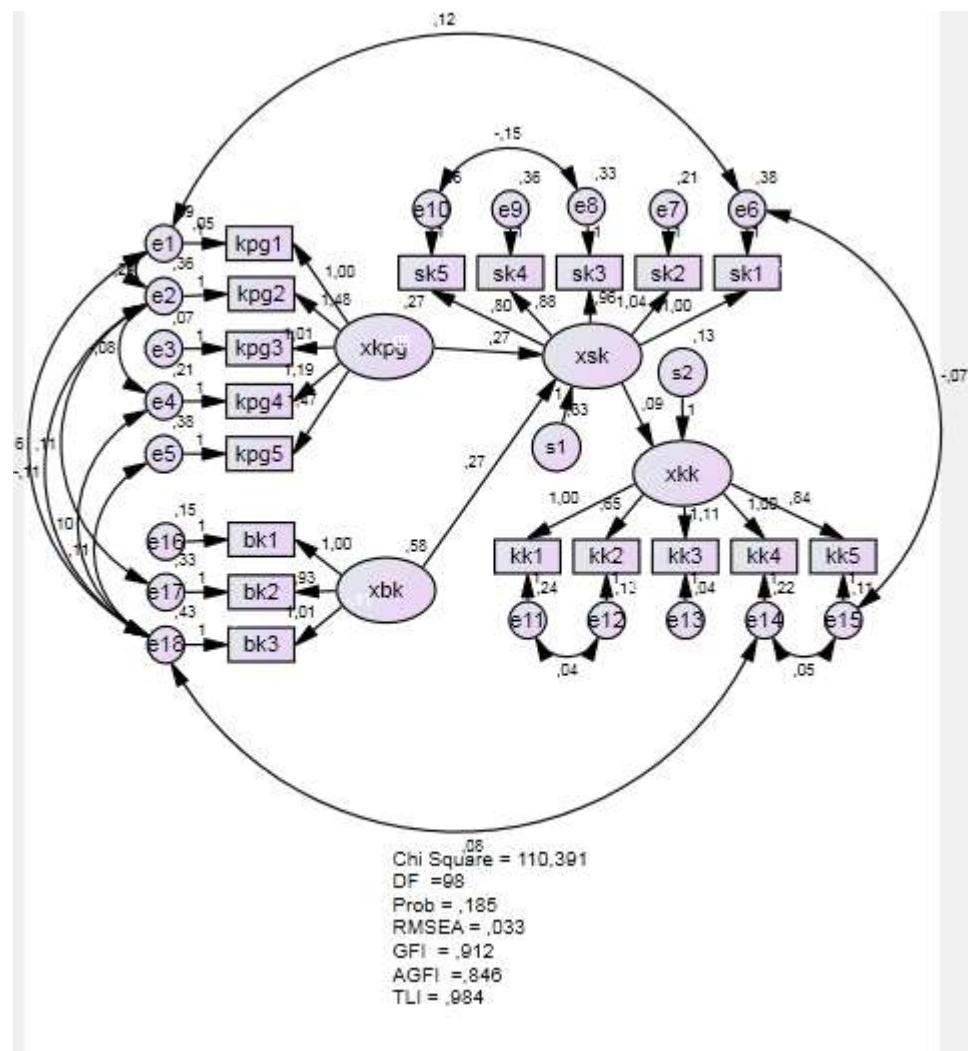
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bk1	6,7250	2,957	,757	,728
bk2	6,3417	2,950	,681	,793
bk3	6,7833	2,625	,678	,807

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		234,775	119	1,973		
Between Items		13,817	2	6,908	21,582	,000
Within People	Residual	76,183	238	,320		
	Total	90,000	240	,375		
	Total	324,775	359	,905		

Grand Mean = 3,3083

### DIAGRAM JALUR SEM



## Analysis Summary

Date and Time

Date: 05 Juli 2018

Time: 8:56:53

Title

Model sem maudhyna : 05 Juli 2018 8:56

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 120

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

kpg1

kpg2

kpg3

kpg4

kpg5

sk1

sk2

sk3

sk4

sk5

kk1

kk2

kk3

kk4

kk5

bk1

bk2

bk3

Unobserved, endogenous variables

xsk

xkk

Unobserved, exogenous variables

e1

xkpg

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e9

e10

e11

e12

e13

e14

e15  
e16  
xbk  
e17  
e18  
s2  
s1

Variable counts (Group number 1)  
 Number of variables in your model: 42  
 Number of observed variables: 18  
 Number of unobserved variables: 24  
 Number of exogenous variables: 22  
 Number of endogenous variables: 20

### Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	24	0	0	0	0	24
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	17	34	22	0	0	73
Total	41	34	22	0	0	97

### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
bk3	1,000	5,000	,234	1,046	-,873	-1,953
bk2	2,000	5,000	-,015	-,068	-,818	-1,829
bk1	2,000	5,000	,413	1,848	-,375	-,840
kk5	3,000	5,000	,511	2,284	,748	1,673
kk4	2,000	5,000	-,521	-2,332	1,531	2,424
kk3	3,000	5,000	,686	3,067	,293	,654
kk2	3,000	5,000	,894	3,998	,332	,742
kk1	2,000	5,000	-,711	-3,178	2,105	1,707
sk5	1,000	5,000	-,352	-1,573	-,951	-2,126
sk4	1,000	5,000	-,389	-1,740	-,154	-,344
sk3	1,000	5,000	,319	1,427	-,634	-1,418
sk2	1,000	5,000	,973	4,351	1,009	2,256
sk1	1,000	5,000	,222	,993	-,439	-,981
kpg5	1,000	4,000	,455	2,037	-,841	-1,881
kpg4	1,000	5,000	,978	4,376	1,440	2,219
kpg3	1,000	4,000	,966	4,320	3,122	1,982
kpg2	1,000	5,000	,762	3,410	,089	,199
kpg1	1,000	5,000	,805	3,600	,013	,029
Multivariate					97,085	1,817

**Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
17	57,918	,000	,001
33	54,165	,000	,000
72	51,811	,000	,000
71	49,751	,000	,000
36	41,062	,001	,000
18	40,535	,002	,000
22	39,677	,002	,000
9	33,036	,017	,001
52	32,375	,020	,001
47	31,916	,022	,000
16	31,327	,026	,000
101	31,327	,026	,000
56	31,249	,027	,000
58	31,187	,027	,000
40	31,132	,028	,000
91	31,132	,028	,000
10	30,963	,029	,000
67	29,520	,042	,000
49	29,310	,045	,000
48	28,502	,055	,000
70	27,911	,063	,000
85	27,507	,070	,000
97	27,507	,070	,000
38	27,176	,076	,000
89	27,176	,076	,000
46	27,090	,077	,000
7	26,237	,094	,000
55	26,166	,096	,000
119	26,166	,096	,000
115	26,149	,096	,000
59	25,748	,106	,000
39	24,584	,137	,000
90	24,584	,137	,000
116	24,584	,137	,000
12	23,899	,158	,000
34	23,829	,161	,000
45	23,743	,164	,000
120	23,743	,164	,000
57	22,228	,222	,006
63	21,012	,279	,111
109	21,012	,279	,078

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
62	20,716	,294	,107
108	20,716	,294	,076
66	19,615	,355	,427
113	19,556	,358	,385
1	18,815	,403	,704
6	18,633	,415	,726
68	18,230	,441	,838
53	17,646	,479	,950
117	17,646	,479	,929
20	17,302	,502	,963
118	17,109	,516	,971
42	16,675	,546	,991
103	16,675	,546	,986
65	16,477	,559	,990
111	16,477	,559	,983
50	16,424	,563	,979
8	15,948	,596	,995
4	15,768	,609	,996
77	15,768	,609	,994
2	15,716	,612	,992
74	15,716	,612	,987
75	15,716	,612	,979
11	15,586	,621	,981
84	15,586	,621	,970
23	15,019	,661	,995
41	13,282	,775	1,000
102	13,282	,775	1,000
24	13,025	,790	1,000
64	12,800	,803	1,000
110	12,800	,803	1,000
60	12,089	,843	1,000
73	12,089	,843	1,000
106	12,089	,843	1,000
54	11,986	,848	1,000
25	11,446	,874	1,000
80	11,446	,874	1,000
19	10,934	,897	1,000
13	10,889	,899	1,000
86	10,889	,899	1,000
98	10,889	,899	1,000
79	10,821	,902	1,000
92	10,821	,902	1,000
3	10,647	,909	1,000
5	10,647	,909	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
76	10,060	,930	1,000
78	10,060	,930	1,000
26	9,778	,939	1,000
81	9,778	,939	1,000
94	9,778	,939	1,000
61	8,589	,969	1,000
107	8,589	,969	1,000
44	8,566	,969	1,000
105	8,566	,969	1,000
51	8,373	,973	1,000
15	8,183	,976	1,000
100	8,183	,976	1,000
28	7,876	,980	1,000
83	7,876	,980	1,000
96	7,876	,980	1,000

**Notes for Model (Group number 1 - Default model)**  
**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 171  
 Number of distinct parameters to be estimated: 73  
 Degrees of freedom (171 - 73): 98  
**Result (Default model)**  
 Minimum was achieved  
 Chi-square = 110,391  
 Degrees of freedom = 98  
 Probability level = ,185

**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)**

**Maximum Likelihood Estimates**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
xsk <--- xkpg	,265	,126	2,103	,035	par_15
xsk <--- xbk	,271	,083	3,266	,001	par_16
xkk <--- xsk	,093	,062	1,506	,132	par_17
kpg1 <--- xkpg		1,000			
kpg2 <--- xkpg	1,477	,180	8,193	***	par_1
kpg3 <--- xkpg	1,008	,158	6,395	***	par_2
kpg4 <--- xkpg	1,190	,186	6,393	***	par_3
kpg5 <--- xkpg	1,469	,235	6,244	***	par_4
sk1 <--- xsk		1,000			
sk2 <--- xsk	1,042	,112	9,272	***	par_5
sk3 <--- xsk	,957	,123	7,751	***	par_6
sk4 <--- xsk	,883	,114	7,743	***	par_7
sk5 <--- xsk	,797	,139	5,725	***	par_8

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kk1	<--- xkk	1,000				
kk2	<--- xkk	,649	,110	5,909	***	par_9
kk3	<--- xkk	1,109	,182	6,101	***	par_10
kk4	<--- xkk	,996	,176	5,658	***	par_11
kk5	<--- xkk	,835	,133	6,290	***	par_12
bk1	<--- xbk	1,000				
bk2	<--- xbk	,932	,089	10,464	***	par_13
bk3	<--- xbk	1,010	,094	10,791	***	par_14

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
xsk	<--- xkpg	,218
xsk	<--- xbk	,327
xkk	<--- xsk	,158
kpg1	<--- xkpg	,528
kpg2	<--- xkpg	,788
kpg3	<--- xkpg	,889
kpg4	<--- xkpg	,799
kpg5	<--- xkpg	,775
sk1	<--- xsk	,714
sk2	<--- xsk	,789
sk3	<--- xsk	,725
sk4	<--- xsk	,636
sk5	<--- xsk	,501
kk1	<--- xkk	,607
kk2	<--- xkk	,556
kk3	<--- xkk	,903
kk4	<--- xkk	,618
kk5	<--- xkk	,677
bk1	<--- xbk	,891
bk2	<--- xbk	,778
bk3	<--- xbk	,759

### Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
xkpg	<--> xbk	,014	,036	,382	,702	par_22
s2	<--> xbk	,097	,033	2,956	,003	par_43
e1	<--> e2	,294	,056	5,243	***	par_18
e10	<--> e15	-,100	,023	-4,274	***	par_19
e2	<--> e18	-,110	,042	-2,632	,008	par_20

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2	<--> e14	-,057	,023	-2,471	,013	par_21
e4	<--> e18	,101	,030	3,347	***	par_23
e6	<--> e16	,131	,030	4,383	***	par_24
e5	<--> e18	,108	,040	2,657	,008	par_25
e5	<--> s1	-,108	,037	-2,903	,004	par_26
e1	<--> e18	-,162	,051	-3,182	,001	par_27
e14	<--> e18	,079	,030	2,653	,008	par_28
e6	<--> e15	-,074	,019	-3,981	***	par_29
e5	<--> e14	,050	,028	1,765	,078	par_30
e14	<--> e17	-,051	,026	-1,961	,050	par_31
e2	<--> e4	-,084	,024	-3,474	***	par_32
e4	<--> e9	,131	,029	4,556	***	par_33
e2	<--> e17	,108	,030	3,622	***	par_34
e12	<--> e16	-,058	,016	-3,494	***	par_35
e14	<--> e15	,045	,018	2,588	,010	par_36
e1	<--> e6	,124	,036	3,441	***	par_37
e9	<--> xbk	,201	,046	4,424	***	par_38
e10	<--> xkpg	,199	,059	3,388	***	par_39
e2	<--> xbk	-,049	,034	-1,447	,148	par_40
e1	<--> e10	,163	,049	3,288	,001	par_41
e5	<--> e10	,047	,048	,978	,328	par_42
e4	<--> e12	,025	,015	1,643	,100	par_44
e7	<--> xkpg	,083	,029	2,815	,005	par_45
e5	<--> e12	-,045	,020	-2,220	,026	par_46
e8	<--> e10	-,149	,045	-3,336	***	par_47
e3	<--> e10	-,080	,024	-3,272	,001	par_48
e3	<--> e8	-,039	,018	-2,122	,034	par_49
e11	<--> e12	,041	,018	2,328	,020	par_50
e3	<--> e11	,036	,015	2,497	,013	par_51

### Correlations: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
xkpg	<--> xbk	,035
s2	<--> xbk	,354
e1	<--> e2	,595
e10	<--> e15	-,362
e2	<--> e18	-,281
e2	<--> e14	-,202
e4	<--> e18	,334
e6	<--> e16	,550
e5	<--> e18	,265

		Estimate
e5	<--> s1	-,304
e1	<--> e18	-,297
e14	<--> e18	,256
e6	<--> e15	-,353
e5	<--> e14	,171
e14	<--> e17	-,190
e2	<--> e4	-,304
e4	<--> e9	,473
e2	<--> e17	,318
e12	<--> e16	-,413
e14	<--> e15	,283
e1	<--> e6	,242
e9	<--> xbk	,445
e10	<--> xkpg	,473
e2	<--> xbk	-,109
e1	<--> e10	,240
e5	<--> e10	,093
e4	<--> e12	,151
e7	<--> xkpg	,346
e5	<--> e12	-,202
e8	<--> e10	-,320
e3	<--> e10	-,365
e3	<--> e8	-,253
e11	<--> e12	,233
e3	<--> e11	,278

### Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
xkpg	,267	,086	3,104	,002	par_52
xbk	,576	,092	6,288	***	par_53
s1	,332	,067	4,973	***	par_54
s2	,130	,039	3,327	***	par_55
e1	,689	,089	7,727	***	par_56
e2	,356	,054	6,564	***	par_57
e3	,072	,015	4,764	***	par_58
e4	,214	,035	6,066	***	par_59
e5	,383	,054	7,028	***	par_60
e6	,379	,056	6,791	***	par_61
e7	,214	,036	5,923	***	par_62
e8	,327	,052	6,348	***	par_63
e9	,356	,051	6,933	***	par_64

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e10	,664	,094	7,098	***	par_65
e11	,238	,037	6,515	***	par_66
e12	,131	,018	7,295	***	par_67
e13	,039	,018	2,187	,029	par_68
e14	,223	,032	7,016	***	par_69
e15	,115	,018	6,259	***	par_70
e16	,149	,040	3,754	***	par_71
e17	,326	,051	6,389	***	par_72
e18	,432	,063	6,897	***	par_73

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
xsk	,160
xkk	,060
bk3	,576
bk2	,606
bk1	,794
kk5	,458
kk4	,381
kk3	,815
kk2	,310
kk1	,369
sk5	,335
sk4	,531
sk3	,525
sk2	,689
sk1	,510
kpg5	,601
kpg4	,638
kpg3	,790
kpg2	,620
kpg1	,279

**Modification Indices (Group number 1 - Default model)**

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e11 <--> e17	4,864	,054
e11 <--> e15	5,250	,029

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I. Par Change
--	-----------------

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	M.I. Par Change
kk2 <--- kpg1	6,712 ,079
sk2 <--- kk4	5,192 -,172

**Model Fit Summary  
CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	73	110,391	98	,185	1,126
Saturated model	171	,000	0		
Independence model	18	1364,848	153	,000	8,921

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,041	,912	,846	,523
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,204	,379	,306	,339

**Baseline Comparisons**

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,919	,874	,990	,984	,990
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,641	,589	,634
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	12,391	,000	42,376
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1211,848	1097,445	1333,686

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,928	,104	,000	,356
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	11,469	10,184	9,222	11,207

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,033	,000	,060	,828
Independence model	,258	,246	,271	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	256,391	284,131	459,878	532,878
Saturated model	342,000	406,980	818,661	989,661
Independence model	1400,848	1407,688	1451,023	1469,023

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,155	2,050	2,407	2,388
Saturated model	2,874	2,874	2,874	3,420
Independence model	11,772	10,810	12,796	11,829

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	132	144
Independence model	16	18