



PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA LANGSA

Juraida^{1*}, Dhian Rosalina², Muhammad Rizqi Zati³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: juraidakombih16@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS 18. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Ruang RPDA dan RPDB Kota Langsa yang berjumlah 36 orang pegawai dan untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 36 orang pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan menyebarkan kuisioner. Kuisioner tersebut telah di uji validitas dan uji reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 7,201 - 0,957 X_1 + 0,281 X_2$. Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari nilai t-sig $0,002 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai dari t-sig $0,048 < 0,05$. Dan work family conflict dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

The study aims to determine the effect of work family conflict and job satisfaction on the performance of employees at the regional public hospital (RSUD) in Langsa City. The method used in this study was a quantitative method using SPSS 18. The population in this study were employees at the RPDA and RPDB Langsa City, totaling 36 employees and for the sample in this study using saturated sampling totaling 36 employees. Collecting data in this study using interview techniques and distributing questionnaires. The questionnaire has been tested for its validity and reliability. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using hypothesis testing, namely the t test and F test. The results of this study show the equation $Y = 7.201 - 0.957 X_1 + 0.281 X_2$. Work family conflict has a significant effect on employee performance obtained from a t-sig value of $0.002 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, which is obtained by a t-sig value of $0.048 < 0.05$. And work family conflict and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance which is obtained from the F test results with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Family Conflict, Job Satisfaction, Employee Performance*



1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik. Manajemen memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal mungkin. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pimpinan harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memiliki tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan aset utama dalam perusahaan dan mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan dan karyawan juga mempunyai peran strategis di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang yang bekerja dibagian bidangnya masing-masing dan mampu memberikan pelayanan yang baik agar tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Fokus dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RSUD Kota Langsa. Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/(2010): adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Supartiningsih (2017) mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien dalam melaksanakan kegiatannya, sering terjadi *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara khusus tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, sebagai seorang perawat wanita dan juga ibu rumah tangga tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Perawat yang sudah menikah memiliki kehidupan yang sudah berbeda dibanding dengan perawat yang belum menikah, karena perawat yang sudah menikah memiliki pekerjaan di rumah dan di rumah sakit juga, maka pekerjaan di rumah sakit cukup menjadi beban bagi seorang perawat yang sudah menikah.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Pekerjaan menuntut seorang karyawan untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan yang sudah ditetapkan dalam organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perilaku seorang karyawan. Sehingga keberhasilan semua hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik tergantung bagaimana seorang karyawan bersikap baik dalam kondisi nyaman maupun tidak nyaman sekalipun dan bagaimana seorang karyawan mampu menyikapi pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Langsa, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Kota Langsa.

1.1. *Work Family Conflict*

Menurut Ghayyur dan Jamal (2012), *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan peran pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab misalnya tanggung jawab keluarga terganggu dengan tanggung jawab yang berhubungan dengan

pekerjaan yang menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan *turnover*. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.

1.2. Kepuasan Kerja

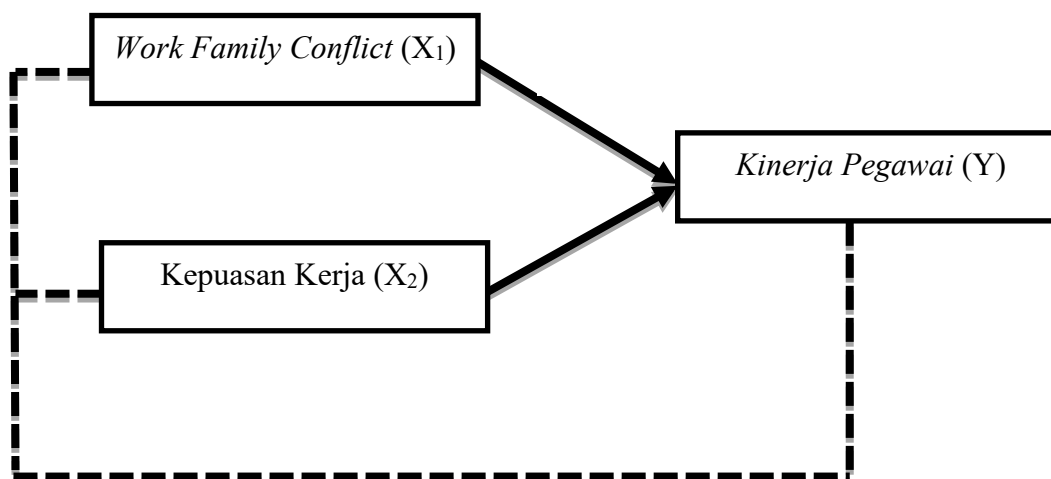
Menurut Hasibuan (2003), menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

1.3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

1.4. Kerangka Berfikir

Secara skematis gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori yang digunakan adalah *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja



pegawai. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Langsa.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dimasukkan kedalam skala likert skor 1-7 dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono 2019).

Sangat Tidak Setuju	= STS
Tidak Setuju	= TS
Agak Tidak Setuju	= ATS
Netral	= N
Agak Setuju	= AS
Setuju	= S
Sangat Setuju	= SS

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di ruang penyakit dalam kelas a dan di ruang penyakit dalam kelas b pada RSUD Kota Langsa yang berjumlah 36 orang pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian di RPDA dan RPDB di RSUD Kota Langsa.

2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan pada kuesioner valid, r tabel untuk 30 orang responden uji validitas adalah 0,361.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dikatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dikatakan *reliable*.

2.4.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini meliputi, yaitu:

- Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi 2- tailed hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.
- Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat

digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

- c. Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskestisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residualnya dan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda merupakan model yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

2.4.5 Uji Hipotesis

- a. Uji parsial (uji t), dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan.
- b. Uji simultan (uji F), dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh secara simultan variabel X terhadap Y.

2.4.6 Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 ini adalah antara 0 dan 1. R^2 kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pearson correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Ketepatan	1	0,529	0,361	Valid
		2	0,554	0,361	Valid
	Kesesuaian jam kerja	1	0,382	0,361	Valid
		2	0,358	0,361	Tidak Valid
	Tingkat kehadiran	1	0,686	0,361	Vallid
		2	0,663	0,361	Valid



	Kerjasama antara karyawan	1	0,513	0,361	Valid
		2	0,115	0,361	Tidak Valid

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pearson correlation	r _{tabel}	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	Time-based conflict (konflik berdasarkan waktu)	1	0,486	0,361	Valid
		2	0,719	0,361	Valid
	Strain –based conflict (konflik berbasis ketegangan)	1	0,691	0,361	Valid
		2	0,761	0,361	Valid
	Behavior-based conflict (konflik berbasis perilaku)	1	0,645	0,361	Valid
		2	0,443	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan	1	0,623	0,361	Valid
		2	0,522	0,361	Valid
	Upah	1	0,546	0,361	Valid
		2	0,721	0,361	Valid
	Promosi	2	0,736	0,361	Valid
		2	0,576	0,361	Valid
	Pengawasan	1	0,594	0,361	Valid
		2	0,724	0,361	Valid
	Rekan kerja	1	0,480	0,361	Valid
		2	0,840	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel pertanyaan *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai r hitung (*item pearson correlation*) > r tabel sebesar 0,361.



3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha of Item Deleted</i>	Keterangan
Kinerja pegawai	0,671	Reliabel
<i>Work family conflict</i>	0,753	Reliabel
<i>Kepuasan kerja</i>	0,756	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel, karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94775024
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.079
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* adalah $0,826 > 0,05$ maka data ini berdistribusi normal.

3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>work family conflict</i>	.324	3.091
<i>kepuasan kerja</i>	.620	1.613

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk *work family conflict* $0,324 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* $3,091 < 10$, dan untuk variabel kepuasan kerja nilai *tolerance* $0,620 > 0,1$, dan nilai *Variance Inflation Factor* $1,613 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-.360	.721
<i>work family conflict</i>	.886	.382
kepuasan kerja	1.576	.125

Dependen Varabel Abs_Res

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dan absolute residual $> 0,05$ yaitu untuk *work family conflict* $0,382$, untuk kepuasan kerja $0,125$ Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	7.201	5.733	1.256	.218
<i>work family conflict</i>	-.957	.289	-3.307	.002
kepuasan kerja	.281	.136	2.056	.048

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

$$Y = 7,201 - 0,957X_1 + 0,281X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,201 artinya jika *work family conflict* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) maka kinerja pegawai (Y) bernilai tetap.
2. Variabel *work family conflict* (X_1) menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan kata lain apabila *work family conflict* mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar -0,957.
3. Variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kata lain apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,281.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5% dapat ditarik kesimpulan:

- Work family conflict* nilai sig t $0,002 < 0,05$ maka H1 diterima dan dinyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja nilai sig t $0,048 < 0,05$ maka H2 diterima dan dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.5.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284.627	3	94.876	9.983	.000 ^a
Residual	304.123	32	9.504		
Total	588.750	35			

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f sig nya $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan dinyatakan *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	.695 ^a	.435

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* 0,435 atau sebesar 0,43,5%. Hal ini menunjukkan dampak variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa. Sementara sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa yang diketahui hasil analisis data regresi linear berganda dengan nilai sig t sebesar 0,002, berdasarkan pengamatan yang diketahui bahwa, *work family conflict* merupakan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan dalam persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional untuk memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, pertengkaran dan stres dan frustrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Retnaningrum dan Khoirunnisa (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa yang diketahui dari analisis data regresi linear



berganda dengan nilai t sebesar 0,048. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa, kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya di organisasi, pegawai yang merasa senang dengan peran dan pekerjaannya, nyaman dalam bekerja dan pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Retnaningrum dan Khorunissa (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.3 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dan uji F sebesar dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Semakin baik kepuasan kerjanya maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawainya. Kinerja yang dilakukan pegawai akan bagus jika hasil dari kerjanya terpenuhi atau merasa puas dengan hasil kerjanya. Dan jika *work family conflict* mengalami tingkat penurunan maka kepuasan kerja akan meningkat dan akan mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Dewi, Wijaya dan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. *Work family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa. Hasil diperoleh dari sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa. Hasil diperoleh dari sebesar $0,048 < 0,05$.
3. *Work family conflict* dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperoleh dari nilai F sebesar dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Profesionalitas yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa, maka sebaiknya pihak manajemen memberikan waktu para pegawai agar bisa istirahat dan bisa memberikan pelayanan yang bagus bagi pasiennya.
2. Kepuasan kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Langsa, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan kepercayaan antara pegawai dengan manajemen dan memberikan dukungan kepada pegawai seperti meningkatkan keamanan kerja, kesempatan untuk menggunakan kemampuan ditempat kerjanya, terjalinnya komunikasi yang baik bagi sesama pegawai untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja, pegawai diharapkan untuk giat dalam bekerja dan pegawai juga diharapkan mempertahankan pekerjaannya agar tercapai tujuan dari organisasi dan pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya.
3. Pihak manajemen tetap memperhatikan kerja antara pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai untuk saling membantu dan saling memiliki rasa kepedulian serta tanggunjawab dalam organisasi demi tercapainya tujuan dan solidaritas dalam pekerjaan.

REFERENSI



- Dewi, I. A. S. P., Wijaya P. Y., dan Wulandari, N. L. A. A. (2021). Dampak *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1089-1097.
- Grenhaus, J.H, Beutell. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles* 1. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Ghayyur, M, dan Jamal W. (2012). Work-Family Conflicts: A Case Of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Ed ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R.. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Hasibuan, dan Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Retnaningrum, A. Khoirunnisa, dan Al Musadieq, Mochammad. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), 9-15.
- Sutrisno, S, Cahyono, D, dan Qomariah, N. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan, Kepercayaan serta Citra Koperasi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Anggota. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2).