

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI WANITA
(STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR)**

SKRIPSI



Oleh :

AFA HADAINA
NIM : 11671202622

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

NAMA : AFA HADAINA
NIM : 11671202622
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK FAMILY-CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI WANITA (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR)

DISETUJUI OLEH:
PEMBIMBING



HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP: 197609102 00901 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN

Disetujui tanggal 13/05/2020



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag.MM
NIP. 19620512 198903 1 003

FAKHRURROZLI, SE, MM
NIP.19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AFA HADAINA
 NIM : 11671202622
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 JUDUL : PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI WANITA (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR)
 TANGGAL UJIAN : SELASA, 18 JUNI 2020

DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI

Oomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Mahvarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

PENGUJI II

Ermansvah SE, MM
 NIK. 130712070

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI WANITA (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR)

AFA HADAINA
NIM : 11671202622

Penelitian ini dilakukan pada pegawai wanita di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Self-Efficacy* (X1) dan *Work-Family Conflict* (X2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Wanita di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 74 pegawai wanita di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik menentukan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* serta *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,615 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* serta *Work-Family Conflict* secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 61,5% terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Self-Efficacy*, *Work-Family Conflict*, dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan dan kesenangan serta wujud dari doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar)**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Zamnir, dan Ibunda Mega Safrina, SKM yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. KH Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Sahwitri Triandani SE, M.si, selaku Pembimbing Akademik (PA).
8. Ibu Hariza Hasyim, SE., M.si, selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kepada Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Daerah yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
11. Kedua saudara saya Aji Muhammad, dan Brilliant Mahathir terimakasih atas arahannya, penyemangat disetiap langkah, tidak pernah menolak permintaanku disaat menuntut ilmu, serta segala hal dalam penyelesaian skripsi.
12. Teman teman terbaik yang tidak berhenti memotivasi, menasehati, selalu sabar mendengarkan keluhan-kesah, dan terus mensupport saya: Farenti Nur Syaila Bahri, Riski Fitri, Ningrum Eko, dan Nur Adlim Yuvina.
13. Teman seperjuangan yang telah memberi semangat dari manajemen angkatan 2016, manajemen lokal C, manajemen SDM B, teman PKL Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2019 dan sepuluh anggota KKN Desa Sukarjo Mesim 2019.
14. Teman teman terbaik semasa perkuliahan Nur Effa Adithya, Masnun Fitriani, Desy Novala Sari, Arif Gunawan, Ilham Alya Idrus yang memotivasi setiap pergerakan awal kuliah, hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas arahannya.
15. Terakhir, terima kasih yang sangat besar untuk diri saya sendiri yang sudah mampu bertahan dan menyelesaikan perkuliahan dan skripsi hingga akhir dengan sangat baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 09 April 2020

AFA HADAINA
NIM.11671202622

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaaat Penelitian	8
1.4 Rencana Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.2.5 Dampak Ketidakpuasan Kepuasan Kerja	16
2.3 <i>Self- Efficacy</i>	16
2.3.1 Pengertian <i>Self- Efficacy</i>	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	18
2.3.3 Indikator <i>Self- Efficacy</i>	20
2.4 <i>Work-Family Conflict</i>	21
2.4.1 Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	21
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	22
2.4.3 Indikator <i>Work-Family Conflict</i>	22
2.4.4 Jenis <i>Work-Family Conflict</i>	23
2.5 Pengaruh Antar Variabel	23
2.5.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.5.2 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.6 Pandangan Islam.....	26
2.6.1 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	26
2.6.2 <i>Self-Efficacy</i> Dalam Pandangan Islam.....	26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3	<i>Work-Family Conflict</i> Dalam Pandangan Islam	27
2.7	Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
2.8	Kerangka Penelitian.....	32
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	33
2.10	Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	36
3.2	Jenis Dan Sumber Data	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data	36
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	37
3.5	Pengukuran Instrumen Penelitian.....	38
3.6	Uji Kualitas Data	39
3.7	Uji Asumsi Klasik	40
3.8	Analisis Data	42
3.9	Pengujian Hipotesis	43
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Sejarah, Lokasi, Dan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar	45
4.2	Visi Dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar	49
4.3	Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	51
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
5.2	Analisis Deskriptif.....	54
5.2.1	Variabel <i>Self-Efficacy</i>	54
5.2.2	Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	56
5.2.3	Variabel Kepuasan Kerja	59
5.3	Uji Kualitas Data	60
5.3.1	Uji Validitas.....	60
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	63
5.4	Uji Normalitas Data.....	64
5.5	Uji Asumsi Klasik	66
5.5.1	Uji Multikolinearitas	66
5.5.2	Uji Heterokedasitas	67
5.5.3	Uji Autokorelasi	68
5.6	Uji Hipotesis.....	69
5.6.1	Uji Secara Parsial (Uji T)	71
5.6.2	Uji Secara Simultan (Uji F).....	72
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73



5.7 Pembahasan	74
5.7.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja	74
5.7.2 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
5.7.3 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	75

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	77
6.2 Saran.....	78

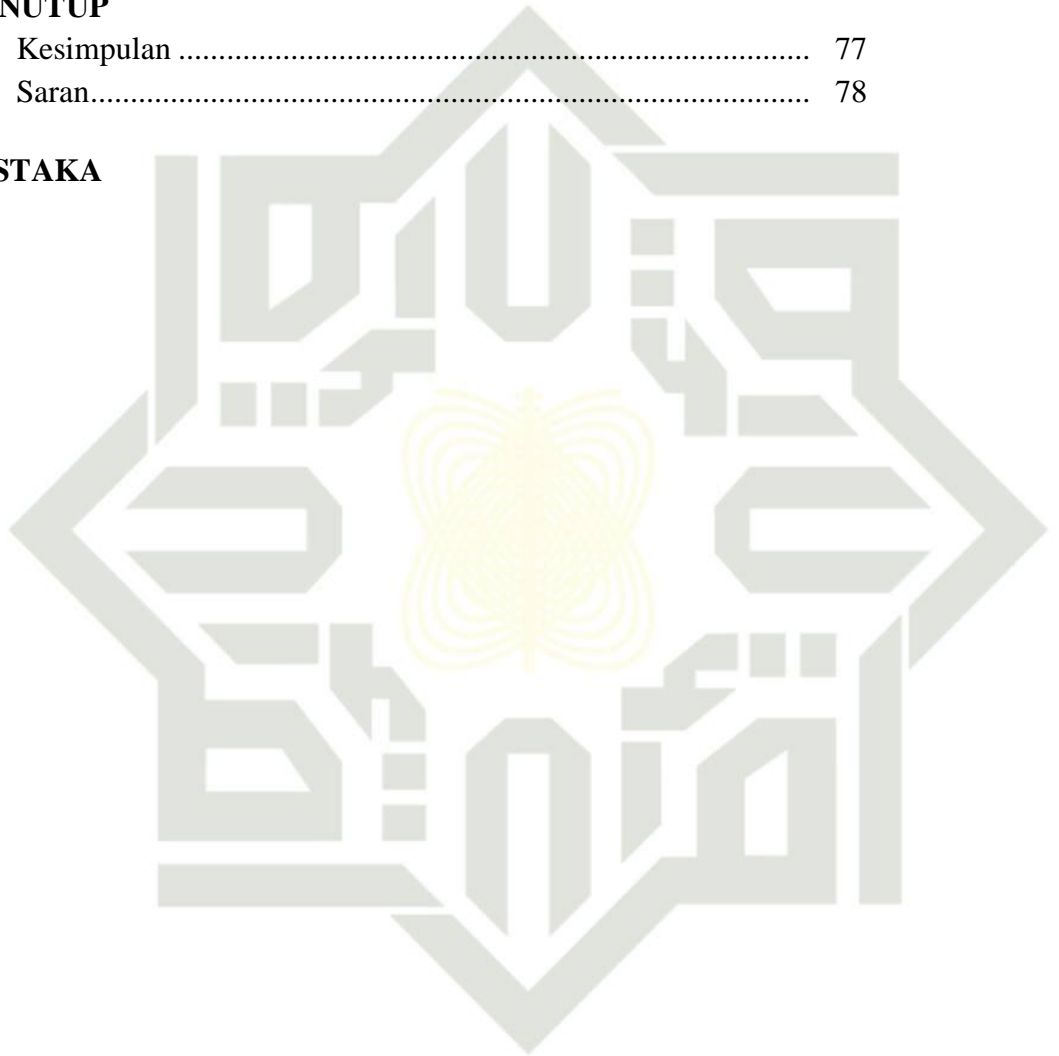
**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Tahun 2018-2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	33
Tabel 5.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	52
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	54
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work-family Conflict</i>	56
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja	59
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i>	61
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-family Conflict</i>	61
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 5.10 Hasil Uji Relibilitas	63
Tabel 5.11 Hasil Uji Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 5.12 Hasil Uji Outokorelasi.....	68
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 5.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	71
Tabel 5.15 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	72
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

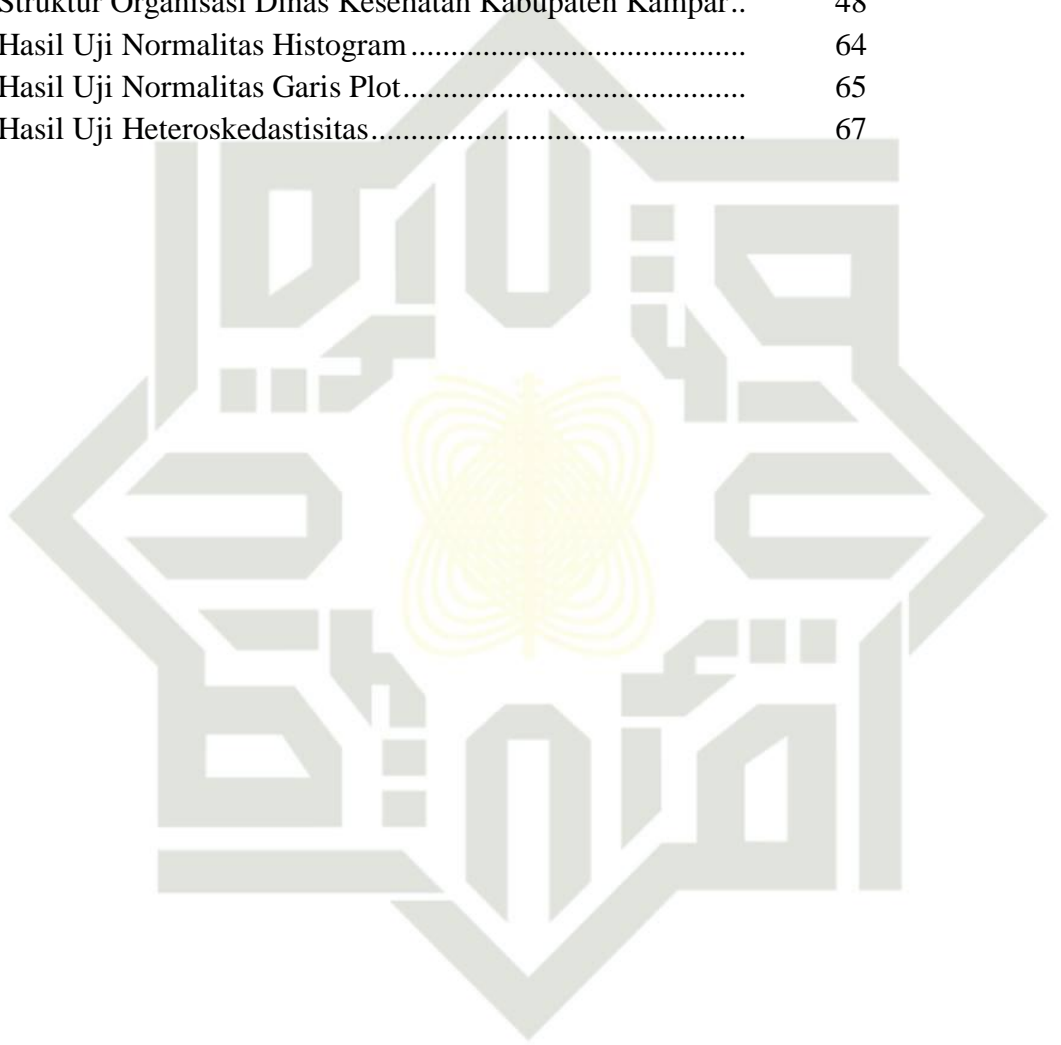
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar..	48
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas Histogram	64
Gambar 5.2	Hasil Uji Normalitas Garis Plot.....	65
Gambar 5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi, fenomena wanita karier seakan tidak dapat ditanyakan lagi. Dulu peran wanita identik dengan pekerjaan di rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan di dalam rumah. Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. Kini, peran wanita mengalami banyak perubahan. Wanita tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga, sehingga banyak sekali wanita yang memilih untuk terjun di dunia karier.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja di tempat kerjanya, begitu juga dengan pegawai wanita. Karena dengan adanya kepuasan kerja makan akan membuat perasaan senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, dalam Supriyadi, 2016). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan suatu hasil dari individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. (Sutarto, 2010)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor sosial, faktor fisik, dan faktor psikologis. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara pekerja ataupun pekerja dengan atasan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik di lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan kesehatan karyawan. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan. Faktor psikologis dalam kepuasan kerja salah satunya adalah Efikasi diri (*Self-efficacy*) dalam (Duane, 2011).

Self-efficacy (Kreitner dan Kinicki, dalam Supriyadi, 2016) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Menurut Bandura (1997), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riset Bandura menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berpengaruh positif hampir dalam semua aspek kehidupan. *Self-efficacy* juga mempengaruhi performansi di tempat kerja. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi ditemukan lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan dan dalam program-program pelatihan dibandingkan dengan pegawai dengan *self-efficacy* rendah menurut Salas & Bower dalam (Duane & Sydney 2011).

Secara umum, bahwa laki-laki memiliki *self-efficacy* lebih tinggi daripada perempuan. Karena laki-laki lebih yakin mampu bisa melakukan pekerjaan yang dibebani kepada mereka. Oleh karena itu banyak laki-laki yang lebih baik menghasilkan pekerjaan mereka. Dengan hasil yang baik itu maka laki-laki lebih mudah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Iska (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self-efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kondisi ini mengartikan bahwa semakin kuatnya *self-efficacy* diterapkan ternyata berpengaruh kepada semakin meningkatnya kepuasan kerja.

Selain *Self-efficacy* atau efikasi diri, kepuasan kerja juga dipengaruhi dengan *work- family conflict*. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di

berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan *work-family conflict* antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka. “Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.” (Lisa & Hamidah, 2018)

Work-family conflict timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pegawai dengan peran sebagai anggota keluarga. Hal ini ditegaskan oleh Burke (dalam Lisa & Hamidah, 2018) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu peran (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap peran yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua peran tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Dalam penelitian (Lisa dkk, 2018) *Work-family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga (Bruck, Allan dan Spector (2002) dalam Ann Robbins

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2004:3), Boles et al(dalam Purnamasari 2008) “*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami pekerja”. Sedangkan menurut Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Work-family conflict akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja menurut Rohmah (2015). Adanya *work-family conflict* membuat pegawai wanita sering terjadi kemangkiran dalam melaksanakan pekerjaan, keterlambatan masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi, dan pulang cepat sebelum waktunya.

Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana (2009) “*Work-Family Conflict* (WFC) memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja menurun, tidak efektif dalam kegiatan-kegiatan bekerja, penurunan kemampuan berorganisasi dan kurang bisa beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan” . (Lisa & Hamidah, 2018)

Work-family conflict dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Selain itu *work-family conflict* juga dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi. Pekerjaan dirasakan sebagai kondisi yang penuh tekanan (*stressfull*) dimana

Kondisi ini yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Sehingga tingkat *work-family conflict* juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar memiliki lebih banyak jumlah pegawai wanita dibanding dengan pegawai laki-laki. Jumlah pegawai dan honorer pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar pada tahun 2019 berjumlah 185 dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Tahun 2018-2019

No	Divisi/ bagian	Jumlah Pegawai dan honorer	Jumlah pegawai Laki laki	Jumlah pegawai perempuan
1	Pelayanan kesehatan	12	5	7
2	Pencegahan dan pengendalian penyakit	18	8	10
3	Sumber daya kesehatan dan kefarmasian	13	7	6
4	Secretariat	30	14	16
5	Labaratorium kesehatan daerah	7	3	4
6	Instalasi Gudang farmasi	9	1	8
7	Kesehatan masyarakat	14	4	10
8	THL Dinkes	82	31	51
	Jumlah	185	73	112

Sumber : Kepegawaian Sekretariat Dinas kesehatan Kab. Kampar

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar lebih banyak daripada pegawai laki-laki yakni berjumlah 112 orang. Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Dalam menjalani

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupannya, beberapa wanita tetap menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan menjalankan pekerjaan domestiknya, seperti mencuci, memasak, menyetrika, memandikan anak dan lain sebagainya. Tetapi, diluar tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga, ia tetap menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di sektor publik

Dari hasil wawancara 22 pegawai wanita Dinas Kesehatan Kab. Kampar tidak seluruhnya memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Di karenakan karena banyaknya tuntunan pekerjaan yang harus mereka lakukan dengan tenggang waktu yang ditentukan. Seperti, kebanyakan pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional banyak kegiatan Dinas Luar (DL) keluar daerah hingga larut malam dan melampaui jam kantor. Hal ini menyebabkan pegawai wanita yang mengikuti DL tidak memiliki waktu yang efisien untuk keluarga mereka.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala bagian sekretariat Dinas Kesehatan, bahwasannya hampir 70% wanita yang bekerja di Dinas Kesehatan telah menikah dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Artinya ada lebih dari setengah jumlah pegawai wanita yang memiliki peran ganda yakni seorang istri atau ibu yang bekerja.

Beberapa pegawai wanita mengaku kurang memiliki perasaan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Namun begitu, terdapat juga beberapa pegawai wanita yang tidak memiliki kepuasan kerja dan mereka masih mampu beradaptasi mengikuti arus yang ada dikantor tersebut. Untuk lebih meningkatkan kepuasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja pada pegawai wanita maka perlu diperhatikan apakah seorang pegawai wanita memiliki efikasi diri dan *work-family conflict* terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy* dan *Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self- efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita ?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita?
3. Apakah *self-effiacacy* dan *work-family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita.
2. Untuk mengetahui apakah *work-family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan *work-family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita.

b. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan merupakan wadah untuk mengembangkan wawasan, pengaplikasian ilmu-ilmu manajerial yang telah dipelajari selama masa perkuliahan serta untuk meningkatkan pengetahuan penulis.
2. Bagi akademisi penelitian ini untuk menambah bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat ataupun penelitian lanjutan.
3. Bagi instansi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan keputusan.

4 Rencana Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan ini, maka penulis menguraikan secara singkat masing-masing bab sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian, dan sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek seperti pengertian manajemen sumber daya manusia, *Self-efficacy*, *work-family conflict*, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, uji kualitas, uji asumsi klasik, analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab gambaran umum perusahaan mengemukakan tentang sejarah singkat instansi, struktur instansi serta aktifitas dan kegiatan instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan mengenai hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dan saran sebagai masukan bagi manajemen sumber daya manusia.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II
TELAAH PUSTAKA
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Simamora (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Manajemen sdm dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa msdm merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011)

Pada hakikatnya, msdm merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, msdm adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk tercapainya

berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Hasibuan (2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sementara Prawironegoro dan Tjatjuk (2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (non-material).

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi instansi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kemudian menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Perasaan yang berhubungan dengan pegawai ialah melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan suatu responemosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap orang memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai yang ada pada diri individu masing-masing

2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad dalam Yoseph (2018) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor finansial, meliputi gaji, pemberian jasa produk/ jasa, promosi, macam-macam tunjangan, jaminan sosial.
- b. Kondisi lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, waktu, keadaan alat perlengkapan (mesin-mesin)
- c. Faktor sosial, meliputi cita-cita (pandangan hidup), minat, kemampuan, sikap, bakat, dan kecakapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

- 1) Faktor individu : kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, dukan , mutu pengawasan , jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa teori kepuasan kerja seperti dikutip oleh Mangkunegara (2011) :

1) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam. Adapun komponen teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi pekerjaan.

2) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *disperancy* yang positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfied* dan *dissatisfied*.

2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menciptakan pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja disiplin, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut , indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari benar arah kemana ia menjurus. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik
- 2) Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
- 3) Moral kerja yaitu, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- 4) Kedisiplinan yaitu, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (Supriyadi, 2016) menyebutkan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, misalnya berhenti, karyawan mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau melecehkan sebagian dari tanggungjawab mereka. Terdapat 4 respons yang berbeda satu sama lain yaitu :

- 1) Keluar : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi.
- 2) Suara : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Kesetiaan : ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
- 4) Pengabaian : ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

2.3 Self- Efficacy

2.3.1 Pengertian Self-Efficacy

Efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura (1992) dalam (Putu dan Gusti, 2015) ia mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu atau tindakan yang diperlukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai hasil tertentu. Keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang rumit.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut teori kognitif Bandura, keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kerja. Efikasi diri juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok (Baraba et al, 2014) dalam Supriyadi (2016)

Menurut Baron & Byrne (Supriyadi, 2016) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Sedangkan Gibson (2012) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau self-esteem karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu

melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, orang ini akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Schermerhorn (Wibowo, 2011) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan *confidence*, *competence*, dan *ability*. Pembelajaran membuat seseorang mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku positif. Dengan pembelajaran maka efikasi diri seseorang akan meningkat.

Efikasi diri tidak boleh dikacaukan dengan penilaian tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi akan membantu menentukan hasil yang diharapkan. Kepercayaan diri pada individu akan membantu mencapai keberhasilan. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian dari yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Meskipun demikian, keduanya juga memiliki perbedaan, yaitu efikasi diri tidak mempunyai komponen penghargaan diri seperti *self-esteem*. (Supriyadi, 2016)

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Ghufroon & Risnawati (2014) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

2) Pengalaman orang lain (*Vicarious experince*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Kondisi Fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.3.3 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura & Adams dalam (Jeffrey dkk, 2018) *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya.

2. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada aktivitas tertentu saja. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah hanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.4 Work-Family Conflict

2.4.1 Pengertian *Work-Family Conflict*

Menurut Susanto (dalam Desta dkk, 2015) konflik kerja- keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Sedangkan menurut Frone, Russel & Cooper (dalam Lisa dan Hamidah, 2018) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Banyaknya pegawai yang kesulitan untuk menyeimbangi antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan di rumah dan masalah pekerjaan di kantor. Maka dari hal itulah mulai munculnya konflik-konflik baik urusan keluarga maupun urusan pekerjaan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-family conflict*

Bellavia & Frone (dalam Lisa dkk, 2018) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

2.4.3 Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio, (2001) dalam Rurin (2016) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper, (1992) dalam Rurin (2016) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
5. Campur tangan pekerjaan

2.4.4 Jenis *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga (dalam Desta, 2015) yaitu:

- 1) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Kepuasan Kerja

Bandura melakukan banyak riset tentang efikasi diri (*Self-efficacy*) yang digambarkan sebagai rasa kelayakan diri, perasaan tentang kecakapan diri, efisiensi, dan kompetensi dalam menanggapi masalah. Orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan merasa tak berdaya menghadapi keadaan dan berpikir kalau mereka memiliki kemungkinan kecil untuk menghadapi masalahnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riset Bandura menunjukkan bahwa keyakinan kita terhadap level *self-efficacy* kita mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupan. Misalnya, orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung mendapatkan nilai yang lebih baik, memungkinkan mengembangkan karir, memiliki kesuksesan pekerjaan, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dari orang yang memiliki *self-efficacy* rendah.

Sales dan Connon menjelaskan *Self-efficacy* juga mempengaruhi performansi di kelas dan di tempat kerja. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi ditemukan lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan memiliki kinerja yang baik dalam melakukan program-program pelatihan dibandingkan dengan pegawai dengan *self-efficacy* rendah (Duane & Sydney, 2016).

Self-efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Apabila *self-efficacy* pegawai tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri pegawai tersebut tinggi pula. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian yang dilakukan Iska Maulina (2017) terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. Selain itu, penelitian oleh Rian dan Lucky ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika *self-efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan *work-family conflict* antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka. (Buhali & Margareth, 2013)

Pegawai yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja, tidak mengerjakan tugas dengan baik dan melakukan pekerjaan dengan tidak senang sehingga menghasilkan kinerja yang buruk.

Penelitian oleh Anandyas & Musadieg (2016), Lisa & Hamidah (2018) mengenai konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis, mendapati bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan/WFC dengan kepuasan kerja. Artinya, *work-family conflict* memiliki pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memperkuat hasil suatu studi yang dikemukakan oleh Anderson dalam (Buhali & Margareth, 2013) yang menemukan bahwa *work-family conflict* mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikatakan dengan tiga hal tentang Ikhlas, sabar dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar, dan syukur maka ada kepuasan yang tidak sertamerta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat **Ibrahim** ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ لَنَا لَكُمْ لَنَا شُكْرًا لَمْ يَزِدْنَاكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”.

Pelajaran dari ayat di atas dijelaskan dalam Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah adalah Janji Allah bahwa akan tambahan nikmat bagi yang bersyukur atas nikmat Allah kepadanya. Kemudian ingkar kepada nikmat merupakan sebab hilangnya kenikmatan itu.

2.6.2 Self-Efficacy Dalam Pandangan Islam

Dalam melakukan pekerjaan akan ada tantangan yang kita kerjakan. Maka dari itu kita memerlukan efikasi diri yaitu memiliki keyakinan bahwa kita mampu mengatasi dan mengerjakan pekerjaan itu. Artinya kita memiliki kesanggupan terhadap tugas yang kita emban.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas dan jangan berputus asa dalam melaksanakan tuntunan kita terdapat dalam Fitman Allah Surat Az-Zumar ayat 58 :

﴿قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ﴾

Katakanlah: “*Hai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu terputus asa dari rahmat Allah.*” (QS. Az-Zumar: 53)

Dari ayat diatas tampak jelas bahwa Allah memerintahkan agar seorang mukmin agar melaksanakan sesuatu dengan kesanggupannya, kemudian bertakwalah kepada Allah.

2.6.3 Work-Family Conflict Dalam Pandangan Islam

Adanya masalah dalam pekerjaan merupakan hal yang lumrah dalam masyarakat. Begitupula masalah dalam kehidupan berumah tangga. Masalah yang timbul di pekerjaan bisa membawa dampak ke rumah tangga membuat keadaan rumah menjadi cekcok. Ada baiknya malah dalam pekerjaan tidak dibawa ke dalam keluarga. Dan, ketika adanya masalah dalam pekerjaan, hendaknya menyelesaikannya di kantor saja.

Harus diingat juga bahwa masalah yang ada dalam pekerjaan dan keluarga pasti akan dapat diselesaikan dengan baik. Karena segala kesulitan pasti ada jalan untuk menyelesaikannya. Sebagaimana Firman Allah dalam Surah Al-Insyiroh ayat 5:

يُسْرًا أَلْغَسِرَ مَعَ فَإِنَّ

Artinya : “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*”

(Al-Insyiroh : 5)

Dalam dalil di atas menjelaskan bahwa apapun kesulitan yang kita alami maka akan ada kemudahan yang menanti. Oleh karena itu kita harus bersabar dalam menjalani kesulitan tersebut.

Allah tidak akan memberikan masalah terhadap makhluknya dengan masalah yang tidak sanggup dihadapi oleh hamba-Nya. Sebagaimana Firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*” (Al-Baqarah: 286)

Ketika menafsirkan ayat di atas, Ibnu Katsir berkata, “Allah tidak membebani seseorang di luar batas kemampuan hamba, dan ini adalah dari kelembutan Allah ta’ala kepada makhluknya serta bagian dari sifat pemurah dan kasih sayang Allah kepada mereka.” (Tafsir Ibnu Katsir: 1/737)

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai referensi, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah variabel yang diteliti, jumlah populasi dan sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berikut adalah Tabel 2.1 yang berisikan Penelitian Terdahulu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu:

No	Peneliti	Judul	Tahun/Terbit	Hasil Penelitian
1	Putu Eka Purnama Dewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi	Pengaruh <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy bali tour & travel Denpasar	Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1, Februari 2015	Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>self-efficacy</i> pada kepuasan kerja karyawan.
2	Iska Maulina	Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh	Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 97-118	Variabel <i>self-efficacy</i> , berdasarkan analisis regresi, terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (H5). Kondisi ini mengartikan bahwa semakin kuatnya <i>self-efficacy</i> diterapkan ternyata berpengaruh kepada semakin meningkatnya kepuasan kerja pada Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh.
3	Rian Salangka & Lucky Dotulong	Pengaruh <i>self-efficacy</i> , self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.562-572	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
4	Giovanny Anggasta Buhali dan Meily	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen	Jurnal Manajemen, Vol.13, No.1, November	Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai p value = 0.630 > 0.05), dengan demikian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Margareth	Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	2013	work-family conflict tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Ho Diterima). Hal serupa dinyatakan dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif.
I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Riana	Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659	Hasil penelitian menunjukan pengaruh negatif dan signifikan antara work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti apabila <i>work-family conflict</i> semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja
Lisa Dwi Afrilia & Hamidah Nayati Utami	Pengaruh <i>Work-family conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita RS Permata Bunda Malang)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 54 No. 2 Januari 2018	<i>work-family conflict</i> (X) karyawan wanita RS Permata Bunda Malang memiliki pengaruh langsung sebesar -0,375 terhadap kepuasan kerja
Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Deborah C. Widjaja	Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya	Jurnal Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa hipotesis 1 diterima, hal ini berarti variabel <i>self-efficacy</i> positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				karyawan Hotel MaxOne Dharmahusada, Surabaya.
	Anandiyas Khoirunnisa & Retnaningrum Mochammad Al Musadieq	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 36 No. 1 Juli 2016	Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,375 menunjukkan bahwa <i>work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat
9	Fudlaa & Salamah Wahyuni	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kepuasan Kerja Dengan Perceived Supervisor Support Dan Internal Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi	Fokus Manajerial 2016 – Vol. 14 No. 2 Hal. 173-188	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja
0	Peng Wang, John J. Lawler, and Kan Shi	Work-Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia	Journal of Leadership & Organizational Studies XX(X) 1 –11 Baker College 2010 Reprints and permission: http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/1548051810368546 http://jlos.sagepub.com	Berkenaan dengan perbedaan yang signifikan dalam konflik keluarga pekerja dan tingkat <i>self-efficacy</i> antara dua kelompok perawat permanen dan berbasis kontrak, dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, kelelahan, tekanan emosi dan gejala depresi juga terdapat hubungan yang significant

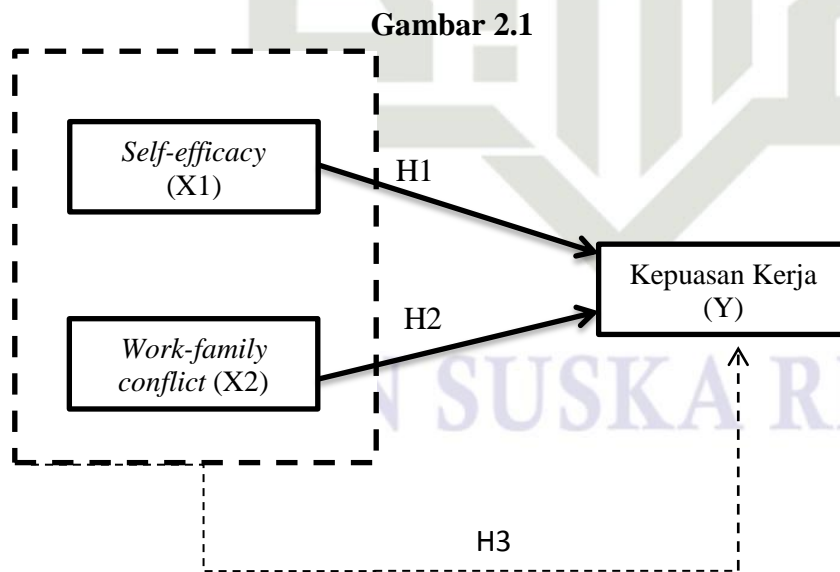
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh *Self- Efficacy* dan *Work-family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai wanita, yang diantaranya memiliki kesamaan dalam beberapa variabel bebas namun berbeda juga dengan variabel terikatnya. Artinya, perbedaan terdapat pada variabel bebas yang diteliti. Selain perbedaan pada variabel bebas , objek yang diteliti juga berbeda. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang sama sekali tidak sama dengan penelitian terdahulu.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membentuka atau bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas efikasi diri (*self-efficaccy*) (X1), *work-family conflict* (X2), dan kepuasan kerja (Y). Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 2.1: Kerangka pemikiran Pengaruh *Self- Efficacy* (X1) dan *Work-family Conflict* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berikut merupakan definisi konsep operasional variabel penelitian oleh beberapa ahli tentang kepuasan kerja, *self-efficacy* dan *work-family conflict*.

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura dalam Putu, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Level (Tingkat Kesulitan) 2. Generality (Luas Bidang Perilaku) 3. Strength (Kekuatan) (Bandura & Adam, dalam Jeffrey dkk, 2018)	Likert
2	<i>Work-family conflict</i> (X2)	<i>Work-family conflict</i> adalah konflik yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. (Frone, Russel & Cooper, 1992 dalam Lisa & Hamidah, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan kerja 2. Banyaknya tuntutan tugas 3. Kurangnya kebersamaan keluarga 4. Sibuk dengan pekerjaan 5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. (Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio, 2001 dalam Rurin, 2016)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Memiliki moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja (Hasibuan, 2012) 	
--------------------	---	---	--

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas, serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dkk (2018) hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Dikuatkan juga dalam penelitian Putu & Gusti (2015) Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self-efficacy* pada kepuasan kerja karyawan
 H1 : Diduga *self-effiacacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan & Gede 2016 menunjukkan pengaruh negative dan signifikan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang berarti apabila *work-family conflict* semakin tinggi maka akan menurunkan kepuasan kerja pada

karyawan. Penelitian oleh Anandiyas dan Musadieg (2016) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

H2 : Diduga *work-family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Penelitian yang dilakukan oleh Peng Wang, John J. Lawler, dan Kan Shi (2010) berkenaan dengan perbedaan yang signifikan *work-family conflict* dan tingkat *self-efficacy* antara dua kelompok perawat permanen dan berbasis kontrak, dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, kelelahan, tekanan emosi dan gejala depresi juga terdapat hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Diduga efikasi diri (*self-efficacy*) dan *work-family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kab. Kampar yang terletak di Jl. Dr. A Rahman Saleh No. 22 Kec. Bangkinang, Kab.Kampar, Provinsi Riau.

Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan November 2019 hingga penelitian ini selesai pada Bulan April 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari Dinas Kesehatan Kab. Kampar
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan tempat penulis melakukan penelitian yang sudah tersedia dari dinas, yaitu jumlah pegawai, jumlah status pegawai dan absensi pegawai

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas,penulis menggunakan teknik pengumpulan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuathasil penelitian. Alat pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dengan harapan mendapat respon atas dasar pertanyaan tersebut, kuesioner diisi oleh karyawan dengan menggunakan skala Likert.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik mengadakan pembicaraan langsung tentang masalah yang di bahas untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang wanita berjumlah 112 orang di Dinas Kesehatan Kab. Kampar

b. Sampel

Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang sudah menikah.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah populasi nya yaitu 112 pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kab. Kampar . Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan menggunakan *purposive sampling*.

Purposive sampling yaitu teknik menentukan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah pegawai wanita dengan status kerja tetap yang sudah bekerja di Dinas Kesehatan Kab. Kampar dengan masa kerja minimal 2 tahun dan pegawai wanita yang sudah menikah. Dengan jumlah 74 pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kab. Kampar yang sudah menikah dan masa kerja 2 tahun.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini melakukan instrumen penelian dengan menggunakan skala likert. Pengukuran variabel-variabel ini bersumber dari hasil jawaban kusioner yang telah di jawab oleh responden. Dimana jawaban akan diberi nilai.

Menurut **Suliyanto (2011)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial, dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju | skor 5 |
| b. Setuju | skor 4 |
| c. Netral | skor 3 |
| d. Tidak Setuju | skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur emakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam pengukuran suatu gejala. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji realibilitas adalah dengan melibatkan nilai cronbach alpha untuk masing-masing variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,60.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2005). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat orellasi antara skor masing-masing item dalam kusioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dnegan menggunakan *Coefficient Correlation Person* dalam SPSS. Jika nilai signifikan (Vakue) >0,05, maka akan terjadi hubungan yang signifikan.

3.7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suliyanto (2011) normalitas menggunakan uji statistic non paremetik Kolmogotov-Sminov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{table}$ atau nilai sig > alpha

b. Uji Multikolineritas

Suliyanto (2011) terjadi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji mutikolineritas bertujuan untuk meguji apakah dala model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tesebut dinyatakan mengandung gejala multikolineritas. Multikolineritas dapat diuji melalui nilai toleransia dengan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2) Toleran}$$

- a) Jika $VIF > 10$, terdapat persoa;an miltikolineritas diantara variabel bebas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2006)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan engganggu pada priode t. Jika ada, berarti terdapat autorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Darbin Watson dengan rumus sebagai berikut.

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Keterangan :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d model



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

regresi tidak mengandung masalah autokorelasi jika kriteria du <d<2-du terpenuhi.

3.8 Analisis Data

Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif.

Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode penelitian ini menggunakan SPSS. Yang mana menggunakan :

- a. Regresi linear berganda

Regresi linear berganda bagaimana variabel tergantungnya dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas ($X_1 X_2 X_3$) Secara umum dapat dilukiskan dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

Y = Variabel Terikat yaitu Kepuasan kerja

X_1 = Variabel bebas yaitu *Self-efficacy*

X_2 = Variabel bebas yaitu *Work-family Conflict*

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (eror)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara Parsial (uji t), uji secara Simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap Variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

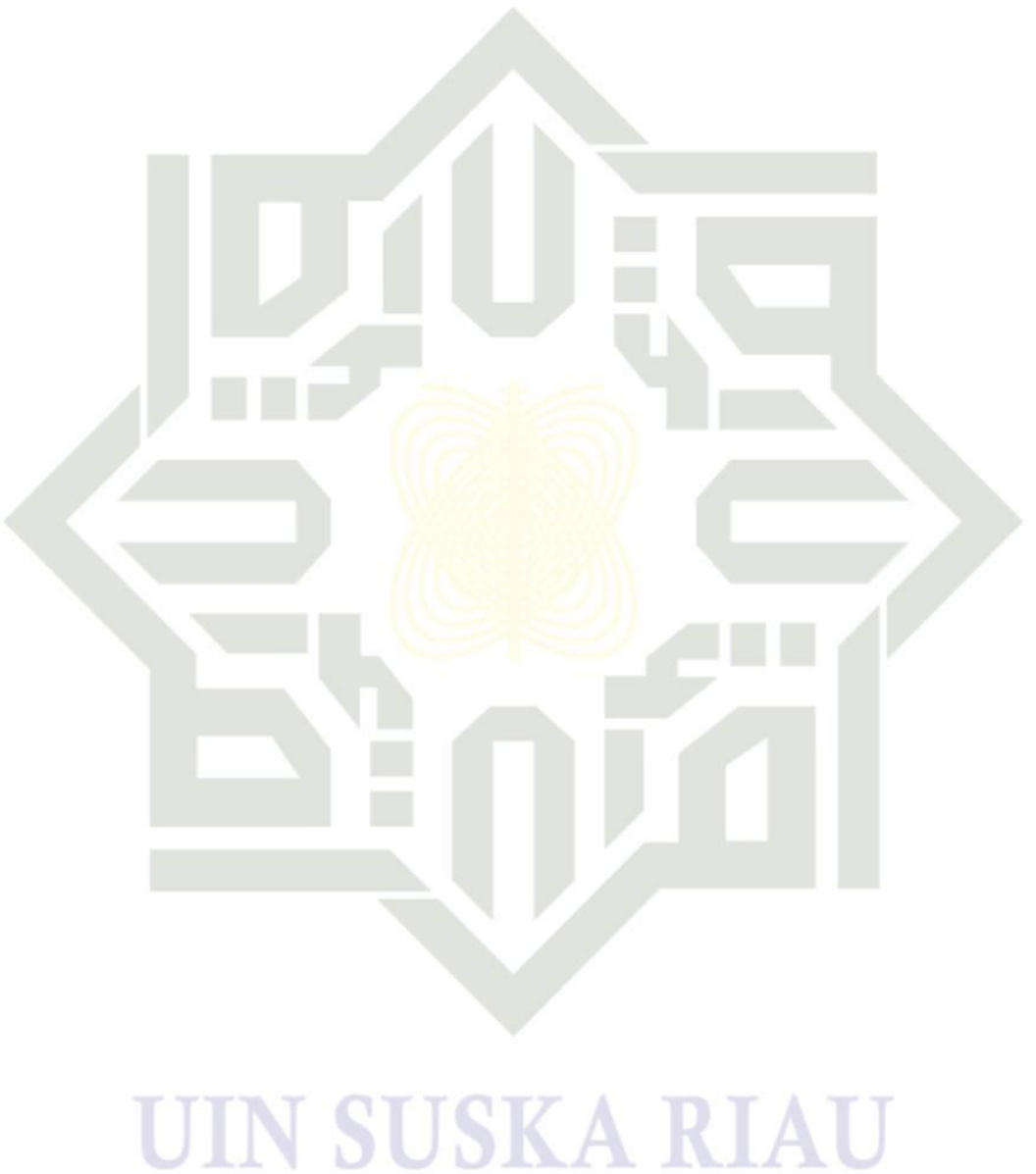
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap Variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan $-n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya, adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. nilai koefisien determinasi diantara 0 dan 1. jika koefisien determinasi = 1 artinya independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk di prediksi variabel-variabel dependen. jika

koefisien determinasi = 0 artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN****4.1 Sejarah, Lokasi, Dan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar**

Berbicara sejarah Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar tentunya tidak lepas dari perjalanan Kabupaten Kampar, Kabupaten Kampar terbentuk sejak tahun 1956 berdasarkan Undang-undang nomor 12 tahun 1956 dengan Ibukota Bangkinang. Pada awalnya Kabupaten Kampar terdiri dari 19 kecamatan dengan dua Pembantu Bupati sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau nomor KPTS.318/VII/1987, tanggal 17 Juli 1987.

Pembantu Bupati Wilayah I berkedudukan di Pasir Pangaraian dan pembantu Bupati wilayah II di Pangkalan kerinci. Pembantu Wilayah I mengkoordinir wilayah Kecamatan Rambah, Tandun, Rokan IV Koto, Kunto Darussalam, Kepenuhan dan Tambusai. Sedangkan pembantu Wilayah II mengkoordinir wilayah Kecamatan Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut dan Kuala Kampar. Kecamatan lainnya yang tidak termasuk ke dalam dua wilayah I dan II tersebut dikoordinir langsung oleh Kabupaten.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 53 tahun 1993 Juncto Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 75 tahun 1999, tanggal 24 Desember 1999, maka Kabupaten Kampar resmi dimekarkan menjadi 3 kabupaten yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai Kabupaten, Kampar dikepalai oleh seorang Bupati dengan satu orang wakil bupati.

Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dan 250 desa/kelurahan. Dari 250 desa/kelurahan yang ada di Kabupten Kampar sebanyak 178 desa (71,2 persen) merupakan desa non tertinggal, 55 desa (22 persen) merupakan desa tertinggal dan 17 desa (6,8 persen) merupakan desa sangat tertinggal. Desa sangat tertinggal banyak terdapat di Kecamatan Kampar Kiri Hulu yaitu sebanyak 9 desa.

Kabupaten Kampar terletak antara 01°00'40" Lintang Utara sampai 00°27'00" Lintang Selatan, 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur dengan batas wilayah adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan kota pekanbaru dan kabupaten siak.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan kabupaten rokan hulu dan Prov. Sumatera Barat.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kab. Pelalawan dan Kab. Siak.

Luas wilayah Kabupaten Kampar ± 1.128.928 Ha atau ± 11,94% dari luas wilayah Provinsi Riau (94.561,60 km²). Administrasi pemerintahan di Kabupaten Kampar terbagi atas 21 kecamatan, 250 desa dan kelurahan. Kecamatan terluas wilayahnya adalah Kecamatan XIII Koto Kampar yaitu 1.406,40 km² (12,46%) diikuti Kecamatan Tapung Hulu seluas 1.365,97 km² (12,10%), sedangkan Kecamatan Kampar dengan luas 79,84 km² (0,71%) dan Kecamatan Rumbio Jaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luas 76,92 km² (0,68%) merupakan kecamatan yang terkecil luasnya di Kabupaten Kampar.

Dalam perkembangannya Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dulunya berlokasi di Jalan Prof M. Yamin Bangkinang Kota seiring dengan perkembangan Dinas Kesehatan pindah ke lokasi Jalan A Rahman Saleh No. 21 daerah Rumah Sakit Lama Kabupaten Kampar dan pada tahun berikutnya karena tuntutan perkembangan dan gedung tersebut sudah dipindah alih fungsikan maka Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar pindah ke lokasi sekarang tepatnya di Jalan A Rahman Saleh No. 22 gedung yang sekarang.

Sebutan Dinas Kesehatan dulunya pernah dengan sebutan Dokabu (Dokter Kabupaten), setelah itu DKR (Dinas Kesehatan Rakyat) dan saat ini Dinas Kesehatan Kabupaten. Adapun Kepala Dinas Kesehatan yang pernah memimpin antara lain:

1. **Dr. Pilemon S. Palawi** (1970 – 1980)
2. **Dr. H. Mansyur Arsyad, S KM** (1980 – 1987)
3. **Dr. Leo Sutarman, M.Sc (PH)** (1987 – 1991)
4. **Dr. H. Zaenudin Marfuatun tahun** (1991 – 1999)
5. **Dr. H. Thamrin Manap** (2000 – 2005)
6. **Dr. Wildan Asfan Hsb, M.Kes** (2005 – 2006)
7. **Hj. Afrida Aziz, M.Sc** (2006 – 2009)
8. **H. Ahmad Hanafi, SKM, M.Kes** (2010 – 2015)
9. **H. Herlyn Rahmola, SKM, M.Si** (2015 – Feb 2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

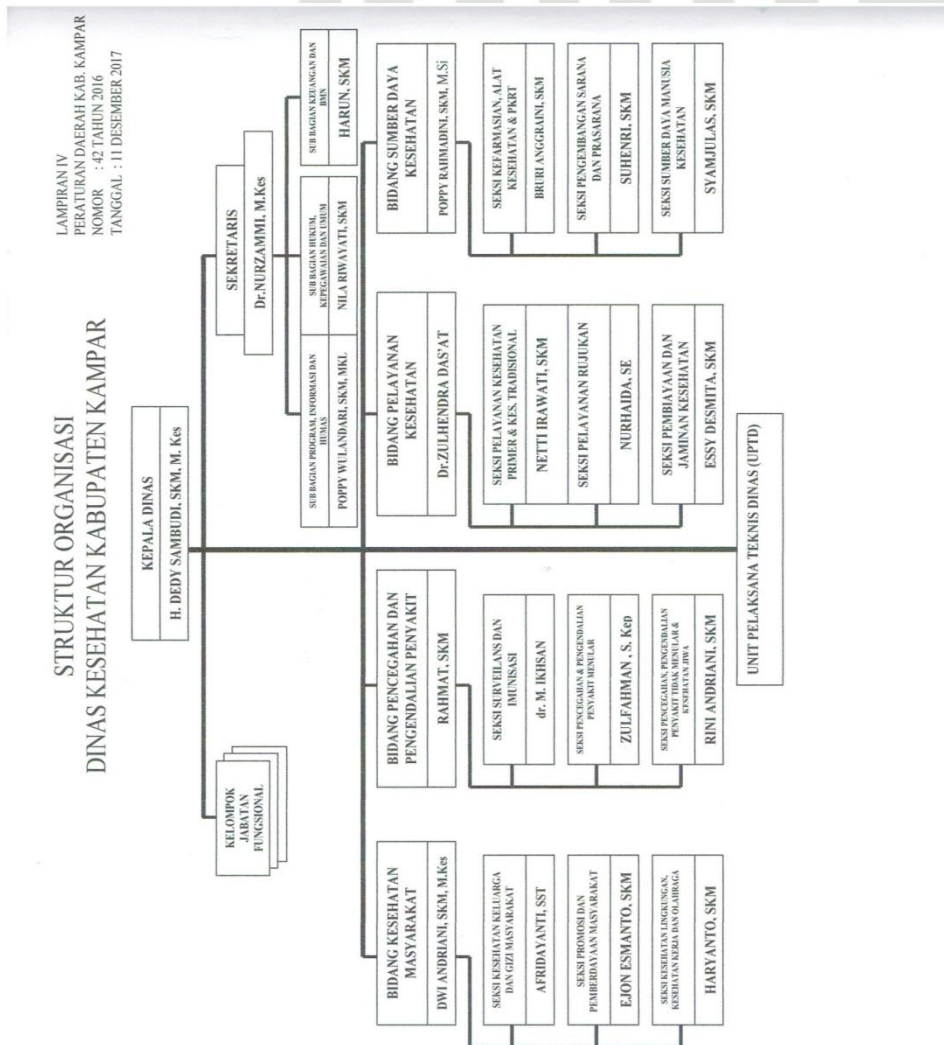
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. **dr. Muhammad Haris** (Feb 2018 – Maret 2019)
11. **Nurbit, S.IP, MH** (Maret 2019 – November 2019)
12. **H. Dedy Sambudi, SKM, M.Kes** (November 2019- sekarang)

Berikut adalah gambar dari struktur organisasi Dinas kesehatan Kabupaten

Kampar pada Tahun 2020:

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KAMPAR**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar

Gambaran Kabupaten Kampar masa depan yang ingin dicapai melalui Pembangunan Kesehatan adalah suatu kondisi dimana masyarakat Kabupaten Kampar menyadari, mau dan mampu untuk mengenali, mencegah dan mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi. Sehingga masyarakat dapat menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh pelosok Kabupaten Kampar.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dalam upaya mewujudkan visinya telah menetapkan strategi pencapaiannya sebagai berikut:

1. Meningkatnya pemerataan dan kualitas sarana dan prasarana kesehatan.
2. Meningkatnya pemerataan dan kualitas tenaga kesehatan.
3. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat.
4. Meningkat aksessibiliti masyarakat miskin terhadap layanan kesehatan.

Pada tahun 2018 program dan kegiatan prioritas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar adalah Program upaya kesehatan masyarakat dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Peningkatan pelayanan puskesmas dan puskesmas Pembantu, karena didalamnya terdapat pelayanan UGD 24 jam di puskesmas se-Kabupaten Kampar.
2. Kegiatan revitalisasi sistem kesehatan untuk akreditasi puskesmas se-Kabupaten Kampar

3. Kegiatan pelayanan kesehatan JAMKESMAS, JAMKESDA, dan JAMPERSAL

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan Kampar

Berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 42 Tahun 2016, Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar memiliki tugas sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kesehatan;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang kesehatan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan *self-efficacy* satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
2. *Work-Family Conflict* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai negatif yang menunjukkan setiap peningkatan *work-family conflict* satu satuan maka akan menurunkan kepuasan pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
3. *Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diketahui dari F hitung $(56,741) > F \text{ tabel } (2,73)$ dengan $\text{sig } (0,000) < 0,05$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Variabel *Self-efficacy* memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel *Work-family conflict*, koefisien regresi variabel *self-efficacy* 0,725 dan *work family conflict* -0,362 yang artinya apabila variabel-variabel tersebut mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai wanita tersebut akan mengalami peningkatan sebesar 0,725 untuk variabel *self-efficacy* dan untuk variabel *work-family conflict* akan mengalami penurunan kepuasan kerja sebesar -0,362 karena bernilai negatif.
5. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai adjusted *R Square* sebesar 0,615, yang artinya persentase variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variable dependen sebesar 61,5%. hal ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan *work-family conflict* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 61,5% terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel tersebut bisa berupa faktor psikologis, fisik, finansial, dan sosial.

6.2 Saran

Saran untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu:

Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, hendaknya dapat lebih meningkatkan *self-efficacy* para pegawai wanita, karena dengan meningkatnya *self-efficacy* maka akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai wanita tersebut di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Pegawai Wanita Dinas Kesehatan Kampar, hendaknya bisa mengimbangi konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) yang mereka hadapi, karena akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Sebaiknya, Dinas Kesehatan juga dapat mengelola *work-conflict* yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variable-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandiyas, K.R., & Musadieg, M.A. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No.1 Juli 2016.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Desta, N.K., & Lies, E.M. (2015). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cabang Wonosobo* . Jurnal Manajemen. Universitas NegriYogyakarta.
- Duane, P.S., & Sydney, E.S. 2011. *A History of Modern Psychology (terjemahan)*. USA: Wadsworth
- Fudla, L., & Wahyuni, S. (2016). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kepuasan Kerja Dengan Perceived Supervisor Support Dan Internal Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi*. Fokus Manajerial 2016 – Vol. 14 No. 2 Hal. 173-188.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jeffrey, A.K., Kevin, C.T.K., & Deborah, C.W. (2018). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada*, Surabaya . Universitas Kristen Petra.
- Lisa, D.A., & Hamidah, N. U. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 55 No. 2 Februari 2018
- Mangkunegara ,Anwar Prabu .(2009) .*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulina, I. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh*. Jurnal Manajemen dan Inovasi, Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 97-118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Peng Wang, John J. Lawler, and Kan Shi. 2010. *Work–Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia*. sagepub.com/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/1548051810368546 <http://jlos.sagepub.com>
- Pattu, E.P.D., & Gusti, A.M. (2015). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1
- Prawironegoro, Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Rian, S., & Lucky, D. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.562-572
- Rikantika, Rurin. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-14. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit AndiOffset, Yogyakarta.
- Supriyadi. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan Pt. Aseli Dagadu Djokdja)* [Skripsi]. Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wayan, J. W. I., & Gede, R. I. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. ISSN, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Afa Hadaina Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar)”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

AFA HADAINA
Nim. 11671202622

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Usia : _____
- Lama Kerja : _____
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya.....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

1. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap tugas yang diberikan, saya dapat menyelesaikan dengan baik.					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
3.	Saya merasa tenang bekerja di instansi ini					
4.	Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab					
5.	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kepuasan tersendiri					
6.	Saya merasa senang bisa bekerja dengan instansi ini					
7.	Saya melakukan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya senang jika dipercaya mampu mengerjakan tugas dan tuntutan yang menjadi tanggung jawab saya					
9.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan sebuah prestasi kerja					
10.	Saya bisa bekerja dengan keahlian yang saya punya					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Self-efficacy

	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Jika ada pekerjaan yang terlalu rumit dan sulit, saya tidak akan mencobanya.					
2.	Saya menolak untuk belajar hal yang baru jika dirasakan sulit untuk dilakukan					
3	Ketika saya mencoba melakukan hal yang baru saya akan mudah menyerah jika tidak berhasil melakukannya					
4	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu,maka saya akan terus mengerjakannya.					
5	Jika pertama kali saya tidak berhasil mengerjakan pekerjaan saya, maka saya akan terus mencobanya.					
6.	Jika saya membuat suatu rencana dalam pekerjaan, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya dengan baik.					
7	Saya tidak dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya.					
8.	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya melalukan sesuatu.					
9.	Saya merasa tidak mampu menghadapi semua masalah yang datang dalam pekerjaan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. WORK FAMILY CONFLICT

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tidak nyaman sepulang kerja					
2.	Melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja.					
3.	Beban tanggung jawab keluarga membuat sulit konsentrasi dalam bekerja					
4.	Lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga.					
5.	Saya sulit menyeimbangi konflik di rumah dengan konflik pekerjaan					
6.	Terlalu banyak tuntutan pekerjaan membuat saya sulit fokus terhadap keluarga					
7.	Saya tidak memiliki banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga					
8.	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan ketika saya berada di rumah					
9.	Permasalahan di tempat kerja mempengaruhi perilaku saya di rumah					
10.	Permasalahan di rumah mempengaruhi pekerjaan saya di tempat kerja					
11.	Tekanan pekerjaan membuat saya kurang fokus dengan keluarga saya					
12.	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	SELF-EFFICACY (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
Responden 1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
Responden 2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32
Responden 3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	31
Responden 4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	38
Responden 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
Responden 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
Responden 8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
Responden 9	4	5	4	4	3	4	3	4	4	35
Responden 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
Responden 13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
Responden 14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
Responden 15	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
Responden 16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
Responden 17	4	3	4	4	3	4	4	3	2	31
Responden 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 19	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
Responden 20	4	4	5	5	5	4	5	3	3	38
Responden 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 22	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
Responden 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 24	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
Responden 25	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
Responden 26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
Responden 27	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
Responden 29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
Responden 30	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
Responden 31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
Responden 32	5	5	4	4	4	5	5	4	4	41
Responden 33	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
Responden 34	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
Responden 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 36	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
Responden 37	4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
Responden 38	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden 39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
Responden 40	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
Responden 43	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 45	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37
Responden 46	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
Responden 47	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
Responden 48	4	4	4	5	3	4	4	5	4	37
Responden 49	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
Responden 51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
Responden 52	3	4	5	4	4	5	4	4	4	37
Responden 53	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
Responden 54	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
Responden 55	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
Responden 56	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38
Responden 57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
Responden 58	4	3	4	5	4	4	4	4	3	35
Responden 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Responden 60	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
Responden 61	3	4	5	4	5	3	5	4	3	36
Responden 62	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
Responden 63	3	4	4	4	5	5	3	5	4	37
Responden 64	5	4	5	4	5	4	3	4	3	37
Responden 65	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
Responden 66	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
Responden 67	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36
Responden 68	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35
Responden 69	4	4	4	5	3	4	4	3	4	35
Responden 70	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
Responden 71	4	5	3	4	4	3	2	3	4	32
Responden 72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
Responden 73	4	3	4	5	4	4	3	3	5	35
Responden 74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Diilindungi Undang-Undang
 mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau
 mengemukakan dan memelihara hak sebagai penulisan dan penulisan karya ilmiah dan penulisan karya ilmiah dan penulisan karya ilmiah

RESPONDEN	WORK-FAMILY CONFLICT (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
Responden 1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	28
Responden 2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	26
Responden 3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	25
Responden 4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	18
Responden 5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	31
Responden 6	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	18
Responden 7	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
Responden 8	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	29
Responden 9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
Responden 10	4	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	25
Responden 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 12	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	32
Responden 13	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	29
Responden 14	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	37
Responden 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25
Responden 16	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	23
Responden 17	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	30
Responden 18	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25
Responden 19	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	16
Responden 20	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	23
Responden 21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
Responden 22	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	20

Responden 23	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	26
Responden 24	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
Responden 25	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28
Responden 26	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	19
Responden 27	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	23
Responden 28	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Responden 29	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	25
Responden 30	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	27
Responden 31	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	18
Responden 32	4	4	5	2	1	2	2	2	3	2	2	31
Responden 33	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	25
Responden 34	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	24
Responden 35	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	1	25
Responden 36	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	30
Responden 37	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	20
Responden 38	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	25
Responden 39	4	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	27
Responden 40	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	26
Responden 41	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	25
Responden 42	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Responden 43	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	30
Responden 44	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	25
Responden 45	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	23
Responden 46	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	18
Responden 47	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	23

Diilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, dan penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengumumkan dan menandatangani surat izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan

Responden 48	3	2	5	1	3	2	3	2	2	1	2	30
Responden 49	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	20
Responden 50	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24
Responden 51	4	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	26
Responden 52	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	23
Responden 53	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	31
Responden 54	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	1	24
Responden 55	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	18
Responden 56	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	23
Responden 57	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	21
Responden 58	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	15
Responden 59	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	25
Responden 60	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	17
Responden 61	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	24
Responden 62	4	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	24
Responden 63	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	25
Responden 64	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	25
Responden 65	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	27
Responden 66	4	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	27
Responden 67	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	21
Responden 68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26
Responden 69	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
Responden 70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30
Responden 71	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28
Responden 72	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20

Diilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan menjabarkan isi izin UIN Suska Riau

Responden 3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	27
Responden 4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	15

RESPONSE	KEPUASAN KERJA (Y)										
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
Responden 1	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	43
Responden 2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Responden 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
Responden 4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
Responden 5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
Responden 7	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
Responden 8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Responden 14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
Responden 15	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
Responden 16	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	47
Responden 17	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	36
Responden 18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 20	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47

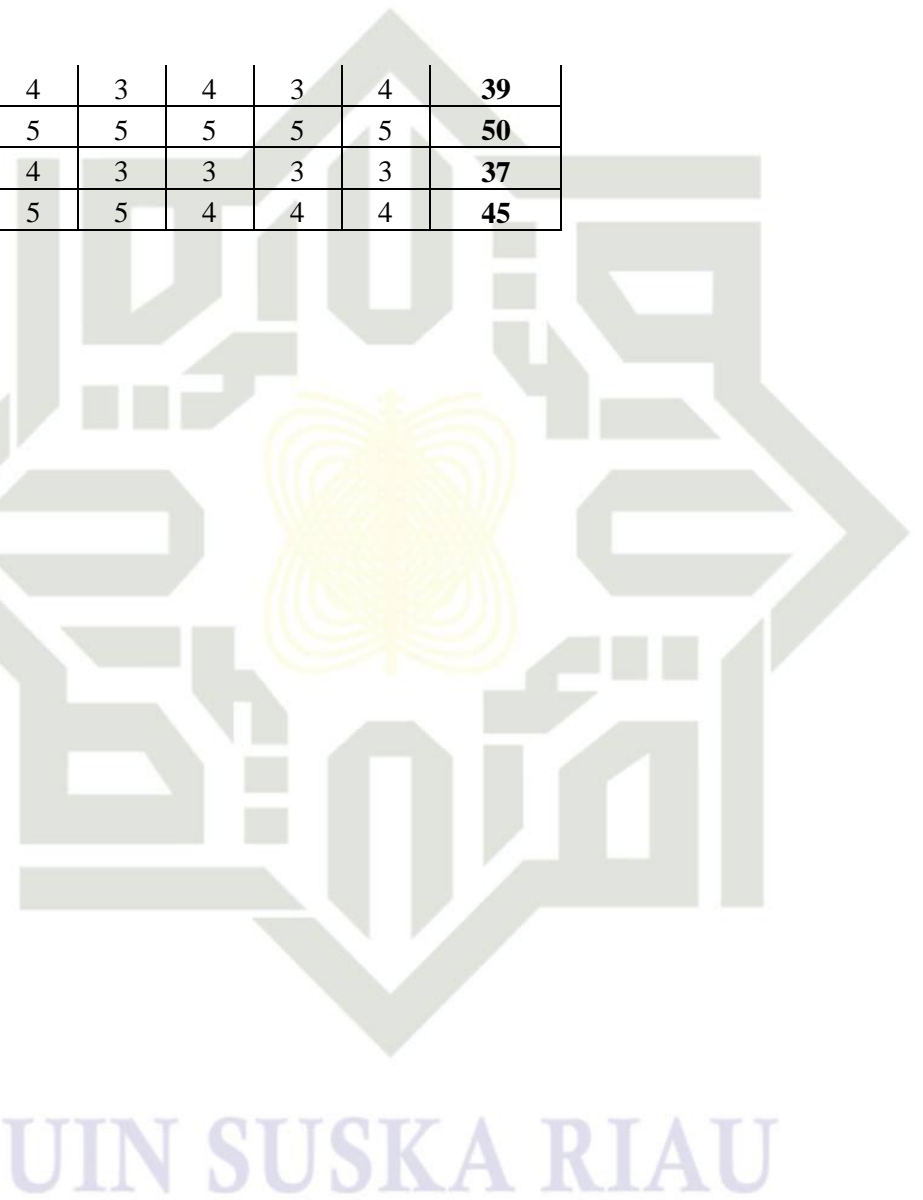
Responden 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39
Responden 5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
Responden 6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
Responden 8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
Responden 9	4	4	4	5	3	5	3	3	5	4	40
Responden 10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
Responden 13	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	45
Responden 14	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 16	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
Responden 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 18	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42
Responden 19	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	41
Responden 20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
Responden 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
Responden 23	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
Responden 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 kutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, dan tidak merugikan hak-hak moral atau ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2001 tentang Hak Cipta

Responden 46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
Responden 47	5	4	4	5	4	4	4	3	4	42
Responden 48	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
Responden 49	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
Responden 50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
Responden 51	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
Responden 52	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
Responden 53	4	4	5	5	4	4	4	3	3	39
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Responden 55	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
Responden 56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
Responden 57	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
Responden 58	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
Responden 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 60	4	5	5	5	5	4	4	3	3	41
Responden 61	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
Responden 62	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
Responden 63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
Responden 64	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
Responden 65	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
Responden 66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
Responden 67	5	5	4	4	4	5	4	3	3	42
Responden 68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Responden 69	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
Responden 70	4	4	4	4	4	5	4	5	3	40

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau
 mengemukakan dan menjabarkan secara mendalam atau merinci tentang isi dan makna dari izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan



Responden 1	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	39
Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	37
Responden 4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45

Dilindungi Undang-Undang
g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
gutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
g mengumumkan dan membuat tiruan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	12,2	12,2	12,2
	S	42	56,8	56,8	68,9
	SS	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	8,1	8,1	8,1
	S	46	62,2	62,2	70,3
	SS	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6,8	6,8	6,8
	S	50	67,6	67,6	74,3
	SS	19	25,7	25,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	5,4	5,4	5,4
	S	45	60,8	60,8	66,2
	SS	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Hak Cipta

ang

© H&S

NS

Is

f Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	10,8	10,8	10,8
S	43	58,1	58,1	68,9
SS	23	31,1	31,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

g-Uh

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	8,1	8,1	8,1
S	51	68,9	68,9	77,0
SS	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
N	13	17,6	17,6	18,9
S	40	54,1	54,1	73,0
SS	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	18,9	18,9	18,9
S	38	51,4	51,4	70,3
SS	22	29,7	29,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
N	17	23,0	23,0	24,3
S	38	51,4	51,4	75,7
SS	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

ndang

VARIABEL X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	4,1	4,1	4,1
TS	20	27,0	27,0	31,1
N	30	40,5	40,5	71,6
S	21	28,4	28,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	11	14,9	14,9	14,9
TS	40	54,1	54,1	68,9
N	19	25,7	25,7	94,6
S	4	5,4	5,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	15	20,3	20,3	20,3
TS	37	50,0	50,0	70,3
N	21	28,4	28,4	98,6
SS	1	1,4	1,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	



1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	19	25,7	25,7	25,7
TS	39	52,7	52,7	78,4
N	15	20,3	20,3	98,6
SS	1	1,4	1,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	20	27,0	27,0	27,0
TS	42	56,8	56,8	83,8
N	12	16,2	16,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	19	25,7	25,7	25,7
TS	41	55,4	55,4	81,1
N	14	18,9	18,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	16	21,6	21,6	21,6
TS	42	56,8	56,8	78,4
N	16	21,6	21,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

- H
1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	18	24,3	24,3	24,3
TS	41	55,4	55,4	79,7
N	14	18,9	18,9	98,6
S	1	1,4	1,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	17	23,0	23,0	23,0
TS	37	50,0	50,0	73,0
N	19	25,7	25,7	98,6
S	1	1,4	1,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	25	33,8	33,8	33,8
TS	38	51,4	51,4	85,1
N	10	13,5	13,5	98,6
S	1	1,4	1,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	28	37,8	37,8	37,8
TS	42	56,8	56,8	94,6
N	4	5,4	5,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

H

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	27	36,5	36,5	36,5
TS	39	52,7	52,7	89,2
N	8	10,8	10,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

g-Undan

VARIABEL Y

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	42	56,8	56,8	56,8
SS	32	43,2	43,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	63,5	63,5	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	4,1	4,1	4,1
S	41	55,4	55,4	59,5
SS	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	1,4	1,4	1,4
S	43	58,1	58,1	59,5
SS	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak C

dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	5,4	5,4	5,4
	S	45	60,8	60,8	66,2
	SS	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,4	1,4	1,4
	S	46	62,2	62,2	63,5
	SS	27	36,5	36,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	N	8	10,8	10,8	12,2
	S	36	48,6	48,6	60,8
	SS	29	39,2	39,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	13,5	13,5	13,5
	S	33	44,6	44,6	58,1
	SS	31	41,9	41,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

- H
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

U

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	13	17,6	17,6	17,6
S	30	40,5	40,5	58,1
SS	31	41,9	41,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	18,9	18,9	18,9
S	31	41,9	41,9	60,8
SS	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,20	10,301	,546	,795
X1.2	33,18	10,640	,516	,799
X1.3	33,20	10,794	,518	,799
X1.4	33,11	10,974	,440	,807
X1.5	33,19	10,676	,462	,805
X1.6	33,24	10,515	,604	,790
X1.7	33,32	9,921	,561	,793
X1.8	33,28	10,124	,526	,798
X1.9	33,41	10,080	,498	,802

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,42	19,836	,348	,802
X2.2	22,14	19,981	,385	,797
X2.3	22,23	18,974	,535	,782
X2.4	22,36	19,468	,463	,789
X2.5	22,46	20,115	,452	,790
X2.6	22,42	20,110	,439	,791
X2.7	22,35	19,546	,548	,782
X2.8	22,38	19,608	,497	,786
X2.9	22,30	20,020	,397	,795
X2.10	22,53	19,266	,549	,781
X2.11	22,68	20,688	,414	,794
X2.12	22,61	20,379	,414	,793

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38,74	14,714	,488	,860
Y1.2	38,81	14,347	,613	,853
Y1.3	38,81	14,183	,550	,856
Y1.4	38,78	14,665	,478	,861
Y1.5	38,89	13,988	,602	,852
Y1.6	38,82	14,476	,542	,857
Y1.7	38,92	13,144	,626	,850
Y1.8	38,89	13,084	,652	,847
Y1.9	38,93	13,489	,517	,861
Y.10	38,97	12,273	,774	,835

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	9

VARIABEL X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,804	12

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,866	10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

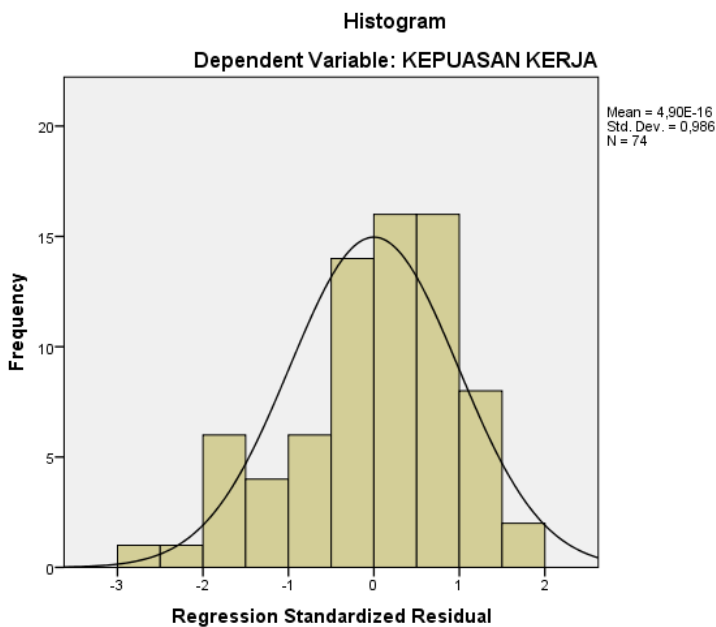
UJI NORMALITAS

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54517059
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,067
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

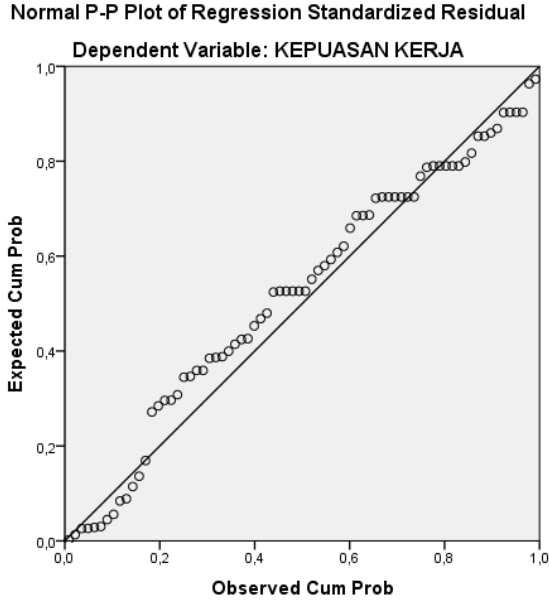
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,881	3,587		6,937	,000		
SELF-EFFICACY	,725	,084	,636	8,620	,000	,997	1,003
WORK-FAMILY CONFLICT	-,362	,063	-,425	-5,770	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI AUTOKORELASI

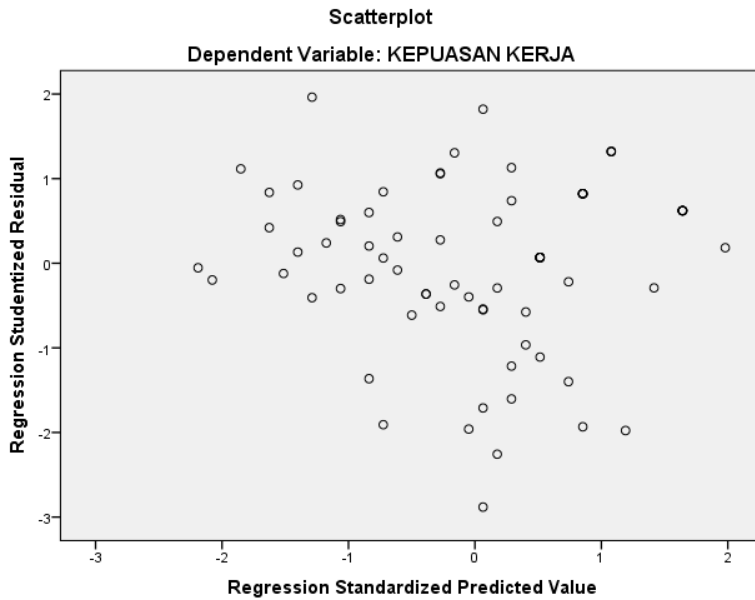
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 ^a	,615	,604	2,581	1,621

a. Predictors: (Constant), WORK-FAMILY CONFLICT , SELF-EFFICACY

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,881	3,587		6,937	,000
SELF-EFFICACY	,725	,084	,636	8,620	,000
WORK-FAMILY CONFLICT	-,362	,063	-,425	-5,770	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAS (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,830	2	377,915	56,741	,000 ^b
	Residual	472,886	71	6,660		
	Total	1228,716	73			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), WORK-FAMILY CONFLICT , SELF-EFFICACY

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,881	3,587		6,937	,000
SELF-EFFICACY	,725	,084	,636	8,620	,000
WORK-FAMILY CONFLICT	-,362	,063	-,425	-5,770	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,604	2,581

a. Predictors: (Constant), WORK-FAMILY CONFLICT , SELF-EFFICACY

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

AFA HADAINA, Lahir di Medan pada tanggal 19 Agustus 1998 yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dengan nama kakak Aji Muhammad dan nama adik Brilliant Mahathir yang lahir dari pasangan Bapak Zamnir dan Ibu Mega Safrina.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 033 Bangkinang pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di MTS Dare El Hikmah Pekanbaru pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di MAN 1 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukarjo Mesim, Kec. Rupert, Kab. Bengkalis pada Bulan Juli sampai dengan Bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 18 Juni 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Self-Efficacy dan Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar)”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.