

Pengaruh Work Family Conflict, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh

Journals of Management and Entrepreneurship, 2025

Vol. 00 (0), 00-00

© The Journal, 2025

DOI: 10.XXXXX

<https://jurnal.unbrah.ac.id/index.php/performance>

Journal

Article History

Received: November 15th, 2024

Revised: January 4th, 2025

Accepted: January 8th, 2025

Howardi Visza Adha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
howardivisza@fekon.unbrah.ac.id

Yulihardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
yulihardi@fekon.unbrah.ac.id

Amelia Zora

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
ameliazora@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Work Family conflict, Work Safety and Workload have on Job Satisfaction of Female Nurses at Dr. Adnaan WD Payakumbuh. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were female nurses at the Dr. Adnaan WD Payakumbuh totaling 287 people. The sample in this study amounted to 74 respondents. The data collection technique in this study was through a questionnaire using the Likert scale technique. The data analysis technique in this study is multiple linear regression.

Based on the partial statistical analysis of the work family conflict variable, a t table of 1.665 is obtained. From the results above it can be seen that $t_{count} > t_{table}$ or $-2.202 > 1.665$ means that H1 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work family conflict has a negative and significant effect on the job satisfaction of nurses at RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

The work safety variable with $t_{count} > t_{table}$ or $3,537 > 1.665$ means that H2 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work safety has a positive and significant effect on job satisfaction of nurses at RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh. The workload variable with $t_{count} > t_{table}$ or $-2,490 > 1.665$ means that H3 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that workload has a negative and significant effect on the job satisfaction of nurses at RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Based on table 4.16 of the F test it is known that the calculated F value $>$ F table

Corresponding Author

Name : Yulihardi

Email : yulihardi@fekon.unbrah.ac.id

14.812 > 2.74 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This means that together the variables work family conflict, work safety and workload affect the job satisfaction of nurses at RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Keywords: Work Family Conflict, Work Safety, Workload, Job Satisfaction Reading List: 22 (2017-2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Work Family Conflict, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Wanita Rumah Sakit Umum daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh yang berjumlah 287 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisioner dengan menggunakan teknik skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis statistik secara parsial variabel Work Family Conflict diperoleh t tabel sebesar 1,665. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau $-2.202 > 1,665$ artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

. Variabel keselamatan kerja dengan t hitung > t tabel atau $3.537 > 1,665$ artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh. Variabel Beban Kerja dengan t hitung t hitung > t tabel atau $-2.490 > 1,665$ artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Berdasarkan tabel 4.16 uji F diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel $14,812 > 2,74$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Work Family Conflict, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Kata kunci : Work Family Conflict, Keselamatan Kerja, Beban kerja, Kepuasan Kerja
Daftar Bacaan : 22 (2017-2022)

1. Pendahuluan

Pada era Globalisasi pada saat sekarang ini banyak persaingan semakin meningkat, tidak luput dari permasalahan kesehatan yang banyak menuntut rumah sakit sebagai penyedia fasilitas dan sarana-prasarana kesehatan karena banyaknya pesaing yang ada disekitar mereka. Terlebi tuntutan dari masyarakat yang banyak menginginkan pelayanan kesehatan yang baik, akurat, berkualitas dan efektif dan efisien.

Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan kemajuan dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Di era globalisasi ini menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya termasuk rumah sakit yang bergerak dibidang jasa.

Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk memberikan kesan yang terbaik kepada pasiennya agar pasien merasa puas dengan kerjanya. Namun dalam menciptakan kinerja yang baik dari karyawan terutama perawat karena perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam dalam melayani pasien rumah sakit perlu menciptakan kesan puas terlebih dahulu kepada perawat, karena kepuasan yang didapat dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2017:75) istilah "Kepuasan" merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. salah satunya yaitu menurut Nunung (2018:76) Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya.

Munandar (2017:120) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu: Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja (Variabel peran, Work-family conflict, Gaji, Stres Kerja, Beban kerja, Keselamatan kerja).

Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti: Kepribadian mencakup locus of control dan afek negatif, Gender, Usia, Pendidikan.

Dalam menciptakan rasa kepuasan kepada perawat terutama perawat wanita, rasa puas tersebut sering kali tidak dirasakan karena banyaknya konflik yang dirasakan, karena mengurus pekerjaan sekaligus keluarga adalah suatu hal yang tidak bisa disatukan, karena karyawan yang bekerja tentu memiliki keluarga seperti, orang tua, suami, maupun anaknya, disisi lain mereka harus mengurus keluarga dan disisi lain mereka juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, terkadang konflik yang terjadi didalam keluarga dapat mengganggu pekerjaannya maupun sebaliknya pekerjaan yang dapat mengganggu pada keluarga.

Menurut Greenhaus (dalam Brian, 2018:17), Work Family Conflict adalah bentuk konflik peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sedangkan Cooper (dalam Farah, 2018:34) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga atau Work Family Conflict yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Work Family Conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Sapitri, 2020:4).

Menurut Greenhaus, dkk (2016:18) Indikator Work Family Conflict yaitu Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based conflict. Selain Work-Family Conflict kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh keselamatan kerja, karena dalam bekerja karyawan menginginkan keselamatan yang mana nantinya akan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja. Keselamatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang harus ada di dalam rumah sakit. Pelaksanaan program keselamatan kerja bagi karyawan sangat penting untuk menciptakan sistem keselamatan dalam bekerja. Menurut Kardianto (2020:3) Keselamatan Kerja adalah Usaha untuk melaksanakan pekerjaan tanpa mengakibatkan kecelakaan, dengan kata lain membuat suasana kerja atau lingkungan kerja yang aman dan bebas dari segala macam bahaya disamping dicapainya hasil yang menguntungkan.

Menurut Sutrisno dalam Nandir (2017:13) menyatakan Keselamatan Kerja adalah Keselamatan Kerja yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam pekerjaannya. Maka dapat dipahami keselamatan kerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan rasa aman tanpa kecelakaan kerja.

Menurut Moenir dalam Asmaro, dkk (2021:35) indikator keselamatan kerja terdiri dari, Penempatan benda atau barang, perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan, penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Bagi rumah sakit yang tentunya akan beroperasi dalam jangka panjang, maka beban kerja perlu diperhatikan demi memberikan kepuasan kepada perawat. Menurut Mahwati, dkk (2021:4) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerja dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Koesmowidjojo (2017:21) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dapat dipahami bahwa beban kerja menjadi tolak ukur bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan rasa puas. Menurut Mudayana (2017:4) indikator beban kerja yaitu beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh adalah salah satu UPTD di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh yang merupakan unsur penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pelayanan kesehatan. Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (PPK-BLUD) dan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/ jasa non profit tanpa mengutamakan mencari keuntungan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektivitas.

Berikut merupakan data jumlah tenaga kerja pada RSUD dr. Adnaan WD yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Tenaga Kesehatan RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

No	Nama Jabatan	Perempuan	Laki Laki	Total
1.	Perawat Ners	112	77	189
2	Perawat non Ners	175	85	260
Total		287	162	449

Sumber: RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perawat pada pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh merupakan perawat yang paling banyak yaitu perempuan sebanyak 287 orang dan laki laki 162 orang.

Berikut adalah Tabel kecelakaan kerja perawat wanita pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh periode Juni-Oktober 2022.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah
Kecelakaan Kerja

NO	Uraian Kecelakaan	Bulan				
		Jun	Juli	Agust	Sept	Okt
1	Tertusuk Jarum Saat Bekerja	5	1	3	4	0
2	Terpeleset karena tergenang air di ruang rawat inap	0	2	0	2	1
3	Loteng Ambruk karena plafon dalam keadaan lembab sehingga mengenai kepala	0	1	0	0	0
4	Jari perawat digigit oleh pasien	0	2	0	0	0
5	Kecelakaan kerja saat berangkat dan pulang kerja	0	1	2	0	1

Sumber: RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat kita lihat terjadinya kecelakaan kerja yang tak terduga seperti tertusuk jarum ketika sedang memeriksa pasien dan terjadi kecelakaan berkendara saat salah satu perawat sedang pulang dari bekerja, dan sebagian perawat juga ada pada saat pandemic yang tertular covid-19 saat sedang bekerja serta sebagian karyawan sakit karena kelelahan saat bekerja menggunakan APD.

Selain fenomena pada kecelakaan kerja adanya fenomena pada beban kerja yang dialami perawat wanita. Berikut adalah tabel 1.2 rekapitulasi jumlah pasien di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh dari bulan Juni-Oktober 2022.

Tabel 1.3
Jumlah Pasien RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

Bulan	Jumlah Pasien
Juni	743
Juli	984
Agustus	885
September	758
Oktober	957
TOTAL	4.327

Sumber: RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data kunjungan di RSUD dari bulan Juni sampai Oktober jika ditotalkan yaitu sebanyak 4.327 banyaknya jumlah pasien membuat perawat merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Beban kerja perawat dipengaruhi oleh kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah jam rata-rata perawat yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutardi, Didi *et al* (2020) “*Pengaruh work Family conflict, stres kerja dan social support terhadap kepuasan kerja Studi kasus pada Guru wanita di Tanggerang*” yang menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartana *et al* (2020) “*Pengaruh Stress Kerja ,Beban Kerja ,Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel*” Yang menunjukkan beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian Prangbowo Torrsa (2021)“ *Pengaruh Kompensasi Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan*” yang menunjukkan Keselamatan kerja berpengaruh sebesar 21,8% terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas dalam penelitian ini penulis mengambil judul “**Pengaruh Work Family Conflict, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat ditemukan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022?
2. Bagaimakah pengaruh keselamatan kerjaterhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022?
3. Bagaimakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022?
4. Bagaimakah pengaruh *Work Family Conflict*, keselamatan kerja dan beban kerjaterhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerjaterhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict*, keselamatan kerja dan beban kerjaterhadap kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh 2022

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis/peneliti

Penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman.Dapat sebagai landasan dasar untuk meningkatkan kemampuan penelitian.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait kepuasan kerja perawat wanita pada tahun 2022

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan / referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya ,hasil kerja yang dicapai ,bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan persaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Dessler (2016:61) Manajemen sumber daya manusia ialah proses guna mendapatkan, melatih, menilai, serta mengompensasi karyawan serta guna mengurus tenaga kerja,kesehatan serta keselamatan,dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan .Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,kerja sama antar karyawan,dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi , (2017:3) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan,berdasarkan beberapa defenisi tentang kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu pekerjaan

yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai dalam perasaan suka atas suatu pekerjaan tersebut.

Munandar (2017:120) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu:

1. Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti:

a. Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan mencakup variasi skill, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Locke (dalam Munandar, 2017:205), ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

b. Organisational Constraints (Ketidakleluasaan dalam organisasi).

Organisational Constraints adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi performa kerja para pekerja. Penelitian Peters dan O'Connors (dalam Spector, 2016:95) menyebutkan 8 hal yang merupakan kendala dalam organisasi, yaitu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, peralatan kerja, material, biaya yang dibutuhkan untuk bekerja, pertolongan orang lain, persiapan melakukan pekerjaan, waktu yang tersedia, dan lingkungan pekerjaan.

c. Variabel peran

Peran merupakan pola tingkah laku yang harus dimiliki oleh individu dalam organisasi (Spector, 2016:95). Tidak semua pekerja memahami perannya di tempat kerja. Hal ini disebut *role ambiguity*, yaitu derajat keyakinan yang dimiliki seorang pekerja akan fungsi dan tanggung jawabnya. Selain itu, beberapa peran yang dimiliki oleh seorang pekerja juga dapat menimbulkan konflik. Hal ini disebut *dengan konflik peran*, yaitu ketika seseorang mengalami tuntutan yang bertentangan tentang fungsi dan tanggung jawabnya.

d. *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga).

Konflik kerja-keluarga adalah salah satu bentuk dari konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga menjadi konflik (Spector, 2016:96).

e. Gaji.

Kepuasan akan gaji terpengaruh oleh bagaimana gaji seseorang jika dibandingkan dengan gaji individu lain di bidang pekerjaan yang sama dibandingkan dengan orang pada umumnya (Spector, 2016:96). Menurut Munandar (2017:123) uang atau imbalan akan berdampak pada motivasi kerjanya jika besar imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya.

f. *Stres Kerja*.

Ada dua variabel penting dalam stress kerja, yaitu *Job Stressor* dan *Job Strain*. *Job Stressor* adalah kondisi atau peristiwa di tempat kerja yang membutuhkan respon adaptif dari seseorang, seperti dicemooh oleh rekan kerja atau harus menyelesaikan pekerjaan yang sulit. *Job Strain* adalah respon untuk *Job Stressor* seperti emosi atas ketegangan atau gejala fisik seperti sakit kepala. Jex (Spector, 2016:97) mengategorikan strain ke dalam reaksi tingkah laku seperti berhenti bekerja, reaksi fisik seperti hipertensi dan reaksi psikologis seperti frustrasi.

g. Beban kerja.

Workload (beban kerja) adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja (Spector, 2016:99). *Beban kerja* adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

h. Keselamatan kerja

Keselamatan Kerja adalah Usaha untuk melaksanakan pekerjaan tanpa mengakibatkan kecelakaan, dengan kata lain membuat suasana kerja atau lingkungan kerja yang aman dan

bebas dari segala macam bahaya disamping dicapainya hasil yang menguntungkan Kardianto (2020:3).

2. Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti:

a. Kepribadian mencakup locus of control dan afek negatif.

Locus of control adalah variabel kognitif yang menggambarkan keyakinan umum seseorang akan kemampuannya untuk mengendalikan penguatan positif dan negatif dalam hidupnya (Spector, 2016:110). Sedangkan Afek Negatif adalah variable kepribadian yang merefleksikan kecenderungan seseorang untuk mengalami emosi negatif, seperti kecemasan atau depresi, dalam berbagai situasi (Spector, 2016:111).

b. Gender.

Penelitian Greenhouse (dalam Spector, 2016:112) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada gender dalam penelitian mereka, walaupun distribusi pekerjaan mereka tidak sama.

c. Usia.

Beberapa penelitian menemukan bahwa pekerja yang lebih tua merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibanding pekerja yang lebih muda karena lebih menerima otoritas dan kurang memiliki harapan pada pekerjaannya (Spector,2016:112)

d. Pendidikan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah adanya faktor lingkungan seperti, karakteristik pekerjaan, organisational constraints, variable peran, Work- Family Conflict, stres kerja, beban kerja dan faktor individu seperti, kepribadian, gender, usia dan pendidikan, dan juga faktor lainnya seperti finansial, sosial, perusahaan dan manajemen dengan situasi kerja yang stabil, komunikasi yang lancar antar tenaga kerja dan manajemen serta rekan kerja.

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan ,ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan pemerintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus (dalam Brian ,2018:17), Work Family Conflict adalah bentuk konflik peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sedangkan. Cooper (dalam Farah, 2018:34) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga atau Work Family Conflict yang terjadi pada karyawan ,diimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh,sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Work Family Conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan ,dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh , sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Sapitri,2020:4).

Berdasarkan beberapa defenisi tentang Work Family Conflict diatas dapat disimpulkan bahwa Work- Family Conflict adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Menurut Setyawan (2017:32) menyebutkan bahwa Work Family Conflict mempunyai dua komponen yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga.Konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah ,atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan.Kondisi ini memberikan makna bahwa urusan keluarga menjadi salah satu penyebab terjadinya Work Family Conflict, sehingga seseorang harus mampu memisahkan urusan keluarga dengan urusan pekerjaan.

Menurut Greenhaus (2016:18) Indikator-Indikator Konflik pekerjaan –keluarga adalah:

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

Keselamatan Kerja

Menurut Kardianto (2020:3) Keselamatan Kerja adalah Usaha untuk melaksanakan pekerjaan tanpa mengakibatkan kecelakaan ,dengan kata lain membuat suasana kerja atau lingkungan kerja yang aman dan bebas dari segala macam bahaya disamping dicapainya hasil yang menguntungkan supaya tidak merugikan pihak lain.

Menurut Nugraha (2019) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat,tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.karena keselamatan dalam suatu pekerjaan,Keselamatan kerja merupakan hal yang paling penting dalam proses operasional baik di sektor modern maupun tradisional ,apabila dilupakan akan berakibat sangat fatal dan bisa merugikan orang lain ,dirinya sendiri maupun pihak perusahaan.kecelakaan selain menjadi penyebab hambatan langsung ,juga merupakan kerugian tidak langsung yaitu kerusakan pada peralatan dan mesin lainnya.

Menurut Sutrisno dalam Nandir (2017:13) ,menyatakan Keselamatan Kerja adalah Keselamatan Kerja yang berkaitan dengan alat kerja,bahan dan proses pengolahannya,tempat kerja,dan lingkungannya,serta cara-cara karyawan dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang memapengaruhi keselamatan kerja menurut Kasmir (2017:275 277) adalah :

1. Kelengkapan peralatan kerja,maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap alat keselamatan kerja yang dimiliki,maka keselamatan kerja semakin baik.
2. Kualitas peralatan kerja,artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kedisiplinan karyawan ,hal ini berkaitan dengan penggunaan alat keselamatan kerja.karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan karyawan makin tidak terjamin.
4. Ketegasan Pemimpin ,yaitu ketegasan pemimpin dalam menerapkan aturan penggunaan alat keselamatan kerja.Karena pemimpin berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Semangat Kerja,artinya dengan alat keselamatan kerja yang lengkap ,baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.Hal ini disebabkan karna karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
5. Motivasi kerja ,karyawan juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap,baik dan sempurna.
6. Pengawasan ,artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Umur alat kerja ,peralatan kerja yang sudah lewat dari umur ekonomi maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan ,demikian pula sebaliknya.

Menurut Moenir dalam Asmaro (2021:35) indikator keselamatan kerja terdiri dari :

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan,dengan cara memberi alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan ,dengan cara memberi alat-alat perlindungan sesuai dengan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat penecegah,pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisai pencegahan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Beban Kerja

Menurut Mahwati ,dkk (2021:4) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerja dapat berupa beban kerja fisik,mental atau sosial.

Koesmowidjojo (2017:21) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja ,digunakan ,dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Vanchapo dalam Eva (2021:14) beban kerja juga diartikan sebagai kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan ,dari sudut pandang ekonomi ,setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin ,usia ,postur tubuh,status kesehatan,dan motivasi ,kepuasan maupun persepsi.
2. Faktor Eksternal ,merupakan faktor yang berasal dari tubuh karyawan seperti :
 - a. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal,suhu ruang yang panas,debu,asap,dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja)

c. Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Menurut Mudayana (2017:4) indikator beban kerja meliputi antara lain:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem pada tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik psikologis dan beban fisik biometrika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Menurut Koesmowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban Kerja Kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban Kerja Kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dicari kebenarannya melalui penelitian sesungguhnya dilapangan. berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Perawat di RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh

H2 :Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh

H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh

H4 :Work Family Conflict, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2018:148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Wanita Rumah Sakit dr. Adnaan WD Payakumbuh yang berjumlah 287 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik Pengambilan Sampel

Karena jumlah populasi yang banyak tidak mungkin diteliti semua mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian yang dilakukan hanya meneliti sebagian dari jumlah populasi atau disebut sampel. Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. untuk mencari jumlah sampel dapat di gunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10 %

$$\text{Rumus : } = \frac{287}{1+ 287 (0,1)^2}$$

$$= \frac{287}{3,87}$$

$$= 74 \text{ orang}$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 74 orang responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov test untuk masing-masing variabel. Kriteria penilaian uji ini adalah:

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah normal.

hasil pengolahan data uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-sample kolmogorov-smirnov test

Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.125	Normal
Work family conflict(X ₁)	0.187	Normal
Keselamatan kerja(X ₂)	0.066	Normal

Beban Kerja (X ₃)	0.272	Normal
-------------------------------	-------	--------

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,125, variabel *Work Family Conflict*(X₁) sebesar 0,187, variable Keselamatan Kerja (X₂) sebesar 0,066 dan variable Beban Kerja (X₃) sebesar 0,272. Dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahap selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut dan juga dinilai standar error nya menjadi tak terhingga. Berikut dasar analisis yang digunakan dalam uji multikolinearitas.

- Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance besar dari 0,1
- Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10, dan nilai tolerance kecil dari 0,1

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

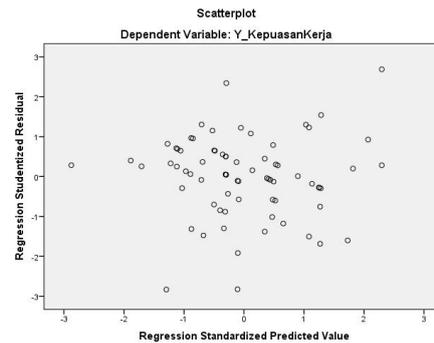
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	0.655	1.527
Keselamatan Kerja (X ₂)	0.978	1.022
Beban Kerja (X ₃)	0.661	1.512

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* lebih besar dari > 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari < 10,00 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Berikut ini adalah gambar mengenai hasil uji heteroskedastisitas.



Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas, karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0, dan sebaran tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heteroskedastisitas, maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Watson (D-W), dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Apabila D-W terletak antara -2 sampai $+2$ maka tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,735	Tidak Autokorelasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.735 terletak antara (-2) sampai $(+2)$, maka menunjukkan model regresi tidak terjadi kasus autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict*, keselamatan kerja dan bebankerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat RSUD DR. Adnaan WD Payakumbuh Untuk pengaruh *Work Family Conflict*, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig
Kepuasan kerja (Y)	45.582	9.476	0.000
<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	-0.314	-2.202	0.031
Keselamatan Kerja (X_2)	0.341	3.537	0.001
Beban Kerja (X_3)	-0.376	-2.490	0.015

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

$$Y = 45,582 - 0,314 (X_1) + 0,341 (X_2) - 0,376 (X_3)$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Adapun kriteria pada uji t ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat ditarik kesimpulan uji t sebagai berikut:

1. Variabel *Work Family Conflict* dengan $t_{hitung} -2.202$ dan nilai ($sig=0,031 < 0,05$) dengan $df 74-4 = 70$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2.202 > 1,665$ artinya H_1 diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.
2. Variabel keselamatan kerja dengan $t_{hitung} 3.537$ dan nilai ($sig=0,001 < 0,05$) dengan $df 74-4 = 70$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.537 > 1,665$ artinya H_2 diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.
3. Variabel beban kerja dengan $t_{hitung} -2.490$ dan nilai ($sig=0,015 < 0,05$) dengan $df 74-4 = 70$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2.490 > 1,665$ artinya H_3 diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS diketahui nilai F_{hitung} pada Anova sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
1 Regression	14.812	.000 ^a

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $14,812 > 2,74$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *Work Family Conflict*, Keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *work family conflict*, keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh. dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Uji R-Square

Model	R-Square
1	0,388

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, nilai koefisien determinasi kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,388 (38,8%) hal ini berarti *Work Family Conflict*, Keselamatan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh 38,8% sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, M. (2017). *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2016). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan topik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kurnia, D. N. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 132-143.
- Munandar. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS
- Ni Made Metta Astarti (2018) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Stress* Kerja dan kepuasan Kerja PT. Arina Multikarya Denpasar.
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336-1346.

Spector, P.E. (2016). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California CA, Sage Publications, Inc.

Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D. & Yuwono, T. (2020). Pengaruh work-family conflict, stres kerja dan social support terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada Guru wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482-498.

Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Udriyah, U., Riyadi, R., & Utamingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh beban kerja, work-family conflict dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi Dan Bisnis*, 18(3), 163-182w.

Y Yulihardi, A Amrullah, S Syaiful – PENANOMICT : *International Journal Of Economict, 2022 Work Family Conflict, Work Stress And Organizational Commitmen In Affecting The Performance Of Physial Nurses In Padang City*