

**ANALISIS PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, HUBUNGAN
INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSI, DAN WORK FAMILY CONFLICT
TERHADAP STRES KERJA
(STUDI PADA PERAWAT WANITA RUANG RAWAT INAP DI RSUD'45 KUNINGAN)**

Dyike Adella Ramdhani & Intan Islamiawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga
E-mail: dyikeadella@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self esteem, self efficacy, kecerdasan emosi, hubungan interpersonal dan konflik keluarga terhadap stres kerja. Sampel penelitian sekitar 88 responden dari total 112 anggota populasi, diambil dengan simple random sampling. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Hipotesis penelitian ini adalah harga diri, self efficacy, quotient emosional, hubungan interpersonal negatif terhadap stres kerja dan konflik keluarga kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda dengan uji determinasi (R^2), uji F, uji t dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa harga diri, efikasi diri, kecerdasan emosi, kecerdasan interpersonal memiliki hubungan yang negatif pada stres kerja, dan konflik keluarga kerja berpengaruh positif pada stress kerja.

Kata kunci: harga diri, kemanjuran diri, kecerdasan emosional, hubungan interpersonal, konflik keluarga kerja, dan stres kerja.

Abstract: The purpose of this research is to know and analyze the influence of self esteem, self efficacy, emotional quotient, interpersonal relationship and work family conflict of job stress. The research sample about 88 respondents of total 112 members of population, taken by simple random sampling. While used data collecting technique that is with interview and questioner. The hypothesis of this research are self esteem, self efficacy, emotional quotient, interpersonal relationship has a negative on job stress and work family conflict has a positive on job stress. The analytical tools that used the analyze of multiple regression analysis with the determinasi (R^2) test, F test, t test and simple linear regression analysis. Based on the result of this study concluded that the of self esteem, self efficacy, emotional quotient, interpersonal relationship has a negative on job stress, and work family conflict has a positive on job stress.

Keywords: self esteem, self efficacy, emotional quotient, interpersonal relationship, work family conflict, and job stress.

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya bekerja merupakan wujud eksistensi manusia. Tanpa bekerja maka eksistensi manusia dapat dipertanyakan kembali kebenarannya, karena pekerjaan adalah usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum. Jadi orang bekerja bertujuan untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya. Dalam memilih pekerjaan, apakah di kantor-kantor pemerintahan, di perusahaan, di rumah sakit atau di tempat pekerjaan lainnya harus ada pertimbangan yang diperhatikan.

Salah satu pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan eksistensinya seperti bekerja pada bidang kesehatan. Salah satu instansi yang menaungi para pekerja di bidang kesehatan adalah Rumah Sakit. Tujuan rumah sakit adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima. Tujuan tersebut akan dicapai jika didukung oleh tersedianya fasilitas kesehatan yang lengkap dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang sangat penting bagi rumah sakit adalah tersedianya perawat yang berkualitas.

Bekerja sebagai perawat bukanlah hal yang mudah karena seorang perawat diharapkan dapat menjadi inovator dalam ilmu keperawatan agar dapat mengembangkan ilmu keperawatan dan meningkatkan praktek profesi keperawatan. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari segala bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien.

Perawat professional merupakan perawat yang memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dalam rangka memenuhi kebutuhan pasien dan untuk mencapai tingkat kesehatan pasien berdasarkan standar dan kompetensi (Simamora, 2008). Perawat professional berperan bukan saja sebagai pemberi asuhan keperawatan, melainkan juga sebagai pendidik, advokat, konsultan, komunikator, dan sebagai manajer (Potter & Perry, 2005). Perawat professional juga harus mampu bekerja di semua unit kerja di rumah sakit dengan berbagai macam pasien dan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda (Brunner & Suddarth, 2002).

Posisi tenaga keperawatan menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja dokter. Oleh karena itu perawat dituntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik, untuk itu dibutuhkan kecekatan dan keterampilan serta kesiagaan setiap saat dari seorang perawat dalam menangani pasien, kondisi ini akan membuat perawat akan lebih mudah mengalami stress (Novaritpraja, 2020).

Kondisi stres ini sering kali dialami oleh para perawat wanita, karena wanita seringkali menggunakan emosinya daripada logikanya dalam menghadapi sebuah permasalahan. Bahkan bagi perawat wanita yang sudah menikah biasanya kondisi stresnya meningkat, karena tanggung jawab tugasnya bertambah dengan tugasnya sebagai istri (Desima, 2013).

Stres didefinisikan sebagai respon tubuh terhadap situasi dan kondisi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Handoko, 2008). Dalam hal ini stres yang dialami oleh seorang perawat dapat dikategorikan terhadap stres

kerja. Stres kerja dapat bersumber dari faktor-faktor pekerjaan, faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran/konflik peran, peluang partisipasi, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi, dan faktor diluar pekerjaan seperti perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, harga diri, dan kemampuan (Sitinjak et al., 2021).

Untuk mampu mengendalikannya para perawat melakukan pekerjaan lebih baik, para perawat ini harus mempunyai *Self Esteem* dan *Self Efficacy*. Carson, Carson, Lanford & Roe (1997) menyatakan bahwa individu dengan *self esteem* tinggi akan memiliki orientasi karir yang lebih besar dan cenderung tidak memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, individu dengan *self esteem* tinggi akan lebih mampu menghormati diri sendiri, memiliki rasa kebanggaan terhadap diri sendiri, memiliki kemampuan dalam penerimaan diri dan lebih menyukai diri sendiri, sehingga hal tersebut akan cenderung membuat tingkat stres kerja jauh lebih rendah (Sulianti et al., 2015).

Selanjutnya Beane (1980) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki perasaan menghargai diri yang rendah timbul karena persepsi yang subjektif dan tidak selalu akurat dengan pandangan orang lain. Rasa menghargai diri yang rendah seringkali berasal dari perbandingan yang tidak menyenangkan tentang dirinya sendiri dan orang lain. Sehingga *self esteem* ini dibutuhkan oleh seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengendalikan dirinya dari stres kerja yang dihadapinya.

Selain *self esteem*, seorang pekerja seperti perawat membutuhkan *self efficacy* dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bandura (Setiawan, 2009) orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mempunyai semangat yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. *Self efficacy* akan memberikan keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan suatu tindakan. Sehingga orang yang tidak percaya diri memiliki pemikiran yang negatif terhadap dirinya sendiri dan akan mengakibatkan stres kerja yang berlebihan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2014) yang berjudul hubungan efikasi diri dalam perawatan kesehatan mandiri dengan kualitas hidup pasien menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya persuasi sosial. Persuasasi sosial mengenai informasi tentang kemampuan yang disampaikan seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan tugas. Jika perawat mampu dan dapat meyakinkan pasiennya dalam melakukan tugas bisa dikatakan perawat tersebut memiliki hubungan interpersonal yang baik. Hubungan interpersonal adalah faktor yang menimbulkan stres kerja perawat dilingkungan pekerjaannya, sedangkan stres yang dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja.

Selain hubungan interpersonal, yang mempengaruhi stres kerja diantaranya kecerdasan emosi dan *work family conflict*. Seperti yang dikatakan oleh Goleman (2001) bahwa seseorang yang tidak mempunyai keterampilan emosi akan menunjukkan ketegangan, paling tersiksa oleh beban kerja dan kinerjanya buruk, sedangkan seseorang yang mempunyai keahlian dalam keterampilan emosi akan tetap tenang walaupun berada dibawah tekanan dan mampu bekerja dengan baik. Perawat merupakan profesi yang bersifat kemanusiaan yang dilandasi rasa tanggungjawab dan pengabdian. Perawat harus berinteraksi dengan pasien kapanpun dibutuhkan dan dalam situasi apapun, situasi yang terjadi kemudian melampaui proporsi pekerjaan yang seharusnya sehingga sangatlah diperlukan kemampuan mengelola emosi dengan baik oleh perawat.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja diantaranya *work family conflict*. Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Misalnya seorang perawat wanita, yang harus bisa memposisikan dirinya menjadi seorang ibu bagi anak-anak dan istri bagi suami dirumah atau dalam keluarga dan juga menjadi perawat bagi pasien di tempat kerja. Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan perawat wanita dapat memicu stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukatri (2015) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah stres kerjanya. Triaryati (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work family conflict* akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan karyawan yang rentan mengalami *work family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, yakni mengurus anak dan keluarga.

Dalam melaksanakan tugasnya perawat diberikan beberapa tuntutan sebagai beban kerja seperti mematuhi peraturan yang berlaku di RSUD'45. Peraturan yang berlaku diantaranya adalah perawat bekerja dibagi menjadi tiga jam kerja, diantaranya ada shift pagi dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 2 siang, shift siang dimulai dari jam 2 siang sampai jam 9 malam, dan shift malam dari jam 9 malam sampai jam 7 pagi. Dengan adanya sistem kerja shift pada perawat menimbulkan terjadinya *work family conflict* karena saat perawat wanita bekerja dalam shift malam ia akan memiliki banyak pikiran atau tidak fokus terhadap pekerjaannya. Perawat wanita yang dinas shift malam fokusnya akan

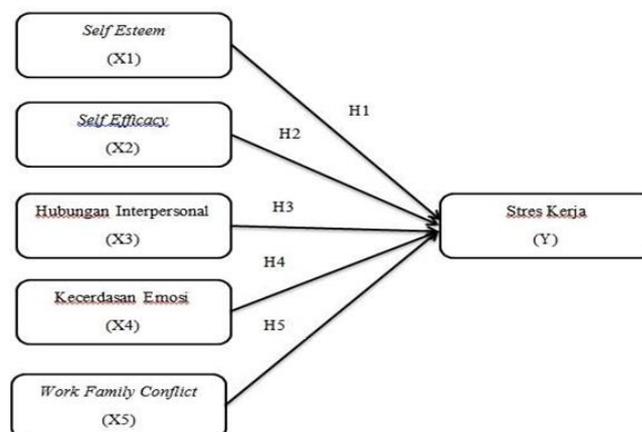
terbagi dua, yaitu memikirkan anak-anaknya karena pada saat pagi hari ia harus menyiapkan sarapan untuk anak-anak berangkat ke sekolah dan suami untuk berangkat kerja tetapi ia tidak ada dirumah atau tidak bisa melakukan menyiapkan sarapan sementara ia masih bekerja sebagaiperawat.

Sementara dalam meningkatkan mutu Rumah Sakit diperlukan perawat yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mampu melakukan hubungan interpersonal yang baik dengan pasiennya, menyadari pentingnya kecerdasan emosional dan menerapkannya. Dengan perawat mengenali diri, bersikap optimis, mampu mengelola emosi sendiri dan mengenal emosi orang lain, serta cakap berempati dalam membina hubungan sosial, diharapkan terjadi ikatan emosional yang positif dari pasien dengan rumah sakit yang akan menghasilkan mutu rumah sakit yang baik.

Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh perawat dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan perawat.

Berdasarkan teori, pendapat ahli dan hasil penelitian perlu dilakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Hubungan Interpersonal, Kecerdasan Emosi, dan *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja” dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Self Esteem* berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja.
- H2 : *Self Efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja.
- H3 : Hubungan Interpersonal berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja.
- H4 : Kecerdasan Emosi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
- H5 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap RSUD'45 Kuningan yang berjumlah 112 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode pendapat Slovin. Dari rumus pendapat slovin maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 orang.

Definisi Operasional Variabel Dependen

Stres kerja, adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Robbins, 2006).

Stres kerja adalah ketidakseimbangan reaksi seorang perawat dalam menghadapi suatu kondisi yang muncul, dikarenakan adanya berbagai tuntutan di tempat kerja, sehingga memberikan dampak bagi perawat baik secara fisik, psikologis maupun pada perilaku perawat individu. Indikatornya:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

Definisi Operasional Variabel Independen

Self Esteem, adalah cara seseorang merasakan dirinya sendiri, dimana seseorang akan menilai tentang dirinya sehingga mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari (Atwater, 2004). *Self Esteem* merupakan keseluruhan evaluasi seorang perawat terhadap nilai keseluruhan diri yang merupakan hasil interaksi antara seorang perawat dengan lingkungan kerja serta perlakuan orang lain terhadap dirinya. Indikatornya:

- a) Percayadiri
- b) Kebutuhan untuk dihargai
- c) Puas dengan diri sendiri

Self Efficacy, adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Bandura, 1997). *Self Efficacy* merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran skala *self efficacy* yang meliputi dimensi *level*, *strength*, dan *generality*. Indikatornya:

- a) Perasaan mampu melakukan pekerjaan
- b) Kemampuan yang lebih baik
- c) Senang pekerjaan yang menantang
- d) Kepuasan terhadap pekerjaan

Hubungan Interpersonal, adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten

(Dian dan Srifatmawati, 2012). Persepsi perawat mengenai hubungan interpersonal dengan teman sesama perawat, atasan, kerjasama, dan system pendelegasian.

Indikatornya:

- a) Salingmenghargai
- b) Loyal dan toleran antara satu dengan yanglainnya
- c) Sikapterbuka
- d) Adanyakeakraban

Kecerdasan Emosi, adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusia (Cooper dan Sawaf, 1998). Kemampuan perawat mencakup mengetahui emosi diri sendiri, mengatur emosi diri, memotivasi diri sendiri, mendukung dan memahami emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Indikatornya:

- a) Mengetahui emosi dirisendiri
- b) Mengatur emosidiri
- c) Mendukung dan memahami emosi oranglain
- d) Membina hubungan dengan oranglain

Work Family Conflict, adalah bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain (Soeharto,2010). *Work Family Conflict* mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Indikatornya:

- a) Tekanan kerja
- b) Banyaknya tuntutan tugas
- c) Kurangnya kebersamaan keluarga
- d) Sibuk dengan pekerjaan
- e) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadapkeluarga

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul melalui penyebaran diolah sesuai dengan kebutuhan dan akan diuji dengan Metode Regresi Berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan Suliyanto (2011:76).

1. Uji Validitas dan ReliabilitasKuesioner

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas dari penelitian ini akan diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus (Suliyanto, 2011). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	1	0.738	0,361	Valid
	2	0.653	0,361	Valid

	3	0.775	0,361	Valid
	4	0.707	0,361	Valid
	5	0.782	0,361	Valid
Reliabilitas		0.777	0,361	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	1	0.761	0,361	Valid
	2	0.871	0,361	Valid
	3	0.648	0,361	Valid
	4	0.580	0,361	Valid
	5	0.536	0,361	Valid
Reliabilitas		0.714	0,361	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	1	0.785	0,361	Valid
	2	0.840	0,361	Valid
	3	0.815	0,361	Valid
	4	0.639	0,361	Valid
	5	0.802	0,361	Valid
Reliabilitas		0.830	0,361	Reliabel
Hubungan Interpersonal	1	0.672	0,361	Valid
	2	0.758	0,361	Valid
	3	0.796	0,361	Valid
	4	0.510	0,361	Valid
	5	0.527	0,361	Valid
Reliabilitas		0.670	0,361	Reliabel
Kecerdasan Emosi	1	0.748	0,361	Valid
	2	0.868	0,361	Valid
	3	0.726	0,361	Valid
	4	0.754	0,361	Valid
Reliabilitas		0.776	0,361	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	1	0.677	0,361	Valid
	2	0.640	0,361	Valid
	3	0.748	0,361	Valid
	4	0.533	0,361	Valid
	5	0.781	0,361	Valid
Reliabilitas		0.685	0,361	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh dari r hitung pada setiap pertanyaan pada masing-masing variabel nilainya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel penelitian adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

b. **Tabel 2.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.11803286
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.988
Asymp. Sig. (2-tailed)		.283
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0,283. Karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dibandingkan nilai alphanya ($\alpha = 0,05$), sehingga residual data dalam penelitian ini dinyatakan normal.

c. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

	Variabel	VIF
o.		
1	<i>Self Esteem</i>	1.725
2	Self Efficacy	1.645
3	Hubungan Interpersonal	1.891
4	Kecerdasan Emosi	1.719
5	Work Family Conflict	1.312

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas nilai VIF nya kurang dari 10 yang berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebasnya, sehingga variabel bebas dalam penelitian ini bersifat

independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Glejser. Apabila nilai $t > \alpha$ (0,05), maka model dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Self Esteem	0.187
Self Efficacy	0.458
Hubungan Interpersonal	0.869
Kecerdasan Emosi	0.837
Work Family Conflict	0.070

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas nilai signifikansinya lebih besar dari nilai alphanya ($\alpha = 0,05$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian yang digunakan.

e. Uji Linieritas

Untuk melakukan pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Langrange Multiplier*.

Tabel 5. Uji Linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.051 ^a	.003	-.058	2.17878892

Berdasarkan output di atas maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi yang baru sebesar 0.003 sehingga nilai X^2 sebesar ($n \times R^2 = 88 \times 0.003 = 0.264$), sedangkan nilai X^2 tabel dengan df: 0.05, 88 adalah sebesar 67.37. Karena nilai X^2 hitung (0.264) lebih kecil dari nilai X^2 tabel (67.37) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah linier.

3. Analisis Data

Analisis Linier Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Linier Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	30.669	2.860		10.723	.000
Self Esteem	-.265	.115	-.207	-2.309	.023
Self Efficacy	-.233	.095	-.215	-2.456	.016
Hubungan Interpersonal	-.274	.102	-.252	-2.695	.009
Kecerdasan Emosi	-.222	.096	-.206	-2.310	.023
Work Family Conflict	.150	.073	.160	2.052	.043

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30.669 - 0.265 X_1 - 0.233 X_2 - 0.274 X_3 - 0.222 X_4 + 0.150 X_5 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel *self esteem* sebesar -0,265. Nilai koefisien regresi negatif mempunyai arti bahwa hubungan antara *self esteem* dengan stres kerja adalah negatif. Artinya semakin tinggi tingkat *self esteem* yang dirasakan oleh perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan maka semakin rendah kecenderungan perawat untuk mengalami streskerja.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *self efficacy* sebesar -0,233. Nilai koefisien regresi negatif mempunyai arti bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja adalah negatif. Artinya perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak mengalami streskerja.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel hubungan interpersonal sebesar - 0,274. Nilai koefisien regresi negatif mempunyai arti bahwa hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja adalah negatif. Artinya perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan yang memiliki hubungan interpersonal yang tinggi cenderung tidak mengalami stres kerja.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosi sebesar -0,222. Nilai koefisien regresi negatif mempunyai arti bahwa hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja adalah negatif. Artinya perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung tidak mengalami streskerja.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work family conflict* sebesar 0,205. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa hubungan antara *work family*

conflict dengan stres kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan maka keadaan stres kerja yang dialaminya tinggi.

b. Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.787 ^a	.620	.596	2.18165

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R² sebesar 0.620. Artinya kemampuan variabel *self esteem*, *self efficacy*, hubungan interpersonal, kecerdasan emosi dan *work family conflict* dalam memperengaruhi variabel stres kerja adalah sebesar 62.0 persen sedangkan sisanya sebesar 38 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy*, hubungan interpersonal, kecerdasan emosi, dan *work family conflict*) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (stres kerja).

Tabel 8. Uji F

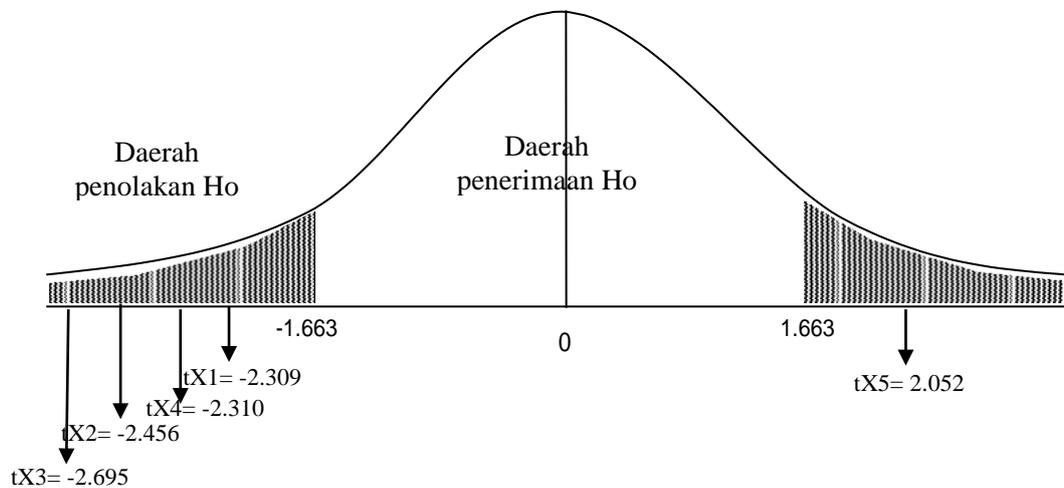
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.792	5	127.158	26.716	.000 ^b
	Residual	390.287	82	4.760		
Total		1026.080	87			

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikansi F hitung sebesar 0.000. karena nilai signifikansinya kurang dari alpha 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, hubungan interpersonal, kecerdasan emosi, *work family conflict*) secara simultan berpengaruh terhadap variabel stres kerja atau model masuk dalam kriteria cocok atau fit.

d. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk pengaruh secara parsial variabel independen

terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah seluruh variabel.



Gambar 1. Grafik Normal

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel *self esteem* sebesar -2,309 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}(-1,663)$ didukung juga oleh nilai signifikansi *self esteem* sebesar 0,023 lebih kecil dari α (0,05). Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja **diterima**.

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel *self efficacy* sebesar -2,456 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}(-1,663)$ didukung juga oleh nilai signifikansi *self efficacy* sebesar 0,016 lebih kecil dari α (0,05). Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja **diterima**.

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel hubungan interpersonal sebesar -2,695 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}(-1,663)$ didukung juga oleh nilai signifikansi hubungan interpersonal sebesar 0,009 lebih kecil dari α (0,05). Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja **diterima**.

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosi sebesar -2,310 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}(-1,663)$ didukung juga oleh nilai signifikansi kecerdasan emosi sebesar 0,023 lebih kecil

dari α (0,05). Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja **diterima**.

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda diperoleh nilai t hitung variabel *work family conflict* sebesar 2,052 lebih besar dari nilai t tabel (1,663) didukung juga oleh nilai signifikansi *work family conflict* sebesar 0,043 lebih kecil dari α (0,05). Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja **diterima**.

SIMPULAN

1. *Self esteem* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi seorang perawat menilai tentang dirinya maka stres kerja yang akan dialami oleh perawat semakin rendah.
2. *Self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi seorang perawat memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas maka stres kerja yang akan dialami oleh perawat semakin rendah.
3. Hubungan interpersonal berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi hubungan yang terjalin antara perawat dengan dokter atau sesama perawat lainnya maka stres kerja yang akan dialami oleh perawat semakin rendah.
4. Kecerdasan emosi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan dalam memahami pengelolaan emosi seorang perawat maka stres kerja yang akan dialami semakin rendah.
5. *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima seorang perawat maka stres kerja yang dirasakan akan tinggi juga.

IMPLIKASI

1. Perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan harus mempertahankan *self esteem* yang dimiliki. Hubungan negatif antara *self esteem* dengan stres kerja pada perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan dikarenakan perawat memiliki kualitas diri yang baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Akan tetapi ada sedikit perawat yang kualitas dirinya rendah itu perlu mendapatkan perhatian penuh bagi pihak RSUD'45 Kuningan. Hal tersebut perlu dilakukan dengan cara seperti memberikan *reward* berupa piagam kepada perawat yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik karena *self esteem* dalam bekerja memiliki peran yang cukup penting bagi rumah sakit dan agar dapat meminimalisir tingkat stres kerja yang dirasakan.
2. Perawat wanita ruang rawat inap di RSUD'45 Kuningan harus mempertahankan *self efficacy* yang dimiliki sehingga selain tahan terhadap kondisi kerja yang potensial

terhadap stres, efek positif lainnya adalah setiap tugas yang harus dikerjakan bisa diselesaikan dengan baik sehingga tidak menambah beban yang sudah ada dari pekerjaan itu sendiri. Untuk dapat meningkatkan *self efficacy* perawat pihak rumah sakit bisa memberikan atau mengadakan program pelatihan yang mampu membangun keyakinan diri perawat misalnya *achievement motivation training* dan *verbal self guidance training* sehingga tingkat stres dapat menurun.

3. Pihak RSUD'45 Kuningan diharapkan dapat mengembangkan atau menciptakan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan keeratn hubungan sesama perawat dan dokter, sehingga hubungan yang terjadi tidak hanya didasari oleh tuntutan pekerjaan. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan misalnya *sharing* yang dilakukan setiap saat yang dipandu oleh ketua tim atau dokter yang membahas tentang pasien, tim kerja dalam waktu tertentu kepada para perawat. Hal ini diharapkan dapat membangun lingkungan yang kondusif dan memberi suasana baru bagi perawat dalam bekerja serta meminimalisir tingkat stres kerja.
4. Pihak RSUD'45 Kuningan diharapkan dapat terus mempertahankan kecerdasan emosi perawatnya melalui pelatihan yang dapat dilakukan dengan cara lebih mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, dan mengenali emosi orang lain untuk dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan dan mempererat hubungan yang baik antar perawat dan mengelola emosi dengan baik yang dapat meminimalkan tingkat stres kerja.
5. Pihak RSUD'45 Kuningan sebaiknya mengatasi tugas-tugas yang banyak kepada perawat dengan menambah tenaga kerja, perawat tidak merasa terbebani dan tertekan dengan tugas-tugas yang diberikan serta tidak menimbulkan stres kerja. Selain itu, pihak rumah sakit sebaiknya lebih mempertimbangkan tugas-tugas yang diberikan kepada perawat dalam keadaan mendesak dan harus segera diselesaikan, agar para perawat dapat pula meluangkan waktunya untuk keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulyono. 2001. Manajemen. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Akbar P.S dan Usman. 2008. Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinta I, L. dan Azwar S. 1993. Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, No 2, Th 1992, 20-30.
- Arisona, S. A. 2008. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru. Skripsi (tidak dipublikasikan). Madiun: Fakultas Psikologi.
- Atwater, E & Duffy, K. G. 2004. *Psychology for living: Adjustment, Growth and Behaviour Today* (8th Edition). New Jersey: Pearson Prentice.
- Bandura, A. 2001. *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. *Annual Review of*

Psychological.

- Benyamin. 2008. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Karawati CV. SEMOGA JAYA SAMARINDA. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Beane, J.A. & Lipka, R.P. 1980. *Self Concept. Self Esteem and The Curriculum*. Teacher Collage Press. York.
- Bernard, M. E. 1991. *Procrastinate Later: How To Motivate Yourself To Do It Now*. *Journal Psychology of Monash University*. 17, (3), 98-112.
- Brunner & Suddarth. 2002. Buku Ajar Keperawatan Medikal Bedah. Edisi: 8 Volume 2. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford. H., & Roe, C. W. 1997. *The Effects of Organization-Based Self Esteem on Work Place Outcomes: An Examination of Emergency Medical Technicians*. *Public Personel Management*, 26, 139-155.
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd.
<http://upetd.up.ac.za/thesis/Available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf.download>: Oktober 04, 2013.
- Coopersmith, S. 1967. *The Antecedents of Self Esteem*. San Fransisco: W.H. Freeman. Company.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. 1998. *Evecutive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dariuszky, G. 2004. *Membangun Harga Diri*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Darvish, Hassan., Ali Akbar Nasrollahi. 2011. *Studying the Relations between Emotional Intelligence and Occupational Stress: A Case Study at Payame Noor University*. *Economic Sciences Series*, Vol. 1., No.2. (9), pp. 38-49.
- Dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Effendi Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Enjang AS. 2009. *Komunikasi Konseling: Wawancara, Seni Mendengar, Sampai Soal Kepribadian*. Bandung: Nuansa.
- Frone, Russel dan Cooper. 1992. *Relationship Between Job and Family Satisfaction*. *Journal of Management*. 565-579.
- Gemozaik. 2012. *Relation Between Emotional Intelligence and Job stress Among engineer's at Managerial level at Public Sector Organization*. *IOSR Journal of Human and Social Science (IOSR-JHSS)*, Vol. 7, Issue 3.(I), pp.44-47.
- Ghozali dan Castellan. 2002. *Statistic Non Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawita. S. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- ruzz

Media.

- Gibson. J. I., Ivaneevich, S. M, S Donnelly, J.H.C 1998. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. 1997. *Emotional Intelligence* (Terjemahan: Termaya, T). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goswani, Kakali, Rita Rani Talukdar. 2013. *Relation between Emotional Intelligence and Job stress Among Engineer's at Managerial Level at Public Sector Organization. IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS, Vol. 7. Issue 3. (I), pp. 44-47.*
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Hardjanto. 1997. Hubungan Efikasi Diri dan Sikap Kompetitif Superiority. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hartono. 2005. Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Asertif Perawat dalam Membina Hubungan Interpersonal di RSUD Dr. Djoelham Binjai. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hidayat, Alvin. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Vol. 3 No. 1 April.* Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzel, S., & Primeau, J. 2001. *The Impact of Self- Efficacy on Stressor-Strain Relations: Copying Style as Explanatory Mechanism. Journal of Applied Psychology, 86(3), 401-409.*
- Kerambut, Christien. A, dan Eka Afnan T. Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015:2955 – 2981.*
- Kusuma. 2014. Hubungan Efikasi Diri dalam Perawatan Kesehatan Mandiri dengan Kualitas Hidup Pasien. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Kusumah Kelana, Dharma. 2011. Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian. Jakarta: Trans InfoMedia.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach.* New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8. Bandung: Rosda.
- Mariza, Frieda, dan Nofiar. 2013. *Correlation Between Self Efficacy to Job Stress of Sales Operation Employee's.* E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.10, 2013:2766-2792.
- Miner. J.B. 1992. *Industrial Organization Psychology.* The State University of New York.
- Nazir, Muhammad. 1988. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Netmeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pulig, C. 2006. *Conflict In the Work-Family Interface Links to Jobs Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. Journal of Marketing, Vol. 69, p.130-143.*
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan

- Sumber Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya*, 22(1), 87–100.
- Nyoman Triaryati. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turn Over. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1 Maret*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2005. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terjemahan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Potter, P.A, Perry, A.G. 2005. Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik. Edisi 4. Volume 2. Alih Bahasa: Renata Komalasari, dkk. Jakarta: EGC.
- Riza Desima. 2013. Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. E-jurnal Keperawatan UMM, Vol. 5, No.10,2013:2766-2393.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Saovey, Peter & John D. Mayer. 1990. *Emotional Intelligence*. *Journal of University of New Hampshire*. Baywood Publishing Co., Inc.
- Santrock, John W. 2003. Perkembangan Remaja. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Schultz, D., & Schultz, E.S. 2010. *Psychology and Work Today (10th Edition)*. Dubai: Willey
- Sekaran, Uma. 2011. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*. 1. 381-387.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Sulianti, W. M., Suharto, & Yandono, P. E. (2015). Pengaruh Persepsi Diri tentang Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Arthavidya*, 17(2), 59–72.
- Simamora. 2008. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soeharto Trian. 2010. Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Meta Analisis.
- Soekanto, Soerjono. 1999. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stoner, A.F. & Charles, R. 1990. *Work-Home Role Conflict in Female Owners of Small Business: An Exploratory Study*. *Journal of Small Business Management*.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Manajemen. Edisi Terbaru. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Sukatri. 2015. Work Family Conflict dan Stres Kerja Perempuan Bekerja. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
- Wijono, S. 2010. Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yosep, Iyus. 2007. Keperawatan Jiwa. Reflika Aditama.

