



**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN  
KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN TERHADAP  
PERILAKU DEPRESI YANG DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP  
(Studi Pada Perawat Wanita Di RSUD Setjonegoro dan RS  
PKU Muhammadiyah Wonosobo)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh  
**Sulimah**  
NIM 7311413070

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke panitia sidang skripsi.

Disetujui pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 29 September 2017

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen FE

Dosen Pembimbing



Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M  
NIP. 19760072006042002

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nury Ariani Wulansari'.

Nury Ariani Wulansari., S.E., M.Sc  
NIP. 198501082009122004

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 20 Oktober 2017

Penguji I



**Dr. Murwatiningsih, M.M**  
NIP. 195201232017022246

Penguji II



**Dra. Palupiningdyah, M.Si**  
NIP. 195208041980032001

Penguji III



**Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc**  
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Wahyono, M.M**  
NIP. 195601031983121001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulimah  
Nim : 7311413070  
Tempat Tanggal Lahir : Wonosobo, 25 Maret 1995  
Alamat : Tawangsari, RT 06, RW 02 Kecamatan Wonosobo  
Kabupaten Wonosobo

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temun orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, September 2017

  
**Sulimah**  
NIM. 7311413070

**UNNLS**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

1. Jangan jadikan masalah sebagai beban, jadikan masalah sebagai proses pembelajaran menjadi seseorang yang lebih baik (Sulastri, 2016).
2. Tidak ada kata cukup dan berhenti untuk belajar (Sulimah, 2017)

### Persembahan

1. Kepada Bapak Kirom Solehan dan Ibu Sulastri sebagai orang tuaku tercinta, kedua adikku dan seluruh keluargaku tersayang.
2. Almamaterku UNNES

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, hidayah serta inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Perilaku Depresi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Hidup (Studi Pada Perawat Wanita di RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo)”**. Penulis menyadari sepenuhnya tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu dengan kerendahan hati disampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mendorong dan mengarahkan selama menempuh studi
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc. Dosen Pembimbing yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan bimbingan, bantuan, dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini

5. Dr. Murwatiningsih, M.M sebagai dosen penguji pertama yang telah menyempatkan waktunya, pengarahan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Dra. Palupiningdyah, S.E., M.Si sebagai dosen penguji kedua yang telah menyempatkan waktunya, pengarahan dan sarah dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Dr. Mohamad Riyatno, M. Kes. Direktur Utama RSUD Setjonegoro Wonosobo yang telah memberikan ijin penelitian
8. Dr. Akhmad Muzairi, MARS. Direktur Utama RS PKU Muhammadiyah Wonosobo yang telah memberikan ijin penelitian
9. Perawat RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
10. Kirom Solehan, Sulastri, Khoirul Anam, Ahmad Sarifudin, Aditya Irawan, yang telah memberikan dukungan, motivasi serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi almamater, dan para pembaca pada umumnya.

**UNNFS**

UNIVERSITAS NEGERI SI

Semarang, September 2017



**Sulimah**  
NIM. 7311413070



## SARI

**Sulimah.** 2017. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Pada Perilaku Depresi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Hidup (Studi Pada Perawat Wanita di RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

**Kata Kunci: Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Perilaku Depresi, Kepuasan Kerja, Kepuasan Hidup.**

Pola pikir keluarga Indonesia pada jaman dahulu ialah seorang suami bekerja di luar untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan seorang istri mengurus anak serta mengurus rumah tangga. Namun, seiring berjalannya waktu pola pikir tersebut mulai bergeser. Masyarakat percaya bahwa wanita mampu berperan lebih dibanding hanya mengurus rumah tangga. Seorang wanita yang menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Peran ganda dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga harus berperan di dalam kehidupan kerjanya. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan muncul akibat dari benturan tanggung jawab pada kedua domain tersebut. Seorang wanita yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan akan sangat rentan untuk mengalami depresi. Namun depresi akibat konflik peran ganda yang dialami oleh wanita tersebut dapat diatasi dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada perilaku depresi yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat wanita di RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo. Metode pengumpulan data menggunakan angket kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* dan jumlah sampel sebanyak 133 perawat perempuan yang sudah menikah. Metode analisis data menggunakan analisis faktor, analisis regresi dan analisis jalur. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian diterima. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh pada perilaku depresi baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Begitu pula konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh pada perilaku depresi baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Saran bagi perawat yaitu sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja serta kepuasan hidup sehingga hal ini mampu untuk mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya.



## ***ABSTRACT***

**Sulimah.** 2017. "The Influence of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict On Depression Behavior Mediated By Job Satisfaction And Life Satisfaction (A Study on Female Nurses in RSUD Setjonegoro and RS PKU Muhammadiyah Wonosobo). Final Project. Department of Management. Faculty of Economics, Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

**Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Depression Behavior, Job Satisfaction, Life Satisfaction.**

The mindset of the Indonesian family in antiquity was a husband working outside to meet the needs of the family and a wife to take care of the child and take care of the household. However, over time the mindset began to shift. People believe that women are able to play the role. A woman who has dual roles at once, as a worker and also as a housewife is not easy. The dual role experienced by the woman because in addition to play a role in the family, the woman must also play a role in his working life. Work-family conflicts and family-work conflicts arise as a result of a clash of responsibilities on both domains. A woman who experiences work-family conflicts and family-work conflicts will be vulnerable to depression. However, depression due to multiple role conflicts experienced by these women can be overcome by increasing job satisfaction and life satisfaction. The purpose of this study was to investigate the effect of work-family conflicts and family-work conflicts on depressed behaviors mediated by job satisfaction and life satisfaction.

The population in this research is all female nurses in RSUD Setjonegoro and RS PKU Muhammadiyah. Methods of data collection is questionnaires. The sampling technique used the technique of proportional random sampling and the number of samples were 133 married female nurses. Methods of data analysis using factor analysis, regression analysis and path analysis. Data analysis using SPSS software version 21.

The results showed that all hypotheses in this research were accepted. Work-family conflict has an influence on depression behavior either directly or mediated by job satisfaction and life satisfaction. Similarly, family-work conflicts have an effect on the behavior of depression either directly or mediated by job satisfaction and life satisfaction. Suggestions for nurses that should improve job satisfaction and life satisfaction so that it is able to overcome the dual role conflict that experienced.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Cakupan Masalah .....	12
1.4 Perumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Kegunaan Penelitian.....	14
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>18</b>
2.1 Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ).....	18

2.1.1	Teori Peran .....	18
2.1.2	Teori Dua Faktor Herzberg.....	19
2.1.3	Teori Kognitif .....	20
2.1.4	Teori Kesejahteraan ( <i>Subjective Well-Being</i> ).....	21
2.2	Kajian Variabel Penelitian.....	22
2.2.1	Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	22
2.2.1.1	Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	22
2.2.1.2	Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	24
2.2.1.3	Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	25
2.2.2	Konflik Keluarga-Pekerjaan .....	26
2.2.2.1	Pengertian Konflik Keluarga-Pekerjaan .....	26
2.2.2.2	Sumber Konflik Keluarga-Pekerjaan.....	28
2.2.2.3	Dimensi Konflik Keluarga-Pekerjaan.....	28
2.2.2.4	Indikator Konflik Keluarga-Pekerjaan .....	30
2.2.3	Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3.2	Faktor Kepuasan Kerja .....	33
2.2.3.3	Indikator Kepuasan Kerja .....	34
2.2.4	Kepuasan Hidup.....	36
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Hidup .....	36
2.2.4.2	Indikator Kepuasan Hidup.....	38
2.2.5	Perilaku Depresi.....	39
2.2.5.1	Pengertian Perilaku Depresi .....	39

2.2.5.2. Penyebab Perilaku Depresi .....	39
2.2.5.3. Indikator Perilaku Depresi .....	44
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu .....	44
2.4. Kerangka Berpikir .....	46
2.5. Hipotesis Penelitian .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	56
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	57
3.2.1 Populasi .....	57
3.2.2 Sampel .....	57
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	59
3.3 Variabel Penelitian .....	60
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	64
3.4.1 Metode Angket atau Kuesioner .....	64
3.4.2 Dokumentasi .....	65
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
3.5.1 Uji Validitas .....	65
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	69
3.6 Metode Analisis Data .....	70
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif .....	70
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	71
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	71
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	71

3.6.2.3 Heteroskedastisitas .....	72
3.6.3 Uji Hipotesis .....	73
3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t) .....	73
3.6.3.2 Uji Regresi dan Analisis Jalur .....	73
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>78</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	78
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden.....	78
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	80
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	92
4.1.3.1 Uji Normalitas .....	92
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas .....	95
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	95
4.1.4 Uji Hipotesis (Uji Statistik t) .....	97
4.1.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	99
4.2 Pembahasan.....	111
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>123</b>
5.1 Simpulan .....	123
5.2 Saran .....	124
5.2.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya .....	124
5.2.2 Saran Bagi Manajemen Ruma Sakit .....	124
5.2.3 Saran Bagi Perawat .....	125
DAFTAR PUSTAKA .....	126
LAMPIRAN .....	132

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1 Populasi.....	57
Tabel 3.2 Ukuran sampel perawat per rumah sakit.....	60
Tabel 3.3 Indeks Skala <i>Likert</i> .....	65
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Instrumen .....	66
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Instrumen Setelah Item Nomor 22 dihapus.....	68
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen .....	69
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Setelah Item No 22 dihapus	70
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	78
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
Tabel 4.4 Kriteria Nilai Interval.....	81
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	82
Tabel 4.6 Rata-Rata Distribusi Indeks Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	83
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Konflik Keluarga-Pekerjaan .....	84
Tabel 4.8 Rata-Rata Distribusi Indeks Konflik Keluarga-Pekerjaan .....	85
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Perilaku Depresi.....	86
Tabel 4.10 Rata-Rata Distribusi Indeks Perilaku Depresi .....	88
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 4.12 Rata-Rata Distribusi Indeks Kepuasan Kerja.....	90
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Kepuasan Hidup.....	91
Tabel 4.14 Rata-Rata Distribusi Indeks Kepuasan Hidup .....	92
Tabel 4.15 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	95
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas.....	96
Tabel 4.17 Uji t Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Perilaku Depresi .....	98



Tabel 4.18 Uji t Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Perilaku Depresi.....	99
Tabel 4.19 Model Summary Regresi I.....	100
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi I.....	101
Tabel 4.21 Model Summary Regresi II.....	102
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi II.....	103
Tabel 4.23 Model Summary Regresi III.....	104
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi III.....	105
Tabel 4.25 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja pada Perilaku Depresi .....	108
Tabel 4.26 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Hidup pada Perilaku Depresi .....	109
Tabel 4.27 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Hidup pada Perilaku Depresi .....	110
Tabel 4.28 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja pada Perilaku Depresi .....	111

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	54
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Penelitian.....	74
Gambar 3.2 Model Regresi I.....	75
Gambar 3.3 Model Regresi II.....	76
Gambar 3.4 Model Regresi III Pengaruh Langsung .....	76
Gambar 3.5 Model Regresi III Total Pengaruh Tidak Langsung.....	77
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot .....	94
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot .....	97
Gambar 4.3 Hasil Uji Analisis Jalur .....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	132
Lampiran 2 Surat Rekomendasi dari Kesbangpol Wonosobo .....	136
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian dari RSUD Setjonegoro .....	138
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian .....	140
Lampiran 5 Data Identitas Responden .....	149
Lampiran 6 Tabulasi Data .....	154
Lampiran 7 Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas .....	173
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	189
Lampiran 9 Analisis Deskriptif Variabel .....	193
Lampiran 10 Contoh Perhitungan Indeks .....	211
Lampiran 11 Dokumentasi .....	214



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pola pikir keluarga Indonesia pada jaman dahulu ialah seorang suami bekerja di luar untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan seorang istri mengasuh anak serta mengurus rumah tangga. Namun, seiring berjalannya waktu pola pikir tersebut mulai bergeser. Masyarakat percaya bahwa wanita mampu berperan lebih dibanding hanya mengurus rumah tangga (Eriyanti, 2017:68). Wanita mampu bekerja dan menunjukkan eksistensinya di dunia kerja. Di Indonesia emansipasi wanita berkembang pesat. Peran wanita bukan hanya untuk urusan domestik tetapi juga di luar rumah misalnya adalah di tempat kerja. Di tempat kerja wanita berkontribusi tidak hanya di tingkat teknik tetapi juga sudah sampai di tingkat kebijakan strategis (Ranihusna & Wulansari, 2015:215).

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah (Kusuma & Budiani, 2017:1). Peran ganda dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga harus berperan di dalam kehidupan kerjanya. Ketika wanita menjalankan peran gandanya, tidak menutup kemungkinan wanita mengalami konflik. Konflik ini terjadi karena disaat yang bersamaan harus memenuhi tuntutan rumah namun terhalangi oleh

tuntutan pekerjaan. Dilema yang dialami oleh wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga contohnya ketika harus mengurus rumah tangga baik suami maupun anaknya, menyiapkan makan, menjemput anak sekolah, mengurus anak yang sakit namun disisi lain tetap harus bekerja karena tuntutan kerja dari perusahaan disebut dengan *Work to Family Conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga (Hao et al., 2016:2). Apabila hal ini terjadi terus menerus, dilema yang dirasakan ini dapat memicu terjadinya konflik batin karena wanita tersebut harus memilih mana yang lebih diutamakan. Beberapa penelitian mengidentifikasi konflik pekerjaan-keluarga sebagai alasan utama dari berbagai masalah psikologi pada wanita karir (Stoner et al. 2011:67; Koyuncu et al. 2012:203).

Konflik peran ganda seorang wanita bukan hanya disebabkan oleh tuntutan dari pekerjaan saja namun juga disebabkan oleh tuntutan dari keluarga (Netemeyer et al. 1996:401). Konflik yang terjadi akibat seorang wanita berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan namun terhalangi oleh tuntutan keluarga disebut dengan *Family to Work Conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). Contoh dari konflik keluarga-pekerjaan ialah ketika seorang wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga harus menyelesaikan tugas kantor namun terhalang karena sedang terjadi masalah keluarga yang akhirnya mengganggu pekerjaan (Hao et al., 2016:2).

Konflik-konflik yang sering terjadi secara terus menerus apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan lebih banyak konflik batin sehingga seseorang dapat mengalami gangguan kesehatan jiwa salah satunya

adalah depresi (Wang & Peng, 2017). Depresi merupakan masalah kesehatan jiwa yang utama dewasa ini. Depresi menjadi penyebab utama yang menyebabkan penyakit dan cacat di seluruh dunia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) memperkirakan bahwa depresi akan menjadi penyebab utama kecacatan kedua di dunia pada tahun 2020 (Murray & Lopez 1997:1498). Depresi merupakan penyakit mental umum, ditandai dengan kesedihan terus menerus dan kehilangan minat dalam kegiatan yang biasa orang nikmati, disertai dengan ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari. Di tempat kerja, depresi memiliki pengaruh penting terhadap kualitas hidup pekerja, dan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas (Adler et al., 2006:1569) karena gejala depresi berdampak pada pengambilan keputusan dan kemampuan untuk bergaul dengan orang lain (Elinson et al. 2004:29).

Menurut Hawari (2001:143) saat ini belum pernah dilakukan penelitian tentang seberapa banyak jumlah penderita depresi, depresi terselubung, dan kecemasan. Namun dari pengamatan dari waktu ke waktu kasus gangguan kejiwaan yang tergolong kecemasan dan depresi semakin bertambah. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan jumlah kunjungan pasien berobat di pusat-pusat pelayanan kesehatan jiwa dan juga yang berobat ke dokter (psikiater). Kenaikan jumlah pasien dengan kecemasan dan atau depresi dapat juga dilihat dari kenaikan obat-obat psikofarmaka (obat anti cemas dan anti depresi) yang diresepkan oleh para dokter (Hawari 2001: 143).



Menurut Badan Kesehatan Dunia (2011) beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia, ditemukan fakta perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat (Kalendesang et al. 2017: 2). Konflik peran ganda perawat wanita adalah bentuk konflik pekerjaan-keluarga (Kalendesang et al., 2017:1). Perempuan yang bekerja dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran. Ketenagaan keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selama 24 jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien (Tjokro & Asthenu, 2017:97). Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat di suatu ruang rawat bekerja dalam *shift*. Banyaknya tuntutan pada pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga menjalankan peran sebagai seorang ayah atau suami dan ibu atau istri membuat karyawan sering mengalami stres kerja (Tziner & Sharoni, 2014:41) atau mengalami hal yang lebih buruk yaitu depresi (Wang & Peng, 2017 : 9).

Berdasarkan Allen et al. (1999: 278) konsekuensi dari interaksi pekerjaan-keluarga mencakup kategori yang berkaitan dengan pekerjaan (kepuasan kerja, komitmen afektif, keinginan berpindah kerja), kategori yang berkaitan dengan bukan pekerjaan (kepuasan keluarga dan kepuasan hidup) dan kategori yang berkaitan dengan kesehatan (kesehatan fisik dan mental). Mengelola interaksi positif pekerjaan dan keluarga secara simultan merupakan tantangan yang terus-menerus akan dihadapi organisasi dan individu yang bekerja dan memiliki tanggung jawab keluarga. Interaksi

positif antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menduduki posisi penting dalam kehidupan karyawan, organisasi, dan profesional sumberdaya manusia bilamana praktik-praktik sumberdaya manusia di tempat kerja ingin menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Dhamayantie, 2012:182).

Sebagai tenaga kerja utama di rumah sakit, perawat perlu melakukan pekerjaan fisik dan psikologis berat yang dapat menyebabkan gejala depresi (Herqutanto et al., 2017:12). Gejala depresi yang terus-menerus dan serius dapat mempengaruhi kemampuan profesional perawat dan kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya dapat membahayakan kesehatan pasien dan bahkan keselamatan hidup (Wang et al., 2010:905). Dengan demikian, mengeksplorasi faktor negatif dan positif dari gejala depresi perawat tidak hanya dapat membantu menemukan cara untuk memperbaiki kesehatan mental perawat, namun juga membantu rumah sakit menyediakan layanan perawatan kesehatan berkualitas tinggi. Wanita yang mengalami konflik peran ganda akan mengalami sedikit depresi apabila individu tersebut merasakan kesejahteraan. Subjek kesejahteraan seseorang diukur dalam 2 indikator, yaitu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja dan kepuasan dalam kehidupan pribadinya (Wang & Peng 2017:3).

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan tentunya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,

2009:202). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif mengenai pekerjaan tersebut (Sartika, 2014:3). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (As'ad, 2004:103).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, konflik peran ganda (Lathifah & Rohman, 2014:617). Konflik peran ganda merupakan konflik yang diakibatkan karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling tumpang tindih (*overlap*). Menurut Erkmen dan Esen, (2014:303) konflik pekerjaan dan keluarga terjadi ketika individu harus melakukan peran ganda, yaitu sebagai pekerja, pasangan, dan orang tua. Greenhaus dan Beutell, (1985:76) mengatakan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk tuntutan satu peran membuat sulit untuk memenuhi tuntutan di peran lain, yang disebabkan karena jam kerja yang panjang, lembur dan beban kerja yang berlebih.

Selain kepuasan kerja, kepuasan hidup juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan hidup karyawan dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, dan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik. Kepuasan hidup meliputi tiga bagian sentral dalam kehidupan seseorang, yaitu kepuasannya dalam kerja, kepuasannya terhadap keluarga dan kepuasannya terhadap kesejahteraan materi yang didapatkannya (Wan et al. 2011:151). Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap keluarganya berarti mempunyai kepuasan terhadap kehidupan keluarga yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap keluarganya, berarti mempunyai tingkat kepuasan terhadap kehidupan keluarga yang rendah (Frone & Russel 1992:74).

Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena beberapa alasan. Alasan yang pertama, keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal yang penting bagi kehidupan seorang wanita. Seorang wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga menjalani dua peran sekaligus yang kedepannya memicu banyak konflik. Konflik peran ganda muncul akibat terjadinya benturan antara kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan sehingga seseorang kesulitan dalam mengambil tanggung jawabnya. Pengembangan konsep konflik pekerjaan-keluarga sudah banyak divariasikan dari tahun ke tahun. Namun penelitian mengenai perbandingan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga pekerjaan masih sangat jarang diteliti.

Alasan yang kedua yaitu, peneliti menggunakan konsep kepuasan kerja dan kepuasan hidup sebagai variabel mediasi. Konsep mengenai

kepuasan kerja yang sudah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, namun masih jarang penelitian yang membahas kepuasan kerja dan kepuasan hidup dalam satu kajian. Kepuasan seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kepuasannya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Diener et al., (2012:23) kepuasan hidup dan kepuasan kerja adalah indikator terbaik bahwa seseorang mengalami kehidupan dan lingkungan kerja. Selain itu menurut Wang dan Peng, (2017:3) tidak ada penelitian yang secara khusus menyelidiki kepuasan kerja dan kepuasan hidup sebagai variabel mediasi konflik keluarga dan depresi kerja.

Alasan ketiga yaitu, bahwa sebagai gangguan mental yang umum, gejala depresi telah banyak dipelajari di seluruh dunia. Setiap orang dapat mengalami depresi, seperti dosen, perawat dan dokter (Erdur et al., 2006:1; Gong et al., 2014:759; Thun et al., 2014:376). Menurut Wang et al., (2010:905) gejala depresi tidak hanya mengancam kesehatan masyarakat, akan tetapi juga mempengaruhi perkembangan masyarakat. Dalam kehidupan pekerjaan, depresi dapat menimbulkan masalah yang serius. Baik bagi kehidupan individu tersebut maupun bagi organisasi tempat bekerja. Seseorang yang menderita depresi akan kurang menikmati kehidupannya daripada seseorang yang tidak menderita depresi. Begitu pula sebaliknya, seseorang yang menikmati kehidupannya akan lebih sedikit mengalami depresi. Di dunia kerja seorang wanita yang mengalami depresi akan sangat mengganggu bagi keberlangsungan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Bahkan yang lebih parah perusahaan akan mengalami penurunan



penghasilan apabila depresi yang terjadi pada karyawannya tidak langsung ditangani.

Alasan keempat yaitu adanya kesenjangan hasil penelitian mengenai konflik peran ganda. Hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja juga menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Karatepe dan Sokmen (2006:263) melaporkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki hubungan negatif signifikan dengan kepuasan kerja. Namasivayam dan Mount (2004:314) menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berhubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja. Ketika peran keluarga mengganggu peran pekerjaan justru menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan ketika seseorang merasakan jenuh akan rutinitas kehidupan di rumah, pekerjaan menjadi pelarian untuk individu tersebut. Dengan kata lain pekerjaan dipandang sebagai sarana atau sumber daya untuk menyelesaikan konflik keluarga dan karena pekerjaan semacam itu bisa menjadi sumber kepuasan (Namasivayam & Mount, 2004:314).

Alasan kelima, penelitian ini dilakukan di Kabupaten Wonosobo. Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah dan menjadi kota termiskin di Jawa Tengah selama 5 tahun berturut-turut semenjak tahun 2012 hingga 2016 (Jawa Tengah dalam angka, 2017:118). Kota dengan potensi alam yang cukup melimpah juga sektor pariwisata yang cukup banyak dikunjungi oleh wisatawan baik dalam negeri maupun mancanegara namun tidak merubah perekonomian di Wonosobo. Menurut Badan Statistik Jawa Tengah (2017) presentase penduduk miskin di



Wonosobo pada tahun 2016 mencapai 20,53% dari total penduduk (BPS Jawa Tengah, 2017:118). Salah satu penyebabnya ialah kebutuhan yang semakin meningkat, harga bahan pokok yang meningkat, namun tidak diimbangi dengan peningkatan penghasilan. Akibatnya banyak wanita memutuskan untuk ikut andil dalam bekerja memenuhi kebutuhan keluarga.

Selain itu, menurut Wolo et al., (2015:25) perawat memiliki peran penting sebagai tenaga medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Meskipun perawat dan guru merupakan profesi, namun resiko untuk perawat lebih besar. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan atau sakit (Riffani & Sulihandari, 2013:5). Perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal dan teknis, juga harus memiliki otonomi dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya.

Meskipun Manajemen Rumah Sakit telah berusaha untuk mengurangi konflik yang dialami perawat seperti membagi shift secara merata untuk mengantisipasi depresi yang terjadi, akan tetapi depresi masih berpotensi terjadi. Perawat yang menjalani dua peran baik peran tradisi yang mencakup peran sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga, maupun peran transisi yaitu sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomi (mencari nafkah) mengalami banyak permasalahan (Tjokro & Asthenu, 2017:2). Permasalahan yang dihadapi seperti proses kerja yang membosankan dan sikap pasien yang emosional, permasalahan yang menimbulkan konflik peran

ganda merupakan keterbatasan SDM dan peran wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan pikiran.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terkait kajian konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, kepuasan kerja, kepuasan hidup dan depresi maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Perilaku Depresi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo)”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perawat wanita harus bekerja bukan hanya sebagai bentuk status sosial saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Perawat wanita yang sudah berumah tangga harus menyeimbangkan perannya baik pada kehidupannya dalam keluarga maupun kehidupannya dalam pekerjaan. Akan tetapi, menyeimbangkan prioritas antara kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilakukan.
2. Meskipun Manajemen Rumah Sakit telah berusaha untuk mengurangi konflik yang dialami perawat seperti membagi shift secara merata untuk mengantisipasi depresi yang terjadi, akan tetapi depresi masih berpotensi terjadi.

3. Selain itu, organisasi tidak serta merta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi perlu untuk memperhatikan keseimbangan antara kepuasan kerja dan hidup.

### **1.3. Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada perawat di RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo. Penelitian ini menguji pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Depresi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup. Perawat merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selama 24 jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat di suatu ruang rawat bekerja dalam *shift*. Hal ini menuntut perawat untuk lebih fokus pada pekerjaannya, disatu sisi tetap harus bisa fokus pada kehidupan keluarganya.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Perawat wanita bekerja bukan hanya sebagai bentuk status sosial saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kebutuhan hidup yang semakin meningkat juga harga barang yang semakin meningkat namun tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan membuat banyak wanita ikut andil dalam mencari penghasilan. Seorang wanita bekerja yang sudah berumah tangga harus menyeimbangkan perannya baik pada kehidupan dalam keluarga maupun kehidupan dalam pekerjaannya. Seorang wanita yang

mengalami konflik peran ganda apabila tidak ditangani dengan bijak dapat mengalami gangguan kesehatan mental salah satunya yaitu depresi. Seorang wanita bekerja yang mengalami depresi akan sangat mengganggu bagi kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaannya dan akan berdampak bagi organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup?
4. Apakah terdapat pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi?
5. Apakah terdapat pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup?
6. Apakah terdapat pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi.
- 2) Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja.
- 3) Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup.
- 4) Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi.
- 5) Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup.
- 6) Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1. Kegunaan Secara Teoritis**

Kegunaan teoritis yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini memberikan pengembangan ilmu mengenai konflik peran ganda yang tidak hanya diteliti di bidang psikolog, namun juga dapat diteliti di bidang manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di tempat kerja.
2. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu khususnya dalam bidang keilmuan manajemen mengenai perilaku depresi di tempat kerja. Perilaku depresi sering dikaitkan pada penderita penyakit

kronis dan orang lanjut usia akan berbeda dengan perilaku depresi yang diakibatkan oleh beban pekerjaan.

3. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu mengenai praktik manajemen sumber daya manusia khususnya variabel konflik peran ganda pada perawat.
4. Penelitian ini memberikan validasi mengenai variabel mediasi kepuasan kerja dan kepuasan hidup dalam pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap depresi.

#### **1.6.2. Kegunaan Secara Praktis**

##### **1. Kegunaan Untuk Perawat**

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat harus menyeimbangkan perannya baik dalam kehidupan keluarga maupun kehidupan pekerjaannya. Mengingat kedua hal tersebut merupakan dua hal yang sangat penting bagi kehidupan seorang wanita. Seorang wanita yang bekerja harus melaksanakan pekerjaannya tanpa mengesampingkan tugas dan tanggung jawabnya di rumah.
- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat harus mengelola konflik baik yang disebabkan oleh pekerjaan maupun keluarga dengan bijak meminimalisir terjadinya depresi.
- c. Jika mediasi terbukti, maka penting bagi perawat untuk menjaga kepuasan kerja dan kepuasan hidupnya. Perawat yang mencintai pekerjaan dan keluarganya memandang bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan hal positif yang harus dijalankan secara bersamaan. Selain



itu meluangkan sebagian waktunya untuk menghibur diri, bergaul dengan teman, atau sekedar meluangkan waktunya menjalankan hobi juga dapat mengurangi beban yang dirasakan.

## **2. Kegunaan Untuk Manajemen Rumah Sakit:**

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit dalam menciptakan keunggulan kompetitif harus tetap menyeimbangkan peningkatan berbagai modal organisasinya, baik modal fisik, seperti peralatan dan perlengkapan yang canggih, maupun modal psikis, yakni modal psikologis para perawatnya. Hal ini dikarenakan modal fisik organisasi akan tetap pasif hingga terdapat karyawan yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membuat kebijakan yang mampu meningkatkan modal psikologis para perawatnya.
- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi juga harus menganggap penting kepuasan kerja. Selain itu memperhatikan kepuasan hidup karyawan juga penting untuk diperhatikan.
- c. Jika mediasi terbukti, maka dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan hidup perawatnya, manajemen organisasi juga harus menentukan kebijakan kerja yang tepat, sehingga perawat dapat meminimalisir terjadinya depresi di tempat kerja juga menyeimbangkan kepentingan antara pekerjaan dan keluarga.

### 1.7. Orisinalitas Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembaharuan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu banyak meneliti tentang konflik pekerjaan-keluarga atau konflik keluarga-pekerjaan saja. Pada penelitian kali ini, peneliti mencoba untuk menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang dijadikan sebagai variabel X dengan hasil yang akan dibandingkan.
2. Penelitian terdahulu banyak membahas mengenai konsep kepuasan kerja atau kepuasan hidup dalam kajian yang terpisah. Pada kali ini, peneliti mencoba membahas mengenai konsep kepuasan kerja dan kepuasan hidup sebagai variabel mediasi dalam satu kajian (*full model*).
3. Penelitian terdahulu banyak mengkaji konsep stres kerja, kelelahan dan burnout. Pada kali ini, peneliti mencoba membahas mengenai konsep depresi yang saat ini masih jarang diuji validitasnya.
4. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya banyak yang meneliti pada karyawan perusahaan, polisi, akuntan, dosen universitas, karyawan hotel, teknisi, dan eksekutif wanita. Pada kali ini, peneliti mencoba melakukan penelitian pada perawat wanita di RSUD Setjonegoro dan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1. Teori Peran

Teori yang mendukung penelitian ini adalah *role theory* (teori peran) yang dikemukakan oleh Biddle (2013). Teori peran menyatakan bahwa, ketika perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten dengan harapan orang tersebut akan mengalami stres, menjadi tidak puas, dan kinerja yang kurang efektif. Oleh karena itu, konflik peran dapat dilihat sebagai akibat bentuk ketidakseimbangan dua prinsip klasik yang menyebabkan penurunan kepuasan individu dan mengurangi efektivitas organisasi. Teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran mencoba menjelaskan interaksi antar individu dalam organisasi, berfokus pada peran yang individu tersebut mainkan. Teori peran mengkaji ekspektasi yang dimiliki oleh masing-masing peran dapat menghasilkan *inter-role conflict* (konflik antar peran) ketika terdapat tekanan untuk mendominasi salah satu peran.

Teori peran menyatakan bahwa mengalami ambiguitas dan / atau konflik dalam peran (*intrarole*) akan menghasilkan keadaan yang tidak diinginkan. Teori peran juga mengusulkan bahwa banyak peran menyebabkan konflik pribadi (*interrole*) karena menjadi lebih sulit untuk

melakukan setiap peran dengan baik yang diakibatkan oleh adanya tuntutan waktu yang bertentangan, kurangnya energi, atau perilaku yang tidak kompatibel antara peran (Greenhaus & Beutell, 1985).

Teori peran juga mengabaikan bagaimana perbedaan seperti ras, kelas, dan jenis kelamin dapat mempengaruhi individu untuk melaksanakan peran yang ditentukan. Teori peran juga mengabaikan bagaimana peran atau sistem sosial bisa berubah untuk menyesuaikan perilaku baru dengan lebih baik seperti ibu bekerja.

### **2.1.2. Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut Robbins dan Judge (2015:130) Teori dua faktor (*two-factor theory*) atau juga dinamakan teori motivasi murni (*motivation hygiene*) yang dikemukakan oleh Herzberg merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Bagi Herzberg lawan dari kepuasan kerja bukanlah ketidakpuasan kerja. Herzberg mengusulkan sebuah kesinambungan ganda lawan dari kepuasan adalah tidak ada kepuasan dan lawan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mengarahkan pada kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mengarahkan pada ketidakpuasan kerja. Herzberg mengkategorikan kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan merupakan faktor murni (*hygiene factor*). Ketika faktor ini memadai orang tidak akan puas namun juga tidak akan tidak puas.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Dari teori dua faktor inilah lahir variabel kepuasan kerja.

### **2.1.3. Teori Kognitif**

Teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori kognitif oleh Beck dan Dozois (2014). *Cognitive triad* merupakan tiga serangkaian pola kognitif yang membuat individu memandang dirinya, pengalamannya dan masa depannya secara idiosinkritik, yaitu memandang diri secara negatif,

menginterpretasi pengalaman secara negatif, serta memandang masa depan secara negatif. Seseorang yang memandang diri secara negatif menganggap dirinya sebagai tidak berharga, serba kekurangan dan cenderung memberi atribut pengalaman yang tidak menyenangkan pada diri sendiri. Lebih lanjut individu tersebut memandang dirinya tidak menyenangkan dan cenderung menolak diri sendiri. Mengkritik dan menyalahkan diri atas kesalahan dan kelamahan yang diperbuatnya.

Selain itu seseorang yang menginterpretasikan pengalaman secara negatif melihat dunia sebagai penyaji tuntutan-tuntutan di luar batas kemampuan dan menghadirkan halangan-halangan yang merintanginya dalam mencapai tujuan. Seseorang tersebut keliru menafsirkan interaksinya dengan lingkungan. Dan seseorang yang memandang masa depan secara negatif kesulitan melanjutkan masa depannya tersebut. Harapan yang diiringi pandangan negatif dan antisipasi mengenai masa depan biasanya merupakan perpanjangan dari pandangannya mengenai keadaan saat ini. Dari teori kognitif di atas lahirlah variabel depresi.

#### **2.1.4. Teori Kesejahteraan (*Subjective Well-Being*)**

Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori kesejahteraan *subjective well-being* oleh Diener et al., (2015). Kesejahteraan (*subjective well-being*) adalah bidang psikologi yang mencoba memahami evaluasi orang terhadap kehidupan (Diener et al., 2015). Gagasan mengenai *subjective well-being* (disingkat menjadi SWB) telah membuat para ilmuwan tertarik selama ribuan tahun, meskipun baru beberapa tahun



terakhir ini baru diukur dan dipelajari secara sistematis. Evaluasi seseorang terhadap hidupnya pada saat ini merupakan hal yang kognitif. Kebanyakan orang mengevaluasi apa yang terjadi baik atau buruknya kehidupan seseorang, seseorang tersebut biasanya dapat memberikan penilaian tentang kehidupannya. Orang selalu menyukai suasana hati dan emosi yang memiliki reaksi menyenangkan atau reaksi positif dan reaksi negatif atau tidak menyenangkan. Lebih lanjut disimpulkan oleh Compton (2005:3) menyatakan bahwa secara garis besar, indeks *subjective well-being* seseorang dilihat dari skor dua variabel utama, yaitu kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup.

Menurut Diener (2009: 12) definisi dari *subjective well-being* dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Ketiga arti dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif.

## **2.2. Kajian Variabel Penelitian**

### **2.2.1. Konflik Perkerjaan-Keluarga**

#### **2.2.1.1. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mendefinisikan *Work-Family Conflict* atau Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai bentuk konflik antar

peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Netemeyer et al. (1996:401) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga (Amelia, 2010:202). Sedangkan Frone dan Russel (1992:65) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Konflik pekerjaan-keluarga (konflik peran ganda) didefinisikan ketidakjelasan atau konflik antar peran pekerjaan dan peran keluarga yang menyebabkan stres peran keluarga atau stres peran pekerjaan (Grandey & Cropanzano, 1999:351). Buhali dan Margaretha (2013:19) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga ialah pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika pada saat yang bersamaan seseorang akan memenuhi tuntutan keluarga namun terhalangi oleh tuntutan pekerjaan.

### 2.2.1.2. Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus dan Beutell (1985:77) membagi konflik pekerjaan keluarga menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. *Time-based conflict* (konflik berdasar waktu)

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang sama seseorang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari lokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Dalam hal ini, waktu yang dicurahkan pada salah satu domain seringkali mengurangi waktu dalam domain lainnya. Konflik berdasarkan waktu ini sangat menghabiskan energi dan membangkitkan ketegangan.

2. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan)

Yaitu terjadi ketika ketegangan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lainnya. Maksudnya bahwa ketegangan yang berasal dari salah satu peran membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan seperti tensi menjadi tinggi,

cepat marah, keletihan, depresi, dan apatis. Keadaan seperti ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian. Atau orang yang penyayang, pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah, sangatlah sulit diharapkan untuk bisa bekerja sepenuh hati, jika orang tersebut masih dilingkupi oleh situasi keluarga yang menekan.

### 3. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Yaitu perilaku yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku seseorang dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya seseorang yang berprofesi sebagai polisi diharuskan untuk bersikap tegas, keras, dan disiplin. Akan tetapi, para anggota keluarga mengharapkan ia untuk bersifat lembut, hangat, tidak emosional, dan manusiawi dalam berhubungan dengan mereka. Jika seseorang tidak bisa mengubah sikap saat memasuki peran yang berbeda, maka kemungkinan mereka akan mengalami konflik berdasarkan perilaku.

#### **2.2.1.3. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Carlson et al. (2000:260) yang mengacu pada dimensi dari Greenhaus dan Beutell (1985:77) terdapat lima indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga.

Waktu yang lebih banyak dihabiskan seseorang untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga.

2. Pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga.

Tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran pekerjaan membuat seseorang mengkhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

3. Ketegangan bekerja mengganggu keluarga.

Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya.

4. Perilaku yang efektif di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah.

Perilaku di tempat kerja belum tentu efektif bila di terapkan di dalam keluarga. Seperti contohnya seseorang perawat yang sangat disiplin terhadap pekerjaan namun tidak dapat disiplin terhadap partnernya.

## **2.2.2. Konflik Keluarga-Pekerjaan**

### **2.2.2.1. Pengertian Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Menurut Netemeyer et al. (1996:401) konflik keluarga-pekerjaan adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang untuk melakukan

tanggung jawab pada pekerjaannya. Konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya, di mana ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja (Amelia, 2010:203). Buhali dan Margaretha (2013:16) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan ialah keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan konsekuensi atas konflik yang terjadi terutama pada keluarga (Li et al., 2013). Alsam et. al. (2013) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika seseorang menemukan kesulitan untuk menyatukan keperluan kedua peran yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga ketika konflik keluarga-pekerjaan muncul. Konflik keluarga terhadap pekerjaan terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan, bahwa konflik keluarga-pekerjaan merupakan konflik antar peran, di mana waktu dan tuntutan keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan peran dan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.



### 2.2.2.2.Sumber Konflik Keluarga-Pekerjaan

Netemeyer et al. (1996:401) menyatakan bahwa terdapat 3 sumber dari konflik keluarga-pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu; berhubungan dengan aktivitas yang dihabiskan karena mempunyai anak kecil, pasangan hidup, dan keluarga besar.
2. Ketegangan peran; berhubungan dengan konflik dalam keluarga, dan kurangnya dukungan dari pasangan terhadap pekerjaan.
3. Tingkah laku; berhubungan dengan harapan keluarga untuk bersikap hangat dan terbuka

### 2.2.2.3.Dimensi Konflik Keluarga-Pekerjaan

Netemeyer et al. (1996:401) membagi konflik keluarga-pekerjaan menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. *Time-based conflict* (konflik berdasar waktu)

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang sama seseorang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari lokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Dalam hal ini, waktu yang dicurahkan pada salah satu domain seringkali mengurangi waktu dalam domain lainnya. Konflik berdasarkan waktu ini sangat menghabiskan energi dan membangkitkan ketegangan.

## 2. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan)

Yaitu terjadi ketika ketegangan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lainnya. Maksudnya bahwa ketegangan yang berasal dari salah satu peran membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan seperti tensi menjadi tinggi, cepat marah, kelelahan, depresi, dan apatis. Keadaan seperti ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian. Atau orang yang penyayang, pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah, sangatlah sulit diharapkan untuk bisa bekerja sepenuh hati, jika orang tersebut masih dilingkupi oleh situasi keluarga yang menekan.

## 3. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Yaitu perilaku yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku seseorang dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya seseorang yang berprofesi sebagai polisi diharuskan untuk bersikap tegas, keras, dan disiplin. Akan tetapi, para anggota keluarga mengharapkan ia untuk bersifat lembut, hangat, tidak emosional, dan

manusiawi dalam berhubungan dengan mereka. Jika seseorang tidak bisa mengubah sikap saat memasuki peran yang berbeda, maka kemungkinan mereka akan mengalami konflik berdasarkan

#### **2.2.2.4.Indikator Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Menurut Carlson et al. (2000:260) yang merujuk pada dimensi dari Greenhaus dan Beutell (1985:77) terdapat lima indikator konflik keluarga-pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Keluarga mengganggu aktivitas bekerja.

Waktu yang lebih banyak dihabiskan seseorang untuk mengurus keluarga, membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

2. Keluarga mengganggu tanggungjawab pekerjaan.

Tuntutan umum dalam peran keluarga meliputi sebagai seorang ibu meliputi tanggung jawab, pekerjaan rumah dan mengurus keluarga. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran keluarga membuat seseorang mengkhhususkan sejumlah waktunya hanya untuk keluarga, sehingga mengabaikan tugas dan kewajibannya di tempat kerja.

3. Ketegangan dalam keluarga mengganggu pekerjaan.

Tekanan dan tugas di dalam keluarga berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan sebagai anggota keluarga dari peran dalam keluarga membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya.

4. Perilaku yang efektif di dalam keluarga tidak efektif dilakukan di pekerjaan.

Perilaku di dalam rumah belum tentu efektif bila di terapkan dalam pekerjaan. Seperti contohnya seorang perawat yang sangat cekatan dalam pekerjaan rumah tangga namun kurang cekatan dalam melakukan pekerjaannya sebagai perawat.

### **2.2.3. Kajian Tentang Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Judge dan Klinger (2008:407) kepuasan kerja merupakan aspek penting dan merupakan sikap lazim yang dimiliki oleh karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut (Kartika & Kalihatu, 2010:106). Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Menurut Ozpehlivan dan Acar (2015:285) kepuasan kerja diartikan bahwa ketika seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti individu tersebut umumnya suka dan sangat menghargai pekerjaan mengarah pada nilai positif pada pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003:202). Rivai dan Sagala (2004:475) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Buhali & Margaretha, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2001:36) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap pikir individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan berupa hal kognitif (hanya ada dalam pikiran karyawan), afektif (dapat dirasakan oleh karyawan), dan merupakan aspek perilaku karyawan baik saat bekerja maupun tidak bekerja. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap

pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi dan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja karyawan.

### **2.2.3.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2001:36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.



### 3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

### 4. Kolega yang suportif.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan

#### **2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja**

(Lund, 2003) yang mengadaptasi dari indikator Wright dan Cropanzano (1998) menjelaskan kepuasan kerja terdiri dari lima indikator, antara lain :

##### 1. Kepuasan pada jenis pekerjaan

Seseorang dapat dikatakan puas dalam pekerjaannya apabila orang tersebut merasakan puas akan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kepribadian yang ada dalam seseorang membuat orang tersebut nyaman dan senang untuk melakukan pekerjaan.

##### 2. Kepuasan pada rekan kerja

Rekan kerja juga memainkan peran dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Di tempat kerja, rekan kerja menjadi salah satu penentu pekerjaan yang menyenangkan atau tidak. Rekan kerja yang menyenangkan tentunya membuat pekerjaan menyenangkan pula. Namun sebaliknya, rekan kerja yang tidak menyenangkan juga akan membuat pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Hal ini dikarenakan dalam bekerja, sudah tentu orang akan membutuhkan orang lain dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Kepuasan pada pengawasan

Atasan atau supervisor dalam melakukan pengawasan juga merupakan salah satu indikator puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Pengawasan yang terlalu berlebihan justru membuat seseorang tidak nyaman dalam bekerja dan justru merasa serba salah dalam melakukan pekerjaan.

### 4. Kepuasan pada gaji

Seseorang dalam bekerja tentunya selain sebagai status sosial juga untuk memenuhi kebutuhan. Gaji menjadi tolak ukur yang paling relevan untuk orang dikatakan puas dalam bekerja ataupun tidak. Banyak orang yang bertahan untuk bekerja meskipun rekan kerja dan jenis pekerjaan kurang mendukung. Hal ini dikarenakan bisa jadi gaji atau upah yang didapatkannya besar atau cukup untuk memenuhi kebutuhan.

### 5. Kepuasan pada peluang promosi

Selain jenis pekerjaan, rekan kerja, pengawasan dan juga gaji, peluang seseorang untuk mendapatkan promosi menjadi peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Seseorang yang mengejar karir pastinya akan sangat antusias untuk mendapatkan peluang promosi. Sehingga ketika orang tersebut dipromosikan, kepuasan kerja juga didapatkan.

#### **2.2.4. Kepuasan Hidup**

##### **2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Hidup**

Diener et al. (1985:3) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Menurutnya seseorang perlu melihat kepuasan hidupnya secara kognitif dan menyeluruh. Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan hidup karyawan dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, dan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi melalui departemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan karyawan sebagai upaya antisipasi dampak negatif terhadap kepuasan yang rendah.

Kepuasan hidup merupakan tujuan utama setiap orang, oleh karena itu setiap orang akan berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kehidupan mereka sebaiknya secara pribadi maupun secara kelompok.

Shin dan Johnson (1978:5) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Secara umum kepuasan hidup

merujuk kepada sejauh mana seseorang itu berpuas hati dengan apa yang diperolehnya selama ini. Kepuasan hidup merupakan aspek yang diukur secara kognitif oleh seseorang terhadap dirinya sendiri. Kepuasan hidup sukar untuk didefinisikan karena aspek kepuasan hidup adalah bersifat subjektif.

Menurut Oshio (2012:7) kepuasan hidup adalah salah satu yang penting dalam dimensi kesejahteraan, dan itu merupakan pusat kekhawatiran tentang penuaan yang sukses. Dengan kata lain bahwa kepuasan hidup merupakan kebahagiaan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan harapan, dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati. Kepuasan hidup akan timbul dan dialami apabila kebutuhan dan keinginan seseorang pada waktu tertentu dapat terpenuhi dan terpuaskan. Seseorang yang baik dalam penyesuaian diri, dalam arti bahwa ia dapat memuaskan kebutuhan dan keinginannya dengan cukup, dalam batas kontrol dan saluran yang tersedia, akan jauh lebih bahagia daripada orang yang tidak dapat atau yang tidak mampu melakukan penyesuaian yang esensial.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup adalah penilaian secara menyeluruh terhadap berbagai konstruk dalam kehidupan seseorang dengan didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri. Sedangkan aspek kepuasan hidup bukanlah dinilai berdasarkan area-area tertentu melainkan dinilai berdasarkan aspek kognitif seseorang secara menyeluruh

terhadap kualitas hidupnya didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.

#### **2.2.4.2. Indikator Kepuasan Hidup**

Terdapat lima indikator kepuasan hidup menurut Diener et al. (1999:8) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap kehidupan saat ini

Seseorang yang merasakan puas dalam kehidupannya saat ini merupakan salah satu indikator bahwa orang tersebut merasakan kepuasan dalam hidupnya. Sebaliknya seseorang yang tidak merasakan kepuasan terhadap kehidupan saat ini bisa jadi orang tersebut akan mengalami hal yang serupa pada kehidupan di masa yang mendatang.

2. Kepuasan terhadap kehidupan di masa lalu

Kehidupan masa lalu juga memainkan peran dalam menentukan kepuasan hidup seseorang. Orang yang puas akan pada kehidupan masa lalunya akan mempengaruhi kehidupan saat ini.

3. Kepuasan terhadap kehidupan di masa mendatang

Begitu pula seseorang yang merasakan puas dalam kehidupan mendatang merupakan gambaran dari kehidupan saat ini. Seseorang dapat dikatakan puas dalam hidupnya apabila orang tersebut puas dalam kehidupan di masa mendatang.

## **2.2.5. Perilaku Depresi**

### **2.2.5.1. Pengertian Perilaku Depresi**

Atkinson et al. (1996:2) menyatakan depresi adalah respon normal terhadap banyak stress kehidupan. Situasi stress yang berkepanjangan sangat erat kaitannya dengan terjadinya depresi. Depresi merupakan suatu perasaan yang tidak menyenangkan, rasa marah, frustrasi, iri hati, putus asa tanpa alasan, suasana hati yang tidak seimbang dengan keadaan lingkungan dan rasa takut (Piccinelli & Wilkinson, 2000:3). Depresi selain mempunyai gejala utama kesedihan dan perasaan khusus, seperti apatis, merasa sendiri, juga mempunyai gejala psikologik yang lainnya yaitu adanya konsep negative yang ditunjukkan terhadap dirinya sendiri, regresif, perubahan vegetatif dan perubahan aktivitas. Semuanya mencakup aspek kognitif, afektif, motif serta kadang-kadang diikuti gejala somatic (Steer et al., 1986:115).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa depresi merupakan keadaan emosional individu dengan perasaan yang dirasakan sehingga individu tersebut kehilangan semangat untuk melakukan aktivitas yang biasanya diminati.

### **2.2.5.2. Penyebab Perilaku Depresi**

Gangguan depresi umumnya diakibatkan oleh peristiwa hidup tertentu seperti halnya penyakit. Penyebab depresi yang sesungguhnya tidak dapat diketahui secara pasti namun telah ditemukan sejumlah faktor



yang dapat memengaruhi. Menurut Santrock (2003:65) menggolongkan faktor penyebab perilaku depresi pada dua faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Fisik

1) Faktor genetik

Seseorang yang dalam keluarganya menderita depresi berat memiliki resiko lebih besar menderita gangguan depresi daripada masyarakat pada umumnya. Gen berpengaruh dalam terjadinya depresi, tetapi banyak gen di dalam tubuh seseorang dan tidak ada seorangpun peneliti yang mengetahui secara pasti bagaimana gen bekerja. Selain itu tidak ada bukti langsung bahwa ada penyakit depresi yang disebabkan oleh faktor keturunan. Seseorang tidak akan menderita depresi hanya karena ayah, ibu atau saudara menderita depresi, tetapi resiko untuk terkena depresi meningkat.

2) Susunan kimia otak dan tubuh

Beberapa bahan kimia di dalam otak dan tubuh memegang peranan yang besar dalam mengendalikan emosi seseorang. Pada orang yang mengalami depresi ditemukan adanya perubahan dalam jumlah bahan kimia tersebut. Hormone noradrenalin yang memegang peran utama dalam mengendalikan otak dan aktivitas tubuh, tampaknya berkurang pada mereka yang mengalami depresi. Pada wanita, perubahan hormone dihubungkan dengan kelahiran anak dan menopause juga dapat meningkatkan resiko terjadinya depresi.

3) Faktor usia

Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa golongan usia muda yaitu remaja dan orang dewasa lebih banyak terkena depresi. Hal ini dapat terjadi karena pada usia tersebut terdapat tahap-tahap serta tugas perkembangan penting, yaitu peralihan dari masa kanak-kanak ke masa remaja, remaja ke dewasa, masa sekolah ke masa kuliah atau bekerja, serta masa pubertas hingga ke pernikahan. Namun sekarang ini usia rata-rata penderita depresi semakin menurun menunjukkan bahwa remaja dan anak-anak semakin banyak yang terkena depresi. Survei masyarakat terakhir melaporkan adanya prevalensi yang tinggi dari gejala-gejala depresi pada golongan usia dewasa muda yaitu 18-44 tahun.

#### 4) Gender

Wanita dua kali lebih sering terdiagnosa menderita depresi daripada pria. Bukan berarti wanita lebih mudah terserang depresi bisa saja karena wanita lebih sering mengakui adanya depresi daripada pria dan dokter lebih dapat mengenali depresi pada wanita.

#### 5) Gaya hidup

Banyak kebiasaan dan gaya hidup tidak sehat berdampak pada penyakit, misalnya penyakit jantung juga dapat memicu kecemasan dan depresi. Tingginya tingkat stres dan kecemasan ditamba dengan makanan yang tidak sehat dan kebiasaan buruk serta tidak olahraga dalam jangka waktu yang lama dapat menjadi faktor beberapa orang mengalami depresi. penelitian menunjukkan bahwa kecemasan dan

depresi berhubungan dengan gaya hidup yang tidak sehat pada pasien beresiko penyakit jantung.

#### 6) Penyakit fisik

Penyakit fisik dapat menyebabkan penyakit. Perasaan terkejut karena seseorang mengetahui memiliki penyakit serius dapat mengarahkan pada hilangnya kepercayaan diri dan penghargaan diri juga depresi. beberapa penyakit menyebabkan depresi karena pengaruhnya terhadap tubuh.

#### 7) Obat-obatan

Beberapa obat-obat untuk pengobatan dapat menyebabkan depresi. Namun bukan berarti obat tersebut menyebabkan depresi, dan menghentikan pengobatan dapat lebih berbahaya daripada depresi.

#### 8) Obat-obatan terlarang

Obat-obatan terlarang telah terbukti dapat menyebabkan depresi karena memengaruhi kimia dalam otak dan menimbulkan ketergantungan.

#### 9) Kurangnya cahaya matahari

Kebanyakan orang merasa lebih baik di bawah sinar matahari daripada hari mendung, tetapi hal ini sangat berpengaruh pada beberapa individu. Seseorang akan baik-baik saja ketika musim panas tetapi menjadi depresi ketika musim dingin.

### b. Faktor Psikologis

#### 1) Kepribadian

Aspek-aspek kepribadian ikut pula mempengaruhi tinggi rendahnya depresi yang dialami serta kerentanan terhadap depresi. Beberapa individu yang lebih rentan dengan depresi yaitu individu yang pola pikirnya negatif, pesimis dan juga kepribadian introvert.

#### 2) Pola pikir

Seseorang cenderung untuk tidak memperdulikan kegagalan dan memperhatikan kesuksesan. Beberapa orang yang rentan terhadap depresi berpikir sebaliknya. Individu tersebut tidak mengakui kesuksesan dan berfokus pada kegagalan.

#### 3) Harga diri

Harga diri merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Setiap orang menginginkan penghargaan yang positif terhadap dirinya, sehingga seseorang akan merasakan bahwa dirinya berguna atau berarti bagi orang lain meskipun dirinya memiliki kelemahan baik secara fisik maupun mental.

#### 4) Stres

Kematian orang yang dicintai, kehilangan pekerjaan, pindah rumah atau stres berat yang lain dianggap dapat menyebabkan depresi. Reaksi terhadap stres sering kali ditanggihkan dan depresi dapat terjadi beberapa bulan sesudah peristiwa tersebut terjadi.

#### 5) Penyakit jangka panjang

Ketidaknyamanan, ketidakmampuan, ketergantungan dan ketidakamanan dapat membuat seseorang cenderung menjadi depresi.

Kebanyakan orang suka bebas dan suka bertemu orang-orang. Orang yang sakit keras menjadi rentan terhadap depresi saat orang tersebut dipaksa dalam posisi dimana orang tersebut tidak berdaya atau karena energy yang diperlukan untuk melawan depresi sudah habis untuk penyakit jangka panjang.

### **2.2.5.3. Indikator Perilaku Depresi**

Menurut Radloff (1977:8) terdapat beberapa indikator perilaku depresi, antara lain:

#### **1. Kelelahan**

Orang yang depresi mengalami berbagai perubahan fisik dan emosional. Seperti mengalami kelelahan, kelambatan dalam gerakan fisik dan bicara, atau proses berpikir.

#### **2. Sulit berkonsentrasi**

Penurunan psikomotor bisa membuat kemampuan seseorang memproses informasi berkurang. Hal ini tentu mengganggu konsentrasi dan pekerjaan.

#### **3. Sikap bermusuhan**

Memandang segala sesuatu dari sisi negatif tentu akan berakibat pada hilangnya kepercayaan bahwa setiap hal yang terjadi selalu kontradiktif terhadap dirinya.

### **2.3. Kajian Penelitian Terdahulu**

Banyak penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, kepuasan kerja, kepuasan

hidup dan depresi. Untuk penelitian konflik pekerjaan-keluarga dan depresi telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil
Penelitian terdahulu pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada depresi			
1.	Fujimoto et al. (2014)	Work Family Conflict and Depression For Employed Husbans and Wives in Japan: Moderating Roles of Self and Spousal Role Involvement	Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap depresi lebih besar pengaruhnya pada istri
2.	Wang dan Peng (2017)	Work-Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women : the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction	Hasil menunjukkan hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga pada depresi
3.	Hao et al. (2016)	Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors	a. Hasil menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara positif pada depresi. b. Hasil menunjukkan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh secara positif pada depresi.
4.	Kan dan Yu (2016)	Occupational Stress , Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees : The Role of Psychological Capital	Hasil menunjukkan konflik pekerjaan keluarga berhubungan positif pada depresi.
5.	Prel dan Peter (2014)	Work-family conflict as a mediator in the association between work stress and depressive symptoms : cross-sectional evidence from the German lidA-cohort study	Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan konflik pekerjaan-keluarga pada depresi.
Penelitian terdahulu pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja			
6.	Rathi dan Barath	Work-family conflict and job	a. Konflik pekerjaan-



	(2013)	and family satisfaction Moderating effect of social support	keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja b. Dukungan social dari rekan kerja secara signifikan memoderasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja
7..	Lathifah dan Rohman (2014)	The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia	a. Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kepuasan kerja. b. Konflik keluarga-pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasankerja.

#### 2.4. Kerangka Berpikir

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah. Peran ganda dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga harus berperan di dalam kehidupan kerjanya. Ketika wanita menjalankan peran gandanya, tidak menutup kemungkinan wanita mengalami konflik. Konflik ini terjadi karena disaat yang bersamaan harus memenuhi tuntutan rumah namun terhalangi oleh tuntutan pekerjaan. Konflik peran ganda muncul akibat terjadinya benturan antara

kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan sehingga seseorang kesulitan dalam mengambil tanggung jawabnya.

Konflik-konflik yang sering terjadi secara terus menerus apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan lebih banyak konflik batin sehingga seseorang dapat mengalami gangguan kesehatan jiwa salah satunya adalah depresi. Gejala depresi yang terus-menerus dan serius dapat mempengaruhi kemampuan profesional perawat dan kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya dapat membahayakan kesehatan pasien dan bahkan keselamatan hidup.

Wanita yang mengalami konflik peran ganda akan mengalami sedikit depresi apabila individu tersebut merasakan kesejahteraan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan tentunya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Selain kepuasan kerja, kepuasan hidup juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan hidup karyawan dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, dan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik.

#### **2.4.1. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi**

Konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* (WFC) adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang untuk

melakukan tanggung jawabnya pada keluarga (Netemeyer et al., 1996:401). Greenhaus &Beutell (1985:77) mendefinisikan *Work-Family Conflict* (WFC) sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, dalam melakukan peran di dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran pekerjaan. Seorang wanita yang menjalani peran ganda tidak menutup kemungkinan wanita tersebut mengalami konflik. Konflik-konflik yang sering terjadi secara terus menerus apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan lebih banyak konflik batin sehingga seseorang dapat mengalami gangguan kesehatan jiwa salah satunya adalah depresi. Hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku depresi merupakan hubungan yang positif (Hammer et al., 2005; Allen et al., 2000); Kinnunen & Mauno, 1998). Artinya, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami seseorang, semakin rentan atau tinggi pula orang tersebut untuk mengalami depresi.

#### **2.4.2. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja**

Seorang wanita yang menjalani dua peran atau lebih sangat rentan untuk mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Dimana tanggungjawab wanita tersebut dalam keluarga yang tidak dapat digantikan, namun terhalangi karena wanita tersebut juga memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan. Peran ganda yang terjadi secara terus menerus akan menimbulkan konflik. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu

bentuk konflik peran ganda seseorang. Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami seseorang akan menyebabkan depresi apabila tidak ditangani dengan baik. Artinya, seseorang kesulitan dalam membagi kewajibannya pada pekerjaan dan kewajibannya pada keluarga membuat seseorang tersebut mengalami depresi akibat orang tersebut tidak dapat memenuhi kedua tuntutan tersebut.

Depresi yang dialami seorang wanita akan sangat berakibat buruk pada kehidupan pekerjaannya bahkan juga pada kehidupan keluarganya sehingga elemen yang ada di dalamnya pun ikut terganggu seperti organisasi tempat bekerja dan anggota di dalam keluarganya juga terganggu. Kepuasan kerja dapat melindungi seseorang yang menjalani peran ganda dari depresi (Wang & Peng, 2017). Kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku depresi. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menurunkan depresi yang dialami seseorang akibat konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya.

#### **2.4.3. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup**

Konflik yang disebabkan akibat benturan antara dua peran atau lebih akan sangat berpengaruh pada kehidupannya baik saat ini maupun kehidupannya di masa mendatang. Seseorang yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga terbukti berpengaruh terhadap perilaku depresi (Wang & Peng, 2017). Perilaku depresi membuat seseorang kesulitan dalam

meningkatkan kualitas hidupnya dikarenakan seseorang yang mengalami depresi akan menganggap bahwa kehidupannya di masa yang akan mendatang merupakan hal yang sama yang terjadi pada kehidupannya saat ini. Seseorang yang mengalami depresi akan kehilangan semangat untuk berbuat hal yang lebih baik demi kehidupan lebih baik di masa yang akan datang. Konflik pekerjaan-keluarga membuat seorang yang menjalani dua peran menganggap bahwa perannya baik dalam pekerjaan ataupun perannya dalam keluarga saling berbenturan atau saling mengganggu. Sehingga orang tersebut akan sangat rentan untuk mengalami depresi akibat benturan peran pada kehidupannya.

Kepuasan hidup merupakan tujuan utama setiap orang, oleh karena itu setiap orang akan berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kehidupan mereka sebaikbaiknya secara pribadi maupun secara kelompok. Seseorang yang mengalami depresi akibat konflik pekerjaan-keluarga akan lebih sedikit mengalami depresi dikarenakan orang tersebut mengalami kepuasan dalam hidupnya. Hal ini dikarenakan konsep dari kepuasan hidup berbeda dengan konsep dari perilaku depresi dan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian yang telah membuktikan hal ini ialah Wang dan Peng (2017), yaitu kepuasan hidup dapat memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku depresi.

#### **2.4.4. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi**

Menurut Netemeyer et al. (1996:401) konflik keluarga-pekerjaan (FWC) adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu, dan

ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawab pada pekerjaannya. FWC menurut Alsam et al. (2013:628) adalah konflik yang timbul ketika peran dalam keluarga membuat seseorang merasa sulit untuk memenuhi tanggung jawabnya pada pekerjaan. Seorang wanita yang disibukkan dengan aktivitas keluarga yang padat akan mengganggu atau menghambat aktivitas pekerjaan. Di satu sisi harus menjalankan tanggungjawab pekerjaan namun di sisi lain harus mengurus keluarga membuat wanita mengalami depresi apabila tidak ditangani dengan baik. Seorang wanita yang kurang mampu mengatur waktunya akan kesulitan mengatur mana yang lebih diprioritaskan terlebih dahulu. Semakin tinggi tingkat konflik yang dialami seorang wanita akibat konflik keluarga-pekerjaan yang dialaminya, akan semakin tinggi pula depresi yang dialami wanita tersebut.

#### **2.4.5. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup**

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek yang penting bagi kehidupan seorang wanita. Seorang wanita yang menjalani dua peran akan mengalami konflik bukan hanya akibat pekerjaannya saja, akan tetapi juga konflik yang disebabkan oleh keluarganya. Mengingat pekerjaan rumah tangga merupakan tanggungjawab bagi seorang wanita. Bagi sebagian wanita, bekerja bukanlah tanggungjawabnya. Namun beberapa wanita apalagi pada jaman sekarang banyak sekali wanita yang ikut andil dalam dunia kerja. Seorang wanita yang bekerja bukan hanya sebagai status



sosial saja namun juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang mana awalnya hal ini merupakan tanggungjawab dari seorang suami. Wanita bekerja yang sudah berumah tangga akan kesulitan dalam membagi waktunya untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik akibat tuntutan keluarga menghambat tuntutan pekerjaan berpengaruh pada depresi.

Seseorang yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan akan mengalami depresi dan hubungan keduanya merupakan hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi konflik yang dialami seseorang akibat perannya di dalam keluarga mengganggu perannya di dalam pekerjaan akan semakin tinggi pula depresi yang dialami oleh orang tersebut. Wang dan Peng (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan hidup akan menurunkan depresi yang dirasakan akibat konflik keluarga-pekerjaan. Dengan kata lain seseorang yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan akan mengalami depresi namun orang tersebut akan lebih sedikit mengalami depresi jika orang tersebut puas akan kehidupannya.

#### **2.4.6. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja**

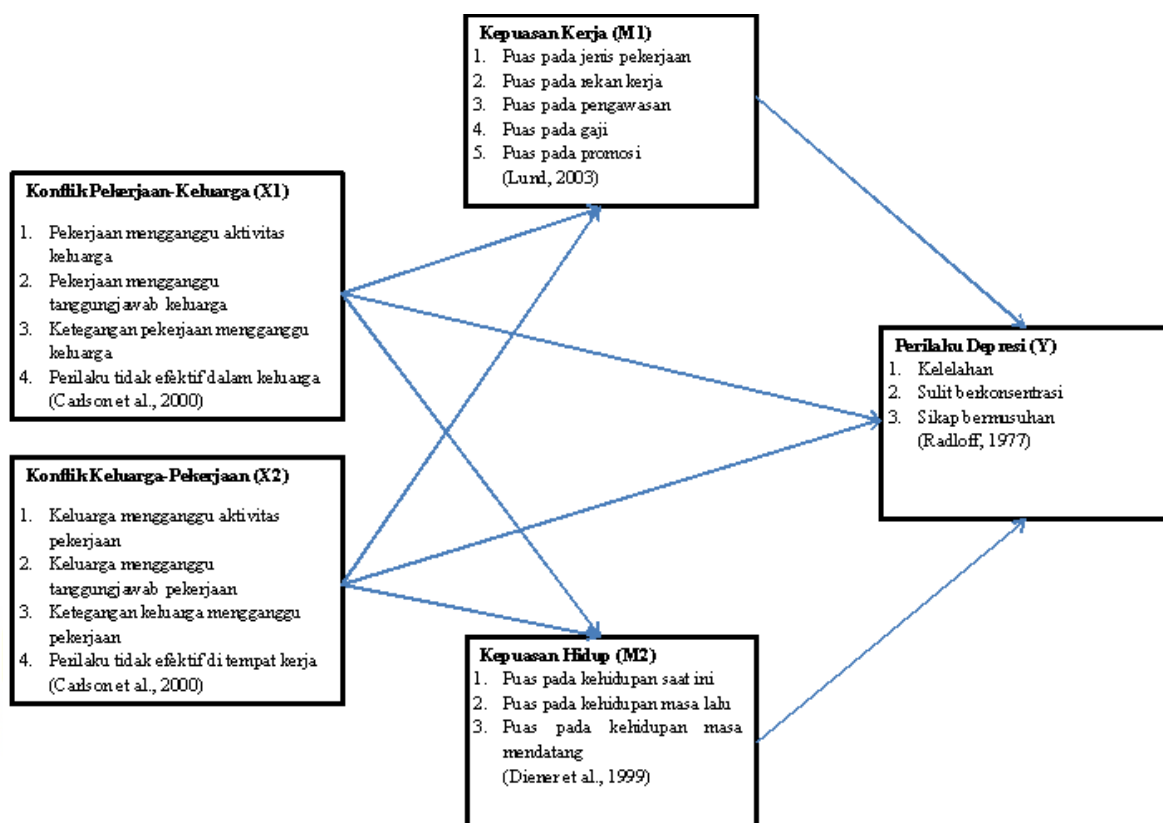
Seorang yang menjalani dua peran yaitu keluarga dan pekerjaan akan sangat rentan untuk mengalami konflik keluarga-pekerjaan. Dimana wanita tersebut memiliki tanggungjawab dalam pekerjaannya namun terhalangi karena wanita tersebut juga memiliki tanggungjawab dalam keluarga. Peran ganda yang terjadi secara terus menerus akan

menimbulkan konflik. Konflik keluarga-pekerjaan juga merupakan salah satu bentuk konflik peran ganda seseorang. Konflik keluarga-pekerjaan yang dialami seseorang akan menyebabkan depresi apabila tidak ditangani dengan baik. Artinya, seseorang kesulitan dalam membagi kewajibannya pada pekerjaan dan kewajibannya pada keluarga membuat seseorang tersebut mengalami depresi akibat orang tersebut tidak dapat memenuhi kedua tuntutan tersebut.

Depresi yang dialami seorang wanita akan sangat berakibat buruk pada kehidupan pekerjaannya bahkan juga pada kehidupan keluarganya sehingga elemen yang ada di dalamnya pun ikut terganggu seperti organisasi tempat bekerja dan anggota di dalam keluarganya juga terganggu. Kepuasan kerja dapat melindungi seseorang yang menjalani peran ganda dari depresi (Wang & Peng, 2017). Kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediasi hubungan konflik keluarga-pekerjaan dan perilaku depresi. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menurunkan depresi yang dialami seseorang akibat konflik keluarga-pekerjaan yang dialaminya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**Gambar 2.1 Kerangka berpikir**

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sedangkan menurut pendapat Wahyudin (2015:93) “Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap perilaku depresi.

H2: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja

H3: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup

H4: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku depresi.

H5: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku depresi melalui kepuasan hidup

H6: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku depresi melalui kepuasan kerja

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1.Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada perilaku depresi, artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh perawat Rumah Sakit di Wonosobo maka perilaku depresi yang ditunjukkan ditempat kerja semakin tinggi.
2. Kepuasan kerja menjadi mediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada perilaku depresi, artinya perawat yang mengalami depresi akibat konflik pekerjaan-keluarga dapat diatasi dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut.
3. Kepuasan hidup menjadi mediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada perilaku depresi, artinya perawat yang mengalami depresi akibat konflik pekerjaan-keluarga dapat diatasi dengan meningkatkan kepuasan hidup perawat tersebut.
4. Konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada perilaku depresi, artinya semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang dialami oleh perawat Rumah Sakit di Wonosobo maka perilaku depresi yang ditunjukkan ditempat kerja semakin tinggi.
5. Kepuasan hidup menjadi mediasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada perilaku depresi, artinya perawat yang mengalami depresi akibat konflik

keluarga-pekerjaan dapat diatasi dengan meningkatkan kepuasan hidup perawat tersebut.

6. Kepuasan kerja menjadi mediasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada perilaku depresi, artinya perawat yang mengalami depresi akibat konflik keluarga-pekerjaan dapat diatasi dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut.

## **5.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi dan masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji kekonsistenan hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap perilaku depresi yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

### **5.2.2. Saran Bagi Manajemen Rumah Sakit**

1. Manajemen Rumah Sakit hendaknya memberikan peluang bagi perawat untuk mendapatkan promosi.
2. Manajemen Rumah sakit hendaknya mengurangi kegiatan yang membuat perawat begitu lelah, memberikan keleluasaan, dan memberikan cuti apabila dirasa perlu dalam mengurangi atau meminimalisir konflik yang terjadi.



3. Manajemen Rumah Sakit hendaknya memberikan pelatihan perilaku-perilaku dasar keperawatan seperti caring dan empathy.
4. Manajemen Rumah Sakit hendaknya memberikan ruang kerja yang lebih, memberikan bantuan untuk perawat dapat bekerja sama dan mengurangi perubahan jam kerja.

### **5.2.3. Saran Bagi Perawat**

1. Perawat hendaknya lebih mencintai pekerjaannya, selain itu perlu bagi perawat meluangkan waktu untuk bersosialisasi dengan teman atau keluarga, menjalankan hobi juga dapat mengurangi beban ketegangan yang dirasakan.
2. Perawat hendaknya mengelola kecemasannya pada kehidupan yang akan datang dengan mempersiapkan hal-hal seperti perencanaan keuangan, tabungan di hari tua, dan asuransi hari tua untuk mengurangi kecemasannya pada kehidupan di masa mendatang.
3. Perawat hendaknya menyeimbangkan tanggungjawabnya baik pada pekerjaan maupun pada keluarga. Meminimalisir konflik sedikit mungkin dengan membuat skala prioritas.
4. Selain itu baik bagi perawat maupun Manajemen Rumah Sakit hendaknya sama-sama komitmen dalam menjaga dan melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kontrak perjanjian kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addington, D., Addington, J., & Atkinson, M. (1996). A psychometric comparison of the Calgary Depression Scale for Schizophrenia and the Hamilton Depression Rating Scale. *Schizophrenia Research*, *19*, 205–212.
- Adler, D. A., McLaughlin, T. J., Rogers, W. H., Chang, H., Lapitsky, L., & Lerner, D. (2006). Job Performance Deficits Due to Depression. *Am J Psychiatry*, *163*, 1569–1576.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (1999). Consequences Associated With Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278–308.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(3), 201–219.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri* (4th ed.). Yogyakarta: Liberty.
- Beck, A. T., & Dozois, D. J. A. (2014). Cognitive theory and therapy: Past, present and future. *Psychiatry: Past, Present, and Prospect*, 366–382.
- Biddle, B. J. (2013). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. Academic Press.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, *13*(1), 15–34.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work – Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 249–276.
- Compton, W. C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Thomson Wadsworth.
- Dhamayantie, E. (2012). Peranan Dukungan Sosial pada Interaksi Positif Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Hidup. *Ekuitas Jurnal EKonomi Dan Keuangan*, (80), 181–200.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 37–41.

- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2012). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Psychological Sciences Springer*, (April).
- Diener, E., Lucas, R. E., & Organization, G. (2015). National Accounts of Subjective Well-Being, *70*(3), 234–242.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well Being\_Three Decades of Progress -Diener, Suh, Lucas&Smith.pdf. *Psychological Bulletin*, *125*.
- Elinson, L., Houck, P., Marcus, S. C., & Pincus, H. A. (2004). Depression and the Ability to Work. *Psychiatric Services*, *55*(1), 29–34.
- Erdur, B., Ergin, A., I, T., Parlak, I., Ergin, N., & Boz, B. (2006). A study of depression and anxiety among doctors working in emergency units in Denizli, Turkey. *Emergency Medicine Journal*, *23*, 759–764.
- Eriyanti, L. D. (2017). Pemikiran Politik Perempuan Nahdlatul Ulama (NU) dalam Perspektif Feminisme: Penelusuran Pemikiran Mainstream dan Non-Mainstream. *JSP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, *20*(1), 69–83.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2014). Work-Family, Family Work Conflict and Turnover Intentions Among The Representatives Of Insurance Agencies. *Journal of Business Economics and Finance*, *3*(3), 302–312.
- Frone, M. R., & Russel, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 65–78.
- Fujimoto, T., Shinohara, S. K., & Oohira, T. (2014). Work Family Conflict and Depression For Employed Husbands and Wives in Japan: Moderating Roles of Self and Spousal Role Involvement. *Family Relationship and Familial Responses to Health Issues*, *8A*, 135–162.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gong, Y., Han, T., Chen, W., Dib, H. H., Yang, G., Zhuang, R., ... Lu, Z. (2014). Prevalence of Anxiety and Depressive Symptoms and Related Risk Factors among Physicians in China: A Cross- Sectional Study. *Chinese Psychological Health Journal*, *9*(7), 1–7.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work – Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 350–370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles ^, *10*(1), 76–88.

- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 138.
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors, 1–13. <http://doi.org/10.3390/ijerph13030326>
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawari, D. (2001). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta: FKUI.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer Job Stress in Nurses in Hospitals and Primary Health Care Facilities. *E-Journal Kedokteran Indonesia, 5*(1), 12–17.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction. *The Science of Subjective Well-Being, 393*.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R. T. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *E-Journal Keperawatan, 5*(1).
- Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational Stress , Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees : The Role of Psychological Capital. *International Journal of Encironmental Research and Public Health*.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management, 27*, 255–268.
- Kartika, E., & Kalihatu, T. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 12*(1), pp.100–112.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157–177.



- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict , satisfactions and psychological managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202–213.
- Kusuma, K. Y., & Budiani, M. S. (2017). HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWATI YANG BERUMAH TANGGA. *Character Psychology*, 6g.
- Lathifah, I., & Rohman, A. (2014). The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*, 5(2), 617–625.
- Li, C., Lu, J., & Zhang, Y. (2013). CROSS-DOMAIN EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE. *Social Behavior and Personality Journal*, 41(10), 1641–1653.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 18.
- Murray, C. J. L., & Lopez, A. D. (1997). Alternative projections of mortality and disability by cause 1990 – 2020 : Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, 349, 1498–1504.
- Namasivayam, K., & Mount, D. (2004). The Relationship of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict to Job Satisfacion. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 312–317.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Oshio, T. (2012). Gender differences in the associations of life satisfaction with family and social relations among the Japanese elderly. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 27(3), 259–274.
- Ozpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a Multidimensional Job Satisfaction Instrument. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 283–290.
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486–492.
- Prel, J. B. du, & Peter, R. (2014). Work-family conflict as a mediator in the association between work stress and depressive symptoms : cross-sectional evidence from the German lidA-cohort study. *International Archiev Occupational Environmental Health*.

- Radloff, L. S. (1977). Applied Psychological Measurement The CES-D Scale : A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. *Applied Psychological Measurement, 1*(3).
- Ranihusna, D., & Wulansari, N. A. (2015). Reducing The Role Conflict of Working Woman: Between Work And Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen, 6*(2), 214–225.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction Moderating effect of social support. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32*(4), 438–454.
- Riffani, & Sulihandari, H. (2013). *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (H. Pujaatmaka & B. Molan, Eds.). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2003). *Psychology: Essentials*. McGraw-Hill Boston.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal, 1*(2).
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research, 475–492*.
- Steer, R. A., Beck, A. T., & Garrison, B. (1986). Applications of the beck depression inventory. In *Assessment of depression* (pp. 123–142). Springer.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. (2011). Work/Family Conflict: A Study of Women in Management. *THE Journal of Applied Business Research, 7*(1).
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Thun, E., Bjorvatn, B., Torsheim, T., Moen, B. E., Magerøy, N., & Pallesen, S. (2014). Night work and symptoms of anxiety and depression among nurses: A longitudinal study. *Work & Stress*, 28(4), 376–386.
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97–112.
- Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian (Penelitian Bisnis dan Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.
- Wan, R. W. E., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social Support , Work-Family Enrichment and Life Satisfaction among Married Nurses in Health Service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 2011.
- Wang, J. N., Sun, W., Chi, T.-S., & Wu, H. (2010). Prevalence and associated factors of depressive symptoms among Chinese doctors : a cross-sectional survey. *International Archive Occupational Environment Health Springer*, (92), 905–911.
- Wang, Y., & Peng, J. (2017). Work-Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSUD TNI AU YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.