

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN  
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
WANITA DI DINAS KESEHATAN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh :**

**DWI ASTUTI ADHI**

**F 100 160 005**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA DI DINAS  
KESEHATAN SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**DWI ASTUTI ADHI**  
**F 100 160 005**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si**  
**NIK.NIDN: 805/0609106802**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA DI DINAS  
KESEHATAN SUKOHARJO**

oleh:

**DWI ASTUTI ADHI**  
**F 100 160 005**

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 1 November 2021  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si**

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. **Dr. Yudhi Satria R.A., SE., S.Psi., M.Si**

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. **Setiyo Purwanto, S.Psi., M.Si**

(Anggota II Dewan Penguji)

()



**Prof. Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D**  
**NIK/ NIDN: 799/ 0629037403**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 09 Oktober 2021

Penulis



**DWI ASTUTI ADHI**  
**F 100 160 005**

# HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA DI DINAS KESEHATAN SUKOHARJO

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini adalah seorang karyawan wanita dan juga ibu rumah tangga yang telah menikah yang bekerja di Dinas Kesehatan sukoharjo. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita, untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita dan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan wanita. Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Total karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo adalah 80 orang dengan ukuran sampel 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan alat ukur berupa skala konflik peran ganda, skala lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai k korelasi ( $r$ ) = 0,951 dan nilai ( $F$ )= 296.459 dengan Sig 0,000<0,05 yang dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif untuk hubungan antara konflik peran ganda, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, berdasarkan koefisien  $R^2 = 90,4\%$ . Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo tergolong tinggi.

**Kata Kunci:** konflik peran ganda, lingkungan kerja, kepuasan kerja, karyawan wanita, dinas Kesehatan sukoharjo

## Abstract

This study aims to determine the relationship between dual role conflict and work environment with job satisfaction for female employees at the Sukoharjo Health Office. The sample in this study was a female employee and also a married housewife who worked at the Sukoharjo Health Office. The purpose of this study is to determine the relationship between dual role conflict and the work environment with job satisfaction for female employees, to determine the relationship between dual role conflict and job satisfaction for female employees and the relationship between work environment and job satisfaction for female employees. Job satisfaction is a description of one's feelings towards his work. The total female employees at the Sukoharjo Health Service are 80 people with a sample size of 66 people. The sampling technique used is random sampling technique. The method used in this research is quantitative with measuring instruments in the form of multiple role conflict scale, work environment scale, and job satisfaction. The data analysis technique used multiple regression correlation technique. Based on the results of data analysis, it is obtained that the correlation k value ( $r$ ) = 0.951 and the

value (F) = 296,459 with Sig 0.000 <0.05 which can be said to have a relationship between multiple role conflict variables and work environment with job satisfaction. Effective contribution to the relationship between dual role conflict, work environment and job satisfaction, based on the coefficient  $R^2 = 90.4\%$ . Based on the results of the categorization of the level of dual role conflict and the work environment with job satisfaction for female employees at the Sukoharjo Health Office is classified as high.

Keywords : dual role conflict, work environment, job satisfaction, female employees, Sukoharjo Health Service

## **1. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat untuk tetap eksis dan berkembang, menuntut perusahaan untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang mereka punya sebaik mungkin. Di dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang sangat penting. Perusahaan perlu memikirkan cara untuk mengembangkan karyawan agar mendorong kemajuan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran atau penilaian mengenai perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang berupa perasaan senang maupun tidak menyenangkan yang akan mempengaruhi kinerja dalam pekerjaannya (Marliany, 2015). Kepuasan kerja juga merupakan penggabungan antara perasaan positif atau negatif yang ada didalam diri individu, perasaan tersebut dimiliki oleh setiap karyawan yang berada pada suatu perusahaan atau lingkungan kerja (Pang & Ruch, 2019).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang aktif pada perasaan yang dirasakan setiap karyawan, dan berakibat pada kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan akan memperoleh hasil yang luar biasa dari seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan terganggu dengan rutinitas kerjanya, dan mereka akan lari dari pekerjaan atau berkurangnya rasa tanggung jawab dan bahkan akan menghindari pekerjaan (Dziuba, Ingaldi, & Zhuravskaya, 2020).

Terdapat survey mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Job Street dalam kurun waktu Desember-Januari 2016 yang melibatkan 4.331 responden karyawan, dan didapatkan bahwa pada saat ini masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Serta lebih dari 77% hasil survey tersebut mengatakan bahwa karyawan yang masih mengaku tidak puas dengan pekerjaannya yaitu karyawan wanita (Priherdityo, 2016).

Dilansir oleh kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2014, data statistik BPS menyebutkan bahwa terdapat peningkatan tenaga kerja wanita di Indonesia pada tahun 2013 hingga 2014 yang awalnya 211.914 orang menjadi 288.614 orang (Mulyati & Indriana, 2016). Dari data tersebut membuktikan bahwa pekerja wanita di Indonesia terus meningkat seiring berjalannya waktu.

Hal tersebut diperkuat dengan studi kasus oleh Dale Carnegie Studi yang melibatkan sekitar 3.300 responden pekerja di 14 negara, salah satunya di Indonesia yang menyertakan 205 responden pekerja dari perusahaan skala kecil hingga menengah. Hasil dari penelitian tersebut mendapatkan bahwa hanya ada 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka dan 83% yang lain masih merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Sari, 2018).

Terdapat penelitian lainnya mengenai kepuasan kerja yang melibatkan 86.950 responden para pekerja millennial wanita atau karyawan wanita didapatkan hasil survey yang mengatakan bahwa banyak karyawan wanita berusia 26-35 tahun yang merasa tidak puas dengan kinerjanya (Anjani, 2016). Hal tersebut bisa terjadi karena adanya banyak faktor internal dari perusahaan dan faktor eksternal diluar perusahaan.

Karyawan wanita akan lebih banyak mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah karena memiliki peran ganda. Wanita yang memiliki peran ganda, kerap mengalami masalah pada pembagian tugas antara peran satu dengan peran lainnya. Hal tersebut kemudian menimbulkan munculnya konflik diantara peran yang dijalannya karena adanya tuntutan dari kedua peran tersebut (Meriko & Hadiwirawan, 2019).

Terdapat beberapa survey yang mengatakan bahwa wanita yang memiliki konflik peran ganda akan menurunkan kinerja, produktivitas serta rasa ketidakpuasan kerja pada suatu pekerjaan. Hasil survey yang dilakukan oleh Gallup di America

Serikat pada pekerja perempuan yang sudah menikah dengan mengambil *sample* di beberapa negara salah satunya adalah Indonesia menemukan masih ada 60% karyawan wanita yang merasa tidak puas dengan kinerja dan mengalami kepuasan kerja yang rendah (Mullen, 2019).

Beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi lingkungan kerja seperti upah, promosi, sifat pekerjaan, dan konflik peran. Hal tersebut akan menurunkan suatu nilai kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan (Adesina & Uthman, 2017).

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat lima indikator: 1) aspek kerja yang menantang yaitu kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang individu dan mempunyai kebebasan dalam menjalankan tugas, 2) aspek ganjaran yang pantas yaitu diartikan sebagai pemberian upah yang sesuai dan kebijakan promosi yang adil, 3) aspek kondisi kerja yang mendukung yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, 4) aspek rekan kerja yang mendukung yaitu Interaksi sosial antar rekan kerja yang ramah, 5) aspek kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yaitu bakat dan kemampuan yang dimiliki suatu individu apakah sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sudah memenuhi tuntutan dari suatu pekerjaan tersebut (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti: 1) kesesuaian bidang pekerjaan yang sedang dilakukan, 2) hubungan dengan atasan, 3) hubungan antar karyawan, 4) kesempatan untuk peningkatan karier, 5) upah, 6) peran dalam perusahaan, konflik batin dan konflik peran, 7) faktor lainnya yaitu faktor personal yang terdiri dari kepribadian, jenis kelamin, usia dan perbedaan budaya, serta faktor interaksionis yang terdiri dari faktor penentu kepuasan kerja yang berasal dari gabungan atau interaksi dari faktor lingkungan dan personal (Hartnell, Ou, & Kinicki, 2016).

Perempuan yang memiliki konflik peran ganda akan menimbulkan suatu tekanan dari salah satu faktor yang lebih dominan dan berdampak pada perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan seorang individu (Utaminingsih, 2017).

Hal ini diperkuat melalui penelitian yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) terhadap kepuasan kerja dan dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat *work family conflict*



maka semakin akan mengurangi juga tingkat kepuasan kerja (Sirajuddin & Permana, 2018). Selain itu terdapat penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang artinya bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017).

Konflik peran ganda dialami oleh seorang perempuan ketika ia memiliki dua tanggung jawab pada tugas-tugasnya sebagai ibu didalam keluarga dan sebagai wanita karir yang berkaitan dengan cara menjadi seorang wanita yang bertanggung jawab dengan urusan yang harus dilakukan ketika di kantor (Meriko & Hadiwirawan, 2019).

Konflik peran ganda sendiri terjadi akibat munculnya dua tekanan mulai dari tekanan peran dipekerjaan ke dalam perannya dan perannya didalam keluarga (Utaminingsih, 2017). Konflik ini akan menimbulkan suatu tekanan dari salah satu faktor yang lebih dominan dan berdampak pada perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan seorang individu.

Perempuan yang tergolong mempunyai konflik peran ganda ketika ia berada pada kedua peran yaitu saat berada di perusahaan yang mana memiliki tujuan agar mendapat suatu pencapaian di karirnya, dan saat berperan sebagai ibu serta istri yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap urusan rumah (Hurlock, 2015).

Terdapat faktor yang mempengaruhi munculnya konflik peran ganda yang dirasakan seseorang, yakni: dalam waktu yang bersamaan satu peran bertumbukan dengan peran yang lain dan saat satu peran yang dijalani mengalami kendala (stres) menjadi kendala juga di peran yang lain dan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri seseorang dan satu peran yang menyebabkan ketegangan akan menyebabkan ketegangan juga di peran yang lain (Utaminingsih, 2017).

Selain itu terdapat juga aspek-aspek yang mempengaruhi konflik peran ganda yakni : 1) *time based conflict* yaitu ketidakseimbangan pembagian waktu secara fisik dan ketidakseimbangan pembagian waktu sehingga individu terfokus dalam satu peran, 2) *strain based conflict* yaitu tekanan dari tanggung jawab yang berlebihan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan mulai dari interaksi sosial, kontrol

perusahaan yang akan dirasakan oleh karyawan, yang akan mempengaruhi kepuasan dengan lingkungan kerja (Hoendervangera, Yperen, Mobacha, & Albers, 2019).

Faktor dari Lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk dari lingkungan sosial yang harmonis, humanis dan dapat memanusiakan manusia, penuh kekeluargaan, tidak egois, dan tidak membawa pengaruh negatif didalam perusahaan karena hal tersebut paling berpengaruh dalam kinerja karyawan (Burso, 2018). Lingkungan kerja juga wujud dari suatu hal yang akan memberi pengaruh pada semangat kerja pada diri dan jiwa seorang karyawan.

Terdapat beberapa aspek-aspek yang ada didalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik meliputi 1) pewarnaan yang ada pada dinding ruang kerja, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, dan suasana ruangan, 2) aspek lingkungan kerja psikis yang meliputi musik, kebisingan, dan jaminan rasa aman (Nitisemito, 1982).

Penelitian ini dilaksanakan saat dunia sedang dihebohkan dengan pandemi yang luar biasa, pandemi ini disebut coronavirus jenis baru (SARS-CoV-2). Pada Desember 2019 Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization/WHO) mengungkapkan bahwa adanya penemuan virus Covid-19 yang muncul di Wuhan, China dan pada akhirnya menyebar ke beberapa negara termasuk Indonesia pada Maret 2020.

Menurut survey yang dikatakan oleh Wakil Ketua Muhammadiyah Disaster Management Centre (MDMC) ibu Rachmawati Husein menyebut peranan perempuan saat pandemi Covid-19 sangatlah penting terlebih survey yang menyatakan bahwa 70% Tenaga Medis seluruh dunia adalah perempuan (Purnamasari, 2020).

Peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Sukoharjo karena sesuai survey diatas mengatakan bahwa 70% tenaga medis di Indonesia adalah perempuan. Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah tanggung jawab Bupati melalui Sekretaris Daerah dan terletak di Sukoharjo. Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kesehatan.

Peneliti melakukan penelitian di Sukoharjo karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Icsanudin Akbar Maulana (2019), bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan di Sukoharjo tergolong rendah. Kemudian Naoval Wahyu Marazola (2018), juga menemukan bahwa kepuasan kerja di Sukoharjo tergolong masih rendah. Ditambah dengan penelitian Priyatama, dkk (2017), bahwa di Sukoharjo kepuasan kerja yang dimiliki pegawai masih rendah.

Dari berbagai survey yang ditemukan, didapati masih sangat banyak karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja khususnya di Dinas Kesehatan Sukoharjo dengan menggunakan dua faktor yang berhubungan yaitu faktor Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja.

## **2. METODE**

Jenis penelitian kuantitatif dengan metode studi korelasional. Pendekatan yang digunakan dengan *purposive sampling*. Variabel yang diuji yakni variabel tergantung (Y) dan variabel bebas (X). Variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, dan variabel bebas (X1) Konflik Peran Ganda dan (X2) Lingkungan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seorang karyawan wanita yang telah menikah serta bekerja di Dinas Kesehatan Sukoharjo yang berjumlah 80 orang. Peneliti mengambil 66 ukuran sampel yang memenuhi kriteria di Dinas Kesehatan Sukoharjo. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 16 Maret 2021 dengan cara peneliti memberikan kuesioner. Instrumen diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menjaga keakuratan data. Teknik analisis data dengan teknik regresi berganda, uji normalitas, uji linearitas.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Analisis**

Sebaran variabel tergantung (Y) *Kepuasan Kerja*, yaitu diperoleh nilai *kolmogorov-smirnov* dengan *sig (2-tailed) = 0,072* ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa sebaran data *kepuasan kerja* memenuhi distribusi normal, kemudian untuk variabel bebas (X1) *Konflik Peran Ganda* diperoleh nilai *kolmogorov-smirnov* dengan *sig (2-tailed) = 0,948* ( $p > 0,5$ ) yang berarti bahwa sebaran data *konflik peran ganda* telah memenuhi

distribusi normal. Kemudian untuk variabel bebas ( $X_2$ ) *Lingkungan Kerja* diperoleh nilai *kolmogrov-smirnov* dengan *sig (2-tailed) = 0,516* ( $p > 0,5$ ) yang berarti bahwa sebaran data *lingkungan kerja* telah memenuhi distribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh hasil bahwa variabel konflik peran ganda dengan variabel *kepuasan kerja* memenuhi sebaran data linear yang diperoleh dari nilai  $F$  hitung = 1.360 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) pada *sig linearity*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel konflik peran ganda dan *kepuasan kerja* terdapat korelasi linear. Kemudian, uji linearitas diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dengan variabel *kepuasan kerja* memenuhi sebaran data linear yang diperoleh dari nilai  $F$  hitung = 8.501 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) pada *sig linearity*. Hasil tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja dan *kepuasan kerja* terdapat korelasi linear.

Tabel 1. Regresi Ganda

Uji Hipotesis	Variabel	Hasil		Keterangan
		R	Sig	
Regresi Berganda	Konflik Peran Ganda dan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja	$r = 0,951$	signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ )	Ada hubungan antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja
	Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja	$r = 0,919$	Sig. (1-Tailed) 0,000 ( $p < 0,05$ )	Ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja
	Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	$r = 0,947$	Sig. (1-Tailed) 0,000 ( $p < 0,05$ )	Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Pada hasil analisis variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita dilihat dari nilai korelasi ( $r$ ) = 0,951 dan nilai ( $F$ )= 296.459 dengan *Sig*  $0,000 < 0,05$  yang dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita. Kemudian pada hasil analisis variabel konflik peran ganda dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita dilihat dari

nilai korelasi ( $r$ ) = 0,919 dengan *Sig (1-Tailed)*  $0,000 < 0,05$  yang dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai korelasi ( $r$ )= 0,947 dengan *Sig (1-Tailed)*  $0,000 < 0,05$  yang dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita.

Terdapat sumbangan efektif untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita berdasarkan koefisien  $R^2$  (R Square) = 0,904 sehingga dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas pada penelitian ini adalah 90,4%.

Tabel 2. Kategorisasi *Konflik Peran Ganda*

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ( $\Sigma N$ )	Presentase (%)
$24 \leq X < 38,4$	Sangat Rendah			4	6,1%
$38,4 \leq X < 52,8$	Rendah			19	28,8%
$52,8 \leq X < 67,2$	Sedang	60		23	34,8%
$67,2 \leq X < 81,6$	Tinggi		78,12	16	24,2%
$81,6 \leq X < 96$	Sangat Tinggi			4	6,1%

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel *konflik peran ganda* dapat diketahui bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 78,12 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti tingkat *konflik peran ganda* tergolong tinggi.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat 4 orang dengan presentase (6,1%) masuk kategori sangat rendah. Kemudian sebanyak 19 orang dengan presentase (28,8%) masuk kategori rendah. Terdapat sebanyak 23 orang dengan presentase (34,8%) masuk dalam kategori sedang. Terdapat 16 orang dengan presentase (24,2%) masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sebanyak 4 orang dengan jumlah presentase (6,1%) masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Lingkungan Kerja

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ( $\Sigma N$ )	Presentase (%)
$42 \leq X < 67,2$	Sangat Rendah			4	6.1%

$67,2 \leq X < 92,4$	Rendah		17	25,8%
$92,4 \leq X < 117,6$	Sedang	105	22	33,3%
$117,6 \leq X < 142,8$	Tinggi		23	34,8%
$142,8 \leq X < 168$	Sangat Tinggi	151.39	-	-

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 151.39 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 105 yang berarti tingkat lingkungan kerja tergolong sangat tinggi.

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa terdapat 4 orang dengan presentase (6,1%) masuk dalam kategori sangat rendah. Sebanyak 17 orang dengan presentase (25,8%) masuk dalam kategori rendah. Sebanyak 22 orang dengan presentase (33,3%) masuk dalam kategori sedang. Kemudian sebanyak 23 orang dengan presentase (34,8%) masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ( $\Sigma N$ )	Presentase (%)
$35 \leq X < 56$	Sangat Rendah			13	19,7%
$56 \leq X < 77$	Rendah			2	3,0%
$77 \leq X < 98$	Sedang	87,5		30	45,5%
$98 \leq X < 119$	Tinggi		111,23	21	31,8%
$119 \leq X < 140$	Sangat Tinggi			-	-

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 111,23 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5 yang berarti tingkat lingkungan kerja tergolong tinggi.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa terdapat 13 orang dengan presentase (19,7%) masuk dalam kategori sangat rendah. Sebanyak 2 orang dengan presentase (3,0%) masuk dalam kategori rendah. Sebanyak 30 orang dengan presentase (45,5%) masuk dalam kategori sedang. Kemudian sebanyak 21 orang dengan presentase (31,8%) masuk dalam kategori tinggi.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi regresi berganda, hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita di Dinas

Kesehatan Sukoharjo memiliki hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,951 dan nilai ( $F$ )= 296.459 dengan *Sig. (1-Tailed)*  $0,000 < 0,01$ . Nilai koefisien korelasi bersifat positif sangat signifikan, yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita Dinas Kesehatan Sukoharjo. Hal ini sesuai dengan hipotesis peneliti.

Hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo dilihat dari nilai korelasi ( $r$ ) = 0,919 dengan *Sig (1-Tailed)*  $0,000 < 0,01$  yang dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan, adanya hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja (Sihite & Arianto, 2018). Kemudian terdapat juga penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa terdapat hubungan dengan korelasi negatif yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka kepuasan kerja semakin rendah (Sirajuddin & Permana, 2018). Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan penulis, hal ini terjadi karena perbedaan karakteristik subjek dan perbedaan karakteristik bidang pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan ini didukung oleh faktor terjadinya kepuasan kerja bahwa faktor peran seseorang di dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang (Hartnell, Ou, & Kinicki, 2016).

Hal ini juga sesuai dengan karakteristik penelitian yang memperoleh fakta bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu dalam waktu yang bersamaan satu peran bertumbukan dengan peran yang lain dan saat satu peran yang dijalani mengalami kendala akan menjadi kendala juga di peran yang lain dan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri seseorang selain itu salah satu peran yang menyebabkan ketegangan akan menyebabkan ketegangan juga di peran yang lain (Utaminingsih, 2017).

Hasil penelitian terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo dilihat dari nilai korelasi ( $r$ ) = 0,947 dengan *Sig (1-Tailed)*  $0,000 < 0,01$  yang dapat dikatakan bahwa

ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi kualitas di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis awal peneliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang artinya ada pengaruh korelasi yang positif yang mana semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017). Selain itu diperkuat juga dengan penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja (Sabei, 2020). Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan menguntungkan institusi ataupun perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan karakteristik menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu meliputi: keterlibatan kerja, tekanan dalam pekerjaan, kejelasan akan pekerjaan, kenyamanan secara fisik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kontrol manajerial (Hanaysha, 2016).

Terdapat sumbangan efektif antara variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan koefisien  $R^2$  (R Square) = 0,904 sehingga dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas pada penelitian ini adalah 90,4%. Dengan rincian variabel konflik peran ganda mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar -50,72%. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 141,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kepuasan kerja terhadap karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) pekerjaan yang sedang dilakukan apakah sesuai bidang atau tidak, 2) hubungan dengan atasan, 3) hubungan antar karyawan, 4) kesempatan untuk peningkatan karier selama kerja, 5) gaji, 6) peran dalam perusahaan, 7) konflik batin atau konflik peran ganda (Hartnell, Ou, & Kinicki, 2016).

Karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo memiliki tingkat konflik peran ganda yang tergolong tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan statistik bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 78,12 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti tingkat konflik peran ganda tergolong tinggi. Diketahui bahwa terdapat 4 orang dengan presentase (6,1%) masuk kategori sangat rendah. Kemudian sebanyak 19 orang dengan presentase (28,8%)



masuk kategori rendah. Terdapat sebanyak 23 orang dengan presentase (34,8%) masuk dalam kategori sedang. Terdapat 16 orang dengan presentase (24,2%) masuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 4 orang dengan jumlah presentase (6,1%) masuk dalam kategori sangat tinggi.

Karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo memiliki tingkat lingkungan kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan statistik bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 151.39 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 105 yang berarti tingkat lingkungan kerja tergolong sangat tinggi. Diketahui terdapat 4 orang dengan presentase (6,1%) masuk dalam kategori sangat rendah. Sebanyak 17 orang dengan presentase (25,8%) masuk dalam kategori rendah. Sebanyak 22 orang dengan presentase (33,3%) masuk dalam kategori sedang dan sebanyak 23 orang dengan presentase (34,8%) masuk dalam kategori tinggi.

Karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan statistik variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa  $RE > RH$  dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 111,23 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5 yang berarti tingkat lingkungan kerja tergolong tinggi. Dapat diketahui bahwa terdapat 13 orang dengan presentase (19,7%) masuk dalam kategori sangat rendah. Sebanyak 2 orang dengan presentase (3,0%) masuk dalam kategori rendah. Sebanyak 30 orang dengan presentase (45,5%) masuk dalam kategori sedang. Kemudian sebanyak 21 orang dengan presentase (31,8%) masuk dalam kategori tinggi.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di Dinas Kesehatan Sukoharjo. Nilai koefisien korelasi antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat signifikan, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita Dinas Kesehatan Sukoharjo.

Terdapat sumbangan efektif antara variabel konflik peran ganda dan

lingkungan kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan koefisien  $R^2$  (R Square) sebesar 0,904 sehingga dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas pada penelitian ini adalah 90,4%, dengan rincian variabel konflik peran ganda mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar -50,72% sedangkan variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 141,1% dan 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Bagi karyawan wanita Dinas Kesehatan Sukoharjo disarankan untuk mempertahankan cara mengatur aspek persoalan terhadap konflik peran ganda sesuai dengan aspek peran ganda dengan baik dan mempertahankan kualitas lingkungan kerja sesuai aspek lingkungan kerja agar nilai kepuasan kerja dalam diri karyawan tetap tinggi.
- 2) Bagi kepala Dinas Kesehatan Sukoharjo agar dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya yang berujung pada tingkat kepuasan kerja dalam diri karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan memperhatikan variabel-variabel lain selain variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja dan dengan subjek yang belum pernah diteliti agar dapat menambah wawasan dan cakupan penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Adesina, G. A., & Uthman. (2017). Women, Income and Job Satisfaction: The Women Speaks. *Nile Journal of Business and Economics*, Vol-6, 3-24.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, Vol- 5 (1), 12-18.
- Akbar Maulana, Icsanudin. 2019. PENERIMAAN ATAS SISTEM AKUNTANSI AKRUAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI, KINERJA DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada SKPD di Kabupaten Sukoharjo). *Jurnal Manajemen* Vol. 2.
- Anjani, R. (2016, November 7). *Seberapa Puas Millennial Indonesia dengan Pekerjaan Mereka ?* Retrieved Februari 9, 2021, from Detik.com: <https://wolipop.detik.com/work-and-money/d-3339593/seberapa-puas-millennial-indonesia-dengan-pekerjaan-mereka>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employee's Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *Journal of Safety management – human and system*, Vol-2, 18-25.
- Ferdinand, P. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, P. I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, P. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Journal Academy of Management Review*, Vol- 10, No-1, 76-88.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol- 65, 289-297.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2016). Organization Culture to Work Effectiveness A-Meta Investigation of The Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 94-677.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif & Mixed metode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Hoendervangera, J. G., Yperen, N. W., Mobacha, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived Fit in Activity-Based Work Environments and its Impact on T

- Satisfaction and Performance. *Journal of Environmental Psychology*, Vol-65, 101-339.
- Hurlock, E. B. (2015). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marliany, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Meriko, C., & Hadiwirawan, O. (2019). Kesejahteraan Psikologis Perempuan yang Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, Vol- 2, No-1, 68-99.
- Mullen, C. (2019, Oktober 30). *There's a Growing Gap in Job Satisfaction*. Retrieved Maret 17, 2021, from The Business Journals: <https://www.bizjournals.com/bizwomen/news/latest-news/2019/10/theres-a-growing-gap-in-job-satisfaction.html?page=all>
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Work-Family Conflict Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Teller Bank pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Jurnal Empati*, Vol-5 (3), 577-582.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol-24, 1-150.
- Pramudita, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. *Jurnal Psikologi Industri*, Vol- 1, No-2, 269-289.
- Priherdityo, E. (2016, Januari 28). *Survei: 77 Persen Karyawan Tidak Puas Tunjangan Kerja*. Retrieved Juni 29, 2021, from CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160127134134-277-107059/survei-77-persen-karyawan-tidak-puas-tunjangan-kerja>
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnamasari, D. M. (2020, April 21). *MDMC: 70 Persen Tenaga Medis Seluruh Dunia Adalah Perempuan*. Retrieved Maret 6, 2021, from Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/21/17051921/mdmc-70-persen-tenaga-medis-seluruh-dunia-adalah-perempuan>
- Putra, R. N. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, Vol-2, 11-21.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Sabei, S. D., L. J., Ross, A. M., Karkada, S., Albashayreh, A., Masroori, F. A., et al. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, Vol-1, 95-104.
- Sari, F. M. (2018, Januari 5). *Terkuak, 30 Persen Karyawan RI Ingin Pindah Kerja*. Retrieved Februari 5, 2021, from Liputan 6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3216157/terkuak-30-persen-karyawan-ri-ingin-pindah-kerja>

- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septianingrum, A. R. (2020). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi, Vol-2*, 12-18.
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol- 4, No- 1*, 138-151.
- Sirajuddin, A., & Permana, M. Z. (2018). Peran Konflik Kerja-Keluarga dalam Memediasi Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Perempuan. *Jurnal Psikologi Insight, Vol-2, No-1*, 11-21.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Yogyakarta.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Wahyu Marazola. Naoval. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sabdo Palon Sukoharjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi. Vol. 2*.
- Wati Ningrum Styra, Bagus Wicaksono, Aditya Nanda Priyatama. 2017. Hubungan antara Keadilan Distributif dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorar Puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Psikologi. Vol. 4*
- Zabrodska, K., Mudrak, J., Solcova, I., Kveton, P., Blatny, M., & Machovcova, K. (2017). Burnout Among University Faculty: The Central Role of Work–Family Conflict. *Journal of Educational Psychology, Vol-6*, 800-819.