

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Auliya Khosyi Ramadhannisa**

**200401110251**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT**  
**PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Auliya Khosyi Ramadhannisa

NIM.200401110251

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT  
PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Auliya Khosyi Ramadhannisa**

**NIM. 200401110251**

Telah disetujui oleh:

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Dosen Pembimbing I</b> <u>Abdul Hamid Cholili, M.Psi</u> NIP: 198906022023211026		17 / '25 / 02
<b>Dosen Pembimbing II</b> <u>Andik Rony Irawan, M.Si</u> NIP: 197311271999031003		29 / 125 / 09

Malang, 17 Februari 2025  
Mengetahui,  
  
**Yusuf Ratu Agung, M. A**  
NIP: 198016202015031002



**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT  
PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Auliya Khosyi Ramadhannisa

NIM. 200401110251

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi Pada Tanggal

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

<b>Dosen Penguji</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Penguji Utama</b> <b><u>Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I</u></b> NIP: 195507171982031005		07 / 125 / 06
<b>Ketua Penguji</b> <b><u>Andik Rony Irawan, M.Si</u></b> NIP: 197311271999031003		07 / 125 / 06
<b>Sekretaris Penguji</b> <b><u>Abdul Hamid Cholili, M.Psi</u></b> NIP: 198906022023211026		07 / 125 / 06

Disahkan oleh,  
**Dekan**  
  
**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.si**  
NIP. 197611282002122001



**NOTA DINAS I**

Kepada YTH.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT  
PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Auliya Khosyi Ramadhannisa

NIM : 200401110251

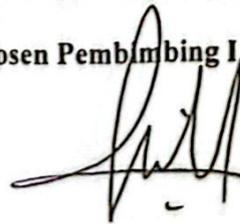
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

**Malang, 17 Februari 2025**

**Dosen Pembimbing I**



**Abdul Hamid Cholili, M.Psi**  
**NIP: 198906022023211026**

## NOTA DINAS I

Kepada YTH.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT  
PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Auliya Khosyi Ramadhannisa

NIM : 200401110251

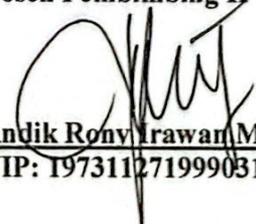
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Malang, 17 Februari 2025

Dosen Pembimbing II

  
Andik Rony Irawan M.Si  
NIP: 197311271999031003

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Auliya Khosyi Ramadhannisa

NIM : 200401110251

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT KOTA MALANG”** adalah karya saya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam kutipan yang saya beri sumbernya. Apabila terdapat klaim dari pihak lain di masa mendatang, tanggung jawabnya bukanlah pada dosen pembimbing atau pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan sejujurnya, saya menulis surat pernyataan ini dan siap menerima sanksi apabila ternyata pernyataan ini tidak akurat.

Malang, 17 Februari 2025

Penulis



**Auliya Khosyi Ramadhannisa**  
**NIM.200401110251**

## **MOTTO**

“ Bekerjalah seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan beribadahlah seolah-olah kamu akan mati besok.”

— *Ali bin Abi Thalib*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Bismillah dan Alhamdulillah Robbil'alamiin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat sehingga penelitian ini lahir. Dengan penuh rasa Syukur dan cinta, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT sebagai sumber segala ilmu, kekuatan, ketabahan dalam setiap langkah saya, maha sempurna Allah mengatur rencana yang terbaik untuk saya selama ini.
2. Kedua Orang Tua saya Abah dan Bunda dengan dukungan apapun baik moril, moral, modal, banyak pertanyaan hingga doa dan cinta yang tak terbatas serta pengorbanan yang tak terhitung. Semoga keberhasilan ini menjadi awal dari kebahagiaan yang bisa saya berikan.
3. Mas saya yang selalu saya usahakan dalam doa dan dunia, terimakasih yang amat sangat atas segala motivasi serta dukungan yang tak pernah habis untuk saya dalam semua kondisi termasuk semasa perkuliahan.
4. Kepada para pihak yang telah membantu skripsi ini untuk ibu-ibu perawat diluar sana, untuk teman-teman kerja di klinik yang turut membantu, untuk teman-teman organisasi SIMFONI, dan untuk teman-teman semasa sekolah hingga perkuliahan yang selalu ada saat saya butuh cepat.
5. Dosen Pembimbing & Seluruh Dosen di UIN Malang yang selalu sabar dalam memberikan arahan, bimbingan setiap nasihat dan ilmu serta relasi yang diberikan akan menjadikan saya semoga menjadi orang yang selalu semangat meniti karir dan mencoba hal baru menjadi lebih baik.
6. Kepada diri saya sendiri terimakasih telah melawan rasa malas walaupun tetap telat, semoga tidak menganggap skripsi sebagai tantangan yang bikin trauma melainkan petualangan baru, semoga ilmu yang telah saya tulis dapat bermanfaat bagi banyak orang.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur saya ucapkan kepada kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku penguji skripsi yang telah banyak memberi arahan, masukan saran beserta kritik untuk semua ilmu, semoga segala ilmu yang beliau berikan kepada penulis bisa bermanfaat.
4. Bapak Abdul Hamid Cholili, M.Psi, selaku dosen pembimbing satu skripsi yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman, semoga segala ilmu yang beliau berikan kepada penulis bisa bermanfaat.
5. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, selaku dosen wali dan dosen pembimbing dua yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman, semoga segala ilmu yang beliau berikan kepada penulis bisa bermanfaat.

6. Dosen penguji dan seluruh dosen serta civitas akademik Fakultas Psikologi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak telah memberikan ilmu, bimbingan, dan dukungan selama masa studi saya.
7. Semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, ibu-ibu perawat di rumah sakit Kota Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Terimakasih banyak atas kerjasama dan kontribusi yang telah diberikan.
8. Kepada teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penelitian skripsi ini, terimakasih banyak atas segala perhatian, semangat dan waktu yang telah diluangkan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritik untuk penelitian ini. Semoga penelitian ini memberi manfaat dan pengetahuan bagi pembaca.

Malang, 17 Februari 2025

Penulis



**Auliya Khosvi Ramadhannisa**  
**NIM.200401110251**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS I</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>المخلص</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan Penelitian.....	7
1.4    Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1    Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.  Indikator Produktivitas Kerja .....	10
2.1.2.  Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	12
2.1.3.  Pengukuran Produktivitas Kerja.....	15
2.1.4.  Manfaat Produktivitas Kerja .....	15
2.1.5.  Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam .....	16
2.2    Work-Family Conflict .....	17
2.2.1.  Aspek Work-Family Conflict.....	18
2.2.2.  Upaya menangani Work Family Conflict .....	23
2.2.3. <i>Work-Family Conflict</i> dalam Perspektif Islam .....	24
2.3    Motivasi Kerja .....	25
2.3.1  Indikator Motivasi Kerja .....	26

2.3.2	Motivasi Kerja Eksternal dan Internal .....	28
2.3.3	Bentuk Motivasi Kerja.....	30
	Faktor yang Mempengaruhi Individu .....	31
2.3.4	Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	33
2.4	Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja	34
2.5	Kerangka Konseptual .....	36
2.6	Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1	Desain Penelitian .....	37
3.2	Identifikasi Variabel .....	37
3.3	Definisi Operasional.....	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6	Validitas & Reliabilitas .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>57</b>
A.	Pelaksanaan Penelitian .....	57
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
2.	Pelaksanaan Penelitian .....	57
3.	Jumlah dan Subjek Penelitian .....	58
4.	Prosedur .....	58
B.	Hasil Penelitian.....	59
1.	<b>Hasil Analisis Data .....</b>	<b>59</b>
a.	Hasil Uji Deskriptif.....	59
b.	Hasil Uji Normalitas.....	60
c.	Hasil Uji Linieritas.....	61
d.	Hasil Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linear Berganda .....	63
e.	Uji T (Uji Parsial).....	63
f.	Uji F (Simultan) .....	64

g.	Uji Koefisien Determinasi $X_1 X_2 - Y$ .....	66
C.	Pembahasan .....	66
1.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang .....	66
2.	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang .....	68
3.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang .....	71
<b>BAB V PENUTUP</b> .....		<b>74</b>
A.	Kesimpulan.....	74
B.	Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 blue print Skala Produktivitas Kerja sebelum uji coba .....	42
Tabel 3. 2 blue print Skala Work-family conflict sebelum uji coba .....	43
Tabel 3. 3 blue print Skala Motivasi Kerja sebelum uji coba .....	44
Tabel 3. 4 Skor Produktivitas Kerja .....	46
Tabel 3. 5 blue print skala Produktivitas Kerja .....	47
Tabel 3. 6 Work Family Conflict .....	48
Tabel 3. 7 blue print Skala Work-family conflict setelah uji coba .....	49
Tabel 3. 8 Motivasi Kerja.....	50
Tabel 3. 9 blue print Skala Motivasi Kerja setelah uji coba .....	51
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 1 Analisis deskriptif data work family conflict.....	59
Tabel 4. 2 Analisis deskriptif data motivasi kerja .....	59
Tabel 4. 3 Analisis deskriptif data produktivitas kerja .....	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4. 5 Uji Linearitas.....	62
Tabel 4. 6 Uji Linearitas.....	62
Tabel 4. 7 Uji Regresi linear berganda.....	63
Tabel 4. 8 Uji Parsial T .....	63
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4. 11 Uji F Simultan .....	65
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	81
Lampiran 2. Bukti Penyebaran Angket .....	82
Lampiran 3. Dialog Wawancara .....	83
Lampiran 4. Angket Penelitian .....	89
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Work Family Conflict.....	94
Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja .....	97
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja .....	103
Lampiran 8. Uji Normalitas .....	109
Lampiran 9. Uji Linearitas Berganda .....	109
Lampiran 10. Uji F.....	110
Lampiran 11. Uji T .....	110
Lampiran 12. R square.....	110
Lampiran 13. Koefisien Determinasi .....	110

## ABSTRAK

Auliya Khosyi Ramadhannisa 200401110251. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Perempuan di Rumah Sakit Kota Malang, 2025.

**Pembimbing:** Abd.Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog, Dr.Andik Rony Irawan, M.Si.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Fenomena penurunan produktivitas kerja pada tenaga keperawatan perempuan menjadi perhatian khusus, mengingat peran ganda yang mereka emban sebagai pekerja dan anggota keluarga. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan tingginya angka pemutusan hubungan kerja akibat produktivitas yang menurun. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa tekanan dari peran keluarga seringkali terbawa ke lingkungan kerja dan mengganggu kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert. Subjek dalam penelitian ini adalah 113 perawat perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di rumah sakit Kota Malang. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert 4 poin dan diuji validitas serta reliabilitasnya, dan kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda yang mencakup uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian koefisien determinasi diketahui besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel *Work family conflict* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4% sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, *work-family conflict* dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat perempuan. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik peran serta peningkatan motivasi kerja sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas perawat perempuan di rumah sakit.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja, *Work-Family Conflict*, Motivasi Kerja, Perawat Perempuan.

## **ABSTRACT**

Auliya Khosyi Ramadhannisa 200401110251. The Influence of Work-Family Conflict and Work Motivation on Job Productivity of Female Nurses in Hospitals in Malang City, 2025.

**Supervisors:** Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psychologist, Dr. Andik Rony Irawan, M.Si.

Work productivity is one of the crucial factors determining the success of an organization, especially in the healthcare service sector such as hospitals. The phenomenon of decreased work productivity among female nurses has become a special concern, considering their dual roles as workers and family members. Data from the Ministry of Manpower shows a high number of employment terminations due to declining productivity. In addition, interview results indicate that family-related pressures are often carried into the work environment and interfere with performance.

This study aims to examine the influence of work-family conflict and work motivation on the work productivity of female nurses in hospitals in Malang City. The research employs a quantitative approach with data collection using a Likert scale. The subjects in this study are 113 married female nurses working in hospitals across Malang City. The instruments were developed using a 4-point Likert scale, tested for validity and reliability, and analyzed using multiple linear regression, including t-tests and F-tests, with the help of SPSS software.

The results of the coefficient of determination show that work-family conflict and work motivation jointly contribute 56.4% to work productivity, while the remaining percentage is influenced by other factors. These findings indicate that work-family conflict has a negative and significant effect on work productivity, whereas work motivation has a positive and significant effect. Simultaneously, work-family conflict and work motivation together have a significant impact on the productivity of female nurses. The conclusion of this research emphasizes that managing role conflict and enhancing work motivation are vital in maintaining and improving the productivity of female nurses in hospitals.

**Keywords:** Job Productivity, Work-Family Conflict, Work Motivation, Female Nurses

## الملخص

أوليا خشي رمضانيسا ٢٥١٠١١٠٤٠٠٤  
تأثير تعارض العمل مع الأسرة والدافعية نحو العمل على إنتاجية الممرضات في مستشفيات مدينة مالانج،  
٢٠٢٥

عبد الحميد خليل، ماجستير في علم النفس، أخصائي نفسي، الدكتور أنديك روني إراوان، :المشرفان  
ماجستير في العلوم

تُعدّ إنتاجية العمل من العوامل المهمة التي تحدد نجاح أي منظمة، لا سيما في قطاع الخدمات الصحية لقد أصبحت ظاهرة انخفاض إنتاجية العمل لدى الممرضات محل اهتمام خاص، نظرًا كالمستشفيات وتشير بيانات وزارة القوى العاملة إلى ارتفاع معدل لدورهن المزدوج كعاملات وعضوات في الأسرة كما أظهرت نتائج المقابلات أن الضغوط الأسرية غالبًا ما تنتقل .إنهاء عقود العمل بسبب انخفاض الإنتاجية إلى بيئة العمل، مما يؤثر سلبيًا على الأداء.

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير صراع العمل والأسرة والدافعية للعمل على إنتاجية العمل لدى استخدم هذا البحث منهجًا كميًا، مع جمع البيانات باستخدام مقياس .الممرضات في مستشفيات مدينة مالانج وقد تم إعداد أدوات .شملت عينة البحث ١١٣ ممرضة متزوجة يعملن في مستشفيات مدينة مالانج .ليكرت البحث باستخدام مقياس ليكرت رباعي النقاط، وتم اختبار الصدق والثبات، ثم تم تحليل البيانات باستخدام SPSS بمساعدة برنامج (F) واختبار (t) تقنية الانحدار الخطي المتعدد، بما في ذلك اختبار

أظهرت نتائج معامل التحديد أن متغيري صراع العمل والأسرة والدافعية للعمل يسهمان بنسبة ٤,٥٦٪ في وتشير النتائج إلى أن صراع العمل والأسرة يؤثر .إنتاجية العمل، بينما تتأثر النسبة المتبقية بعوامل أخرى تأثيرًا سلبيًا ومعنويًا على الإنتاجية، بنسبة تأثير قدرها ٣,٢٪، بينما تؤثر الدافعية للعمل تأثيرًا إيجابيًا وبشكل تراكمي، فإن صراع العمل والأسرة والدافعية للعمل يؤثران بشكل معنوي .ومعنويًا بنسبة ٢,٣١٪ ويؤكد هذا البحث على أهمية إدارة تعارض الأدوار وتعزيز الدافعية للحفاظ على .على إنتاجية الممرضات .إنتاجية الممرضات وتحسينها في المستشفيات

.إنتاجية العمل، تعارض العمل مع الأسرة، الدافعية نحو العمل، الممرضات :الكلمات المفتاحية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pada dasarnya akan menuntut seorang pekerja agar melakukan yang terbaik, oleh karenanya pada suatu kelompok dalam organisasi selalu menerapkan strategi untuk memenuhi pencapaian yang diharapkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama untuk pemenuhan target organisasi. Namun, ketika seseorang yang bekerja tidak memenuhi target, pimpinan akan mempertanyakan mengapa hal tersebut terjadi. Hal ini bisa dilihat dari produktivitas kerja seseorang yang menurun. Produktivitas kerja yang menurun dapat mempengaruhi bagaimana output organisasi yang dihasilkan. Bahkan seorang pekerja dengan produktivitas kerja yang menurun dapat merugikan organisasi bukan hanya berpengaruh terhadap *teamwork* tapi juga capaian organisasi.

Di Indonesia sendiri, Peneliti Senior CSIS Haryo Aswicahyono juga mengungkapkan dalam Media Briefing Tinjauan Pertumbuhan Ekonomi dan Neraca Pembayaran Indonesia dalam Menghadapi Ketidakpastian Global pada 20 Februari lalu, dalam 5 tahun terakhir, tingkat produktivitas kerja di Indonesia kian menurun, meskipun kuantitas tenaga kerja di Indonesia tergolong banyak. Produktivitas kerja yang menurun banyak mengakibatkan pekerja di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Data ini juga diperkuat oleh data Kemnaker selama 3 bulan terakhir di 2023 terdapat 13.634 orang dari 12 provinsi di Indonesia di PHK. Banyaknya masalah mengenai pekerja yang memiliki penurunan pada

produktivitas kerja dapat dilihat juga pada hasil wawancara pada tanggal 26 September 2023 yang memberikan hasil bahwa menurunnya produktivitas kerja berasal dari masalah keluarga yang terbawa ke kantor.

*“Produktivitasnya menurun, karena segala apapun yang terjadi baik dirumah tangga maupun dipekerjaan akan saling mempengaruhi, ketika ada masalah dikeluarga akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor.” (Ny.C, wawancara pribadi, 26 September 2025)*

Pada subjek kedua pada tanggal 28 September 2023 juga mengatakan hal serupa bahwa produktivitas kerja memang sangat mudah menurun karena banyak faktor.

*“Ya menurun ya mbak produktivitas kerja saya kalau sedang ada urusan lain yang mengganggu, meskipun mencoba tidak dipikirkan sedikit banyak berpengaruh sama produktivitas sampai hasil kerjanya juga sih tidak maksimal” (Ny.N, wawancara pribadi, 28 September 2025)*

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011). Sutrisno (2015) juga menyebutkan aspek yang diperlukan untuk dapat mengukur produktivitas kerja seperti, kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja,

pengembangan diri, mutu, dan juga efisiensi. Namun ketika aspek tidak terpenuhi maka produktivitas kerja mengalami penurunan dan tidak akan menghasilkan keluaran yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Apperson et al (2002) menyatakan bahwa produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* yang banyak dialami oleh wanita. Wanita yang berkerja pada saat ini memang sudah tidak asing lagi, bahkan pada bidang pekerjaan yang dahulu sangat asing untuk wanita geluti. Namun, dibandingkan dengan laki-laki, wanita lebih dihadapkan pada dua tuntutan yaitu peran keluarga dan peran pekerjaan yang rentan menimbulkan *work-family conflict*. Dimana meskipun stereotype masyarakat terhadap wanita berkarir sudah tidak ada lagi, namun masih saja karir wanita rentan terhadap *work-family conflict*.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal tersebut berarti bahwa partisipasi peran dalam pekerjaan lebih sulit daripada partisipasi peran dalam keluarga, atau sebaliknya. Pada dasarnya *work-family conflict* memiliki Terdapat beberapa tipe konflik dari *work family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang dapat terjadi kepada laki-laki maupun perempuan. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *Work-Family Conflict* pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki (Apperson et al, 2002).

Beberapa alasan atau faktor yang menyebabkan perempuan lebih memilih untuk bekerja, diantaranya karena pendapatan keluarga dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, bahwa perempuan mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat, serta untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar dalam kehidupan keluarga (Linandar, 2009). Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga (family role) dan peran pekerjaan (work role). Hal ini terjadi karena perempuan secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki.

Tuntutan peran keluarga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang, agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan. Kemampuan menyeimbangkan antara keluarga dan juga karir inilah yang banyak mendapatkan tantangan, seperti ketika terjadi masalah keluarga, akan berpengaruh terhadap kinerja dan bahkan bisa menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini disampaikan oleh Dika Wiliandro (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Adanya indikator motivasi kerja, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang seharusnya bisa menjadikan sebuah penggerak untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai targetnya. Motivasi baik dari dalam diri sendiri (intrinsik) ataupun dari pihak luar (ekstrinsik) seperti dukungan yang positif dari keluarga akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dimana dukungan keluarga yang positif akan menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang kuat bagi seorang kader, sebaliknya ketika tidak mendapat dukungan dari keluarga ataupun terdapat masalah keluarga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Dukungan adalah suatu upaya yang diberikan kepada orang lain, baik moril maupun materil untuk memotivasi orang tersebut dalam melaksanakan kegiatan (Sarwono, 2003). Dukungan dapat timbul dari berbagai macam pihak seperti dukungan dari keluarga, teman sejawat maupun dukungan dari pemberi kebijakan. Tetapi dukungan keluarga merupakan dukungan yang paling terdekat dan diharapkan paling memberikan motivasi yang kuat bagi seorang pekerja. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Karena itu, Orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk

membuat pekerjaannya sesukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitasnya menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma (2021) yang meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru” memberikan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh hingga 75% terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian lain, Prayudi (2021) yang meneliti mengenai Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan, dan menghasilkan data yang signifikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian Mahatir (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi menyebutkan berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah wanita, tingkat konflik kerja berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas pegawai. Fenomena mengenai produktivitas kerja seharusnya penting untuk dibahas, dikarenakan sangat banyak dihadapi namun tidak banyak yang mengetahui bagaimana penyelesaiannya. Pada kenyataannya ketika ada pekerja dengan produktivitas kerja yang menurun penyelesaiannya adalah PHK.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk menanggulangi produktivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun dapat

memberikan dampak pada diri sendiri dan juga keberlangsungan instansi tersebut, dengan dilakukannya penelitian ini agar mendapatkan cara penyelesaian yang tepat serta belum ada yang menggabungkan kedua variabel tersebut untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang, pada penelitian ini juga dibatasi masalahnya pada pekerja perawat perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di rumah sakit Kota Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang?
3. Bagaimana *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang.

3. Mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yakni manfaat teoritis dan praktis, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah wawasan bagi bidang psikologi industri maupun bidang lain yang relevan dengan tema penelitian

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini membantu memahami bidang psikologi industri, meningkatkan kemampuan analisis dan juga mendalami bidang psikologi industri.
- 2) Bagi pembaca diharapkan menjadi ilmu baru yang dapat dijadikan bahan sebagai rujukan untuk penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2011) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien (Sutrisno, 2017).

Menurut P. Siagian (2009) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai

perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektifitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya. Berdasarkan konsep produktivitas diatas, Mathis mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas, dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dan apa yang dibutuhkan, dalam hal ini pekerja memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja mempunyai arti perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

#### 2.1.1. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

##### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari haari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pekerja, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada

gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### 2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu yang pertama faktor yang ada pada diri individu seperti umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. Sedangkan yang kedua adalah faktor yang ada di luar individu seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga. Dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam prosesnya tidak hanya membutuhkan bahan dan tenaga saja, namun harus didukung faktor lainnya. Antara lain menurut Siagain yang dikutip oleh Sutrisno (2009) mengemukakan faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah:

a. Perbaikan Terus-menerus

Seluruh Komponen Organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Perbandingan ini bukan hanya merupakan salah

satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi, karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

Sedarmayanti (Dungio, 2013) juga mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

a. Sikap Mental, berupa : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika kerja.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti

pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.

c. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

f. Tingkat Penghasilan

g. Gizi dan Kesehatan

h. Jaminan Sosial

i. Lingkungan dan Iklim Kerja

j. Sarana Produksi

k. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

### 2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik – teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja seperti Mali mengemukakan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh Vincent Gaspresz menyatakan bahwa pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dihasilkan}} \equiv \frac{\text{Pencapaian Tujuan}}{\text{Penggunaan Sumber Daya}}$$

$$\frac{\text{Evektivitas Pelaksanaan Tugas}}{\text{Evektivitas Penggunaan Sumber Daya}} \equiv \frac{\text{Evektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

### 2.1.4. Manfaat Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. (Sinungan, M. 2000).

#### 2.1.5. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kinerja maksimal dalam waktu dan sumber daya yang terbatas. Dalam Islam, produktivitas bukan hanya diukur secara kuantitatif, tetapi juga dari segi *barakah* (keberkahan) dan manfaat.

QS. Ar-Ra'd: 11:

﴿بِأَنفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا اللَّهُ إِنَّ﴾

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”*

Ayat ini mendorong transformasi internal dan semangat *islah* (perbaikan diri) sebagai dasar produktivitas.

Hadis riwayat Ahmad:

لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسُ خَيْرٌ

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”*

(HR. Ahmad dalam *Musnad Ahmad*)

Sanad: Ahmad bin Hanbal → Yahya bin Adam → Sufyan Ats-Tsauri →  
Abu Ishaq → Alqamah → Abdullah bin Mas'ud

Matan: Nilai tertinggi manusia adalah kebermanfaatannya

Rawi: Abdullah bin Mas'ud — ahli tafsir dan sahabat Nabi

Seorang perawat yang bekerja bukan hanya menghasilkan tindakan medis, tetapi juga manfaat sosial, kepuasan pasien, dan pahala dari Allah. Produktivitas sejati dalam Islam adalah gabungan antara kerja keras dan niat tulus. (Musnad Ahmad; Adab al-Mufrad; Tafsir al-Muyassar)

## 2.2 Work-Family Conflict

*Work-Family Conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal tersebut berarti bahwa partisipasi peran dalam pekerjaan lebih sulit daripada partisipasi peran dalam keluarga, atau sebaliknya (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Work-Family Conflict* juga didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Frone, 2000). Menurut Goode dalam Kaltsum (2006), *work family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan *Work-Family Conflict* ialah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga.

#### 2.2.1. Aspek Work-Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan mengenai aspek dari *Work-Family Conflict* adalah:

##### a. *Time-based conflict* (Konflik berdasar waktu)

*Time-based conflict* terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *time-based conflict* terjadi akibat: 1) Tekanan waktu terkait dengan keanggotan dalam satu peran tidak dapat memenuhi harapan yang timbul dari peran lain. 2) Pekerjaan hanya fokus di salah satu peran, namun tetap hadir secara fisik di peran lainnya untuk memenuhi tuntutan.

##### b. *Strain-based conflict* (Konflik berdasar tegangan)

*Strain-based conflict* terjadi ketika tuntutan dari satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempersulit pemenuhan tuntutan peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, fatigue, dan depresi.

c. Behavior-based conflict (Konflik berdasar perilaku)

Behavior-based conflict terjadi ketika pola perilaku tertentu dalam satu peran tidak sesuai dengan pola perilaku dalam peran lainnya sehingga menimbulkan ketidaksesuaian. Misalnya seorang anggota keluarga diharapkan memiliki kehangatan, kasih sayang dan pengertian namun di dalam pekerjaannya berperilaku tegas, konformitas maupun asertif. Gutek dkk, (Carlson dkk, 2000) menyatakan bahwa tiga dimensi *Work-Family Conflict* memiliki dua arah yaitu: 1.) *Conflict due to work interfering with family* (WIF) atau konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga. 2.) *Conflict due to family interfering with work* (FIW) atau konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Greenhauss dan Beutell (1985) juga pendapat Gutek dkk, (Carlson dkk., 2000) maka *work-family conflict* terdiri dari tiga bentuk dan dua arah yang digabungkan menjadi enam dimensi hasil *work-family conflict* (Carlson dkk., 2000). Enam dimensi tersebut adalah:

a. *Time-based Work Interfering with Family*

Beberapa peran mungkin terjadi sekaligus sehingga waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umum tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain. Greenhauss dan Beutell (1985) menemukan beberapa penyebab pada *time based conflict* yaitu kerja shift dan jadwal kerja tidak menentu,

disisi lain memiliki anak balita, tinggal bersama keluarga besar dan memiliki suami yang bekerja. *Time-based Work Interfering with Family* dapat terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan keluarga. Misalnya seorang ibu yang bekerja sebagai karyawan harus berangkat di sore hari dimana anak sedang pulang sekolah, sehingga waktu yang seharusnya dapat dihabiskan untuk berkumpul dengan anak, dipakai ibu untuk bekerja.

b. *Time-based Family Interfering with Work*

Sama halnya dengan *time-based Work Interfering with Family*, *timebased Family Interfering with Family* juga menekankan konflik pada masalah waktu. Hal ini terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pekerjaan. Misalnya seorang ibu yang bekerja sebagai karyawan seringkali berangkat terlambat karena mengantar anaknya ke sekolah, sehingga pekerjaannya di kantor seringkali tidak selesai.

c. *Strain-based Work Interfering with Family*

(Greenhauss & Beutell, 1985) mengidentifikasi bahwa *strain based conflict* terjadi ketika ketegangan di salah satu peran mempengaruhi kinerja dari peran lain. Hal tersebut membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain.

Terdapat berbagai macam penyebab yang menimbulkan ketegangan di dalam pekerjaan, diantaranya adalah *role conflict*, *role ambiguity* dan *boundary-spanning activities*. *Strain-based Work Interfering with Family* merupakan suatu keadaan ketika tuntutan pekerjaan mempersulit pemenuhan tuntutan keluarga. Misalnya ketika seorang Ibu yang bekerja sebagai karyawan memiliki tugas yang sangat banyak sehingga tidak dapat mengurus anaknya di rumah.

d. *Strain-based Family Interfering with Work*

Seperti *Strain-based Work Interfering with Family*, *Strain-based Family Interfering with Work* juga menekankan pada masalah tegangan dalam satu peran. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik dalam keluarga terjadi karena beberapa penyebab seperti suami yang kurang mendukung karir istrinya. Hal ini terjadi ketika tegangan dalam keluarga mempersulit pemenuhan tuntutan pekerjaan. Misalnya seorang ibu yang seringkali berkonflik dengan suami tidak dapat bekerja maksimal ketika di kantor.

e. *Behavior-based Work Interfering with Family*

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *behavior-based conflict* terjadi ketika pola perilaku tertentu dalam suatu peran tidak mendukung peran lainnya. *Behavior-based Work*

*Interfering with Family* merupakan suatu keadaan ketika pola perilaku tertentu dalam satu pekerjaan tidak sesuai dengan pola perilaku dalam keluarga sehingga menimbulkan ketidaksesuaian. Misalnya seorang ibu yang menjadi kepala bagian pada divisi tertentu merupakan orang yang tegas, disiplin dan terpaut dengan target sedangkan di rumah, anak-anak mengharapkannya untuk menjadi sosok yang lembut, penyayang dan penuh perhatian. Konflik terjadi pada saat ibu dalam memenuhi persyaratan dari pekerjaan, merasa sulit untuk memenuhi persyaratan keluarganya.

f. *Behavior-based Family Interfering with Work*

Sama halnya dengan *behavior-based Family Interfering with Work*, *behavior-based Work Interfering with Family* terjadi ketika pola perilaku tertentu dalam keluarga tidak sesuai dengan pola perilaku dalam pekerjaan sehingga menimbulkan konflik. Hal tersebut disebabkan oleh ekspektasi dari keluarga tidak sama dengan ekspektasi dari pekerjaan. Misalnya seorang ibu yang terbuka dan hangat untuk keluarganya, dituntut untuk menjadi orang yang objektif dan tertutup di dalam pekerjaannya sehingga terjadi ketidaksesuaian dan menimbulkan konflik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan tiga aspek dalam *work-family conflict* yaitu *time*, *strain* dan *behavior-based conflict*. Gutek dkk, (Carlson,

2000) menambahkan bahwa ketiga aspek *Work-Family Conflict* memiliki dua arah yaitu *Work Interfering with Work* dan *Family Interfering with Work*. Carlson (2000) menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* terdiri dari enam dimensi yang berasal dari ketiga aspek dan kedua arah tersebut yaitu *time-based Family Interfering with Work*, *time-based Work Interfering with Work*, *strain-based Family Interfering with Work*, *strain-based Work Interfering with Work*, *behavior-based Family Interfering with Work*, *behavior-based Work Interfering with Work*. Peneliti menggunakan enam dimensi dari Carlson karena telah mencakup ketiga aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dan kedua arah yang dikemukakan oleh Gutel dkk, (Carlson, 2000).

#### 2.2.2. Upaya menangani Work Family Conflict

Ketidakberhasilan mengatur peran ganda dalam meningkatkan karir yang dijalani perempuan, akan berdampak pada menurunnya kinerja perempuan tersebut. Untuk itu perlu adanya beberapa cara untuk menghadapi *work family conflict* yang dialami oleh perempuan, diantaranya: Menurut Rini (2002), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Menurut Triaryati (2003) ada beberapa cara untuk sebuah organisasi/instansi dalam menghadapi masalah *work family conflict*

tersebut, yaitu: waktu kerja yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternative, tersedianya tempat penitipan anak sehingga perempuan dapat bekerja sambil mengawasi anaknya, dilengkapi taman kanak-kanak, adanya kebijakan izin keluarga, dan Job sharing. Perusahaan dalam perancangan dan penentuan kebijakan sebaiknya menyertakan karyawan yang memerlukan kebijakan tersebut, sehingga kebijakan yang diadaptasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan.

### 2.2.3. *Work-Family Conflict* dalam Perspektif Islam

*Work-Family Conflict (WFC)* atau konflik peran antara pekerjaan dan keluarga merupakan bentuk ketidakseimbangan dalam menjalankan dua tanggung jawab besar: profesional dan domestik. Dalam Islam, prinsip keseimbangan hidup disebut dengan *tawazun*, yaitu kemampuan untuk mengatur prioritas dunia dan akhirat secara harmonis.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab: 33:

﴿وَرَسُولُهُ اللَّهُ وَأَطِيعِ الرَّكَّاءَ وَآتِينَ الصَّلَاةَ وَأَقِمْنَ الْأُولَى الْجَاهِلِيَّةَ تَبْرُجَ تَبَرَّجْنَ وَلَا بُيُوتَكُنَّ فِي وَقْرِنَ﴾

“Dan hendaklah kamu tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang Jahiliyah dahulu...”

Ayat ini memberi dasar tanggung jawab utama perempuan dalam keluarga, namun bukan berarti larangan total untuk bekerja. Islam memperbolehkan perempuan bekerja selama tidak mengabaikan kewajiban rumah tangga dan menjaga adab sesuai syariat.

Hadis riwayat Al-Bukhari dari Asma' binti Abu Bakar menyatakan:

بُكَرٍ أَبِي بِنْتِ أَسْمَاءَ عَنْ

“*Aku membantu Zubair dalam pekerjaannya. Ia memiliki seekor kuda, dan aku biasa merawat serta memberinya makan.*”

(HR. Al-Bukhari no. 5224)

Sanad: Al-Bukhari → Ishaq bin Yusuf → Syu’bah → Abu Ishaq → Al-Aswad → Asma’ binti Abu Bakar

Matan: Perempuan diperbolehkan membantu pekerjaan suami tanpa meninggalkan tanggung jawab rumah

Rawi: Asma’ binti Abu Bakar — sahabat terpercaya, dikenal akan kejujurannya

Islam membuka ruang kerja bagi perempuan, dengan syarat menjaga kehormatan dan menjalankan tugas rumah tangga. *Work-Family Conflict* muncul ketika terjadi ketidakseimbangan. Islam menyarankan kolaborasi suami istri (*ta’awun*) untuk mencegah beban berlebih pada istri. (Tafsir Ibnu Katsir; Syarh Shahih Al-Bukhari)

### 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. David McClelland mempelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori dan model motivasi dan dipromosikan dalam perbaikan metode penilaian karyawan, serta advokasi berbasis kompetensi penilaian dan tes.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) Motivasi kerja bisa diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental seseorang yang dapat memberikan energy, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pandji Anoraga (2005) motivasi berasal dari kata latin *motive* yang berarti dorongan atau pergerakan. Sadili Samsudin (2006) mengartikan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong agar dapat melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sudirman (2007) juga mengartikan motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dengan demikian, dapat diartikan motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu atau tindakan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi juga merupakan dorongan dari karyawan yang timbul untuk melaksanakan suatu tindakan atau kegiatan atau aktivitas secara efektif dan efisien.

### 2.3.1 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap subdivisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Sastrohadiwiryono (2003) memiliki beberapa unsur motivasi kerja, antara lain: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab,

pengembangan, ketertiban dan kesempatan. Komponen indikator dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran
- b. Penghargaan yaitu pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang yang dapat menjadi dorongan kuat untuk kepuasan batin karyawan karena telah berhasil melakukan pekerjaannya
- c. Tantangan merupakan dorongan seseorang untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan
- d. Tanggung jawab seperti rasa memiliki untuk turut merasa andil dapat memicu karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapi
- e. Keterlibatan yaitu merasa ikut turut serta dalam suatu proses pengambilan keputusan, dan juga merupakan dorongan yang kuat untuk saling menghargai juga bersosialisasi di lingkungan kerja
- f. Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan saling bekerjasama antar karyawan
- g. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka dan dengan harapan yang lebih baik.

### 2.3.2 Motivasi Kerja Eksternal dan Internal

William dan Devis yang membedakan lingkungan kerja antara motivasi eksternal dan internal. Aspek-aspek berikut dari lingkungan kerja di atas terdiri dari:

### Motivasi Eksternal

- a.** Memberikan upah/gaji yang baik dan memadai untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa gaji/upah yang memadai, sulit bagi karyawan untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja tugas pokok yang dilakukannya.
- b.** Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang bagi seorang pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik fisik/material maupun psikis/intangible. Kondisi kerja fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti ukuran ruangan, termasuk tata ruang, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja yang up-to-date, dan sebagainya. Sedangkan faktor psikologis/immaterial mengenai hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar sesama karyawan.

### Motivasi Internal

- a.** Pekerjaan yang menyenangkan, bekerja tanpa tekanan dan paksaan, selain mudah atau tidak rumit untuk dilakukan. Namun, kerja keras dan kompleks juga akan menyenangkan, baik dilakukan dalam suasana kerja yang saling mendukung dan saling mendukung maupun dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien., sehingga menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan.

- b.** Pekerjaan yang menarik, setiap pekerja akan senang bekerja pada bidang yang sesuai dengan potensi, pengalaman dasar, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya membuat pekerjaan dianggap menarik karena mencakup sesuatu yang akrab dan dikuasainya.
- c.** Pekerjaan yang Menantang, motivasi kerja muncul bukan hanya karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga karena tantangan untuk mencapai suatu prestasi, sebagai suatu keberhasilan yang diinginkan oleh setiap karyawan (SDM). Dengan kata lain, pekerjaan yang menantang cenderung memotivasi pencapaian melalui kemampuan berkompetisi secara sehat jujur dan atletis, sejalan dengan kemampuan bekerjasama secara efektif dan efisien.

### 2.3.3 Bentuk Motivasi Kerja

Siswanto (2015) menyatakan bahwa bentuk motivasi kerja yang sering digunakan oleh perusahaan meliputi empat elemen, yaitu:

- a.** Kompensasi dalam bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi-kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk uang.

- b.** Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksud menentukan bagi karyawan tentang apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus dikerjakan.

Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang telah diinstruksikan.

**c. Penetapan pola kerja yang efektif**

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena itu manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, pemimpin harus dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan sepanjang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada perusahaan.

**d. Kebijakan**

Kebijakan merupakan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan pada karyawan.

### Faktor yang Mempengaruhi Individu

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Kadarisman (2012) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, yaitu:

**1. Faktor Intern**

**a. Kematangan Pribadi**

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan

pribadinya lebih tinggi akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras apabila dia keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, maka makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat.

f. Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti danya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksnakan pekerjaan.

- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan
- e. System imbalan

Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang oaling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

#### 2.3.4 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam berasal dari niat yang tulus dan tujuan untuk memberi manfaat. Kerja adalah bagian dari ibadah, dan motivasi bekerja bukan hanya faktor ekonomi, tetapi juga sosial dan spiritual.

QS. At-Taubah: 105:

﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ اَعْمَلُوا وَقُلْ﴾

*“Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu...”*

Ayat ini menekankan bahwa pekerjaan dilihat oleh Allah dan manusia, sehingga harus dilakukan dengan semangat dan tanggung jawab.

Hadis riwayat Al-Baihaqi menyatakan:

يُتَّقِنُهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدَكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

“*Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.*”

(HR. Al-Baihaqi dalam *Syu'ab al-Iman* no. 5314)

Sanad: Al-Baihaqi → Abu Bakar bin Abi Syaibah → Waki' → Sufyan → Abu Ishaq → Abu Al-Ahwas → Abdullah bin Mas'ud

Matan: Allah mencintai kesungguhan dan profesionalisme dalam bekerja

Rawi: Abdullah bin Mas'ud — sahabat yang faqih dan terpercaya

Islam mendorong motivasi kerja yang dilandasi *niyyah* (niat), *ihsan* (kualitas), dan *amanah* (tanggung jawab). Perawat yang bekerja karena Allah akan bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. (Tafsir Al-Qurthubi; *Syu'ab al-Iman*; Kitab al-Amal fi al-Islam)

## 2.4 Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja pada Produktivitas

### Kerja

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan individu maupun organisasi. Tingginya produktivitas menunjukkan bahwa seseorang mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya *Work-Family Conflict*, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Apperson et al (2002) yang menyatakan bahwa produktivitas

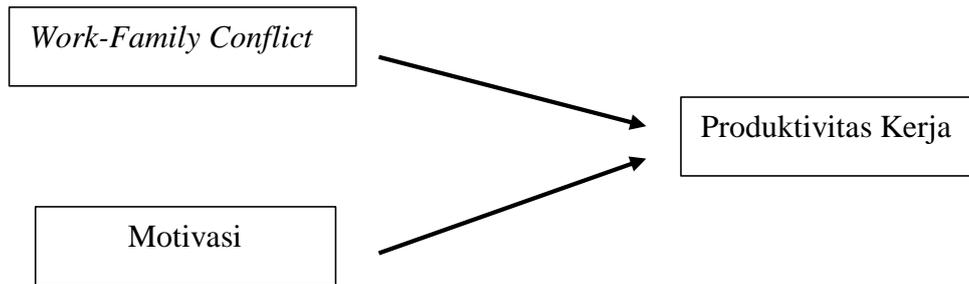
kerja juga dapat dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict*, terutama pada wanita yang memiliki tanggungjawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Ketika konflik ini meningkat, individu cenderung mengalami kelelahan emosional yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. *Work-Family Conflict* merupakan suatu kondisi dimana konflik antar peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus dan Beutell, 1985) dengan aspeknya *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*.

Selain *Work-Family Conflict*, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas individu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dika Wiliandro (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017) dengan aspek kebutuhan fisik, kebutuhan dan keselamatan Kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang berlawanan terhadap produktivitas kerja. Tingginya *Work-family conflict* cenderung menurunkan produktivitas kerja, sedangkan tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena

itu, dalam penelitian ini akan dianalisis bagaimana kedua faktor tersebut secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja perawat wanita di rumah sakit Kota Malang.

## 2.5 Kerangka Konseptual



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Ha1: Terdapat pengaruh negatif Work Family Conflict terhadap produktivitas kerja.

Ha2: Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha3: Terdapat pengaruh Work Family Conflict dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode-metode yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan diantara variabel yang diukur dengan menggunakan suatu instrument penelitian, sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014). Sugiyono (2010) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menguji teori-teori melalui pengukuran variabel dengan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka atau bilangan. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada pekerja perempuan. Peneliti menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang kemudian data yang diperoleh akan diuji melalui SPSS untuk reliabilitas dan validitasnya.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas (Independent)

adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (dalam Sugiyono, 2004). Sedangkan variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel Bebas (*Independent*): *Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja

Variabel Terikat (*Dependent*): Produktivitas Kerja

### 3.3 Definisi Operasional

Pada penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y), *Work-Family Conflict* sebagai variabel bebas (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X2).

- 3.1 Produktivitas kerja adalah suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Aspek produktivitas kerja yakni, kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan juga efisiensi.
- 3.2 *Work-Family Conflict* adalah bentuk konflik pribadi antar peran seseorang dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Terdapat beberapa aspek konflik dari *work family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.
- 3.3 Motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang ditempat kerja, agar dapat bekerjasama dan bekerja efektif. Aspek motivasi kerja yakni, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan

keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002). Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Ridwan (2013) berpendapat bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan di rumah sakit yang berada di Kota Malang dengan jenis kelamin wanita sebanyak 2341 berdasarkan BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Malang tahun 2023.

Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

**Keterangan :**

n = sampel

N = populasi

E = eror sample yaitu 1-15%

Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga keperawatan Wanita yang berada di rumah sakit Kota Malang dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%

$$n = \frac{3412}{1+3412(0,10)^2} = 97,152$$

Dari perhitungan diatas maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam pengumpulan data primer yaitu dilakukan minimal terhadap 97 sampel tenaga perawat wanita di rumah sakit Kota Malang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pernyataan yang digunakan dalam skala likert yaitu pernyataan positif (*favorabel*) dan pernyataan negative (*unfavorabel*). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-4. Menurut Aditya Luthfi Maulana (2020) Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan katagori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) katagori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujuapun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersediannya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke

arah tidak setuju. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Begitu pun sebaliknya, jika pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala dengan rincian sebagai berikut:

### **Skala Produktivitas Kerja**

Skala Produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang dibuat oleh Jidan Agus Putra (2023) menggunakan teori Edy Sutrisno (2011) dengan aspek kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan juga efisiensi. Skala ini memiliki 24 aitem Dimana 12 aitem merupakan aitem *favorable* dan 12 aitem bersifat *unfavorable*. Skala ini merupakan skala likert dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban disetiap aitemnya.

Tabel 3. 1 blue print Skala Produktivitas Kerja sebelum uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
Kemampuan melaksanakan tugas	Mempunyai keahlian serta keterampilan dalam bidang pekerjaannya	1	2	2
	Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	4	3,5	2
Meningkatkan hasil yang dicapai	Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik	6	7	2
	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan Perusahaan	8	9	2
Semangat kerja	Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja	10	11	2
	Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja	12	13	2
Pengembangan diri	Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan	14	15	2
	Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	16	17	2
Mutu	Mendapatkan informasi yang telah dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	18	19	2
Efisiensi	Tingkat pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar	20	21	2
	Memanfaatkan sarana dan prasarana di Perusahaan	22	23	2
	<b>Jumlah</b>	24	25	2

### Skala *Work-Family Conflict*

Skala *Work Family Conflict* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang dibuat oleh Tiara Kharisma Komala Farma (2023) menggunakan teori dari Grennhaus dan Beutell (1985) dengan aspek *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Skala ini memiliki 12 aitem dimana 6 aitem merupakan aitem *favorable* dan 6 aitem bersifat *unfavorable*. Skala ini merupakan skala likert dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban di setiap aitemnya.

Tabel 3. 2 blue print Skala Work-family conflict sebelum uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
<i>Time-based conflict</i>	Sering melakukan lembur di kantor, kerja shift, atau banyaknya pekerjaan di kantor sehingga jarang berada di rumah dan tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga/ Terlalu sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga mengganggu pekerjaan di kantor.	1	2,3,4	4
<i>Strain-based conflict</i>	Adanya tekanan dalam pekerjaan di kantor yang menyebabkan kelelahan sehingga kurang mampu bertanggungjawab terhadap keluarga/ Adanya tekanan tanggungjawab dalam keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan di kantor.	6,7	5,8	4
<i>Behavior-based conflict</i>	Adanya ketidaksesuaian peran antara peran yang biasanya dilakukan di kantor kemudian diterapkan di dalam keluarga.	9,11	10,12	4
<b>Jumlah</b>		5	7	12

### Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang dibuat oleh Ali Akbar (2023) menggunakan teori dari Hasibuan (2017). Skala ini memiliki 30 aitem dimana 15 aitem merupakan aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala ini merupakan skala likert dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban di setiap aitemnya.

Tabel 3. 3 blue print Skala Motivasi Kerja sebelum uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
Kebutuhan Fisik	Gaji/upah yang diterima	1	2	2
	Karyawan bekerja lebih giat	3	4	2
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian	5	6	2
Kebutuhan dan keselamatan Kesehatan	Jaminan Kesehatan	7	8	2
	Sarana dan prasarana instansi	10	9	2
	Lingkungan kerja	11	12	2
Kebutuhan sosial	Dukungan rekan kerja sangat penting	13	14	2
	Komunikasi dengan rekan kerja	15	16	2
	Menghargai yang telah dicapai	17	18	2
Kebutuhan penghargaan	Mendapatkan penghargaan/pujian	19	20	2
	Keinginan untuk mencapai hasil terbaik	21	22	2
	Pendidikan dan pelatihan	23	24	2
Kebutuhan aktualisasi diri	Prestasi yang telah dicapai	25	26	2
	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	27	28	2
	Tidak menunggu perintah atasan	29	30	2
<b>Jumlah</b>		15	14	30

### 3.6 Validitas & Reliabilitas

#### 1. Validitas

Menurut Azwar (2016) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 *for windows*, validitas aitem dapat dikatakan valid jika skor Sig.(2-tailed) < 0,05.

### a. Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

Tabel 3. 4 Skor Produktivitas Kerja

Aitem	Skor	Keterangan
Y01	0,000	Valid
Y02	0,000	Valid
Y03	0,000	Valid
Y04	0,000	Valid
Y05	0,000	Valid
Y06	0,000	Valid
Y07	0,000	Valid
Y08	0,000	Valid
Y09	0,172	Gugur
Y10	0,000	Valid
Y11	0,000	Valid
Y12	0,000	Valid
Y13	0,000	Valid
Y14	0,000	Valid
Y15	0,000	Valid
Y16	0,001	Valid
Y17	0,000	Valid
Y18	0,000	Valid
Y19	0,000	Valid
Y20	0,000	Valid
Y21	0,000	Valid
Y22	0,000	Valid
Y23	0,000	Valid
Y24	0,000	Valid
Y25	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti ditemukan dari 25 aitem yang disebar, terdapat 1 aitem yang gugur dan yang valid berjumlah 24 aitem. 24 aitem dinyatakan valid sebab nilai Sig.(2-tailed) < 0.05.

Tabel 3. 5 blue print skala Produktivitas Kerja setelah uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
Kemampuan melaksanakan tugas	Mempunyai keahlian serta keterampilan dalam bidang pekerjaannya	1	2	2
	Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	4	3,5	2
	Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik	6	7	2
Meningkatkan hasil yang dicapai	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan Perusahaan	8		1
	Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja	10	11	2
Semangat kerja	Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja	12	13	2
	Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	14	15	2
	Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan	16	17	2
Pengembangan diri	Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	18	19	2
	Mendapatkan informasi yang telah dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	20	21	2
Mutu	Tingkat pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar	22	23	2
	Memanfaatkan sarana dan prasarana di Perusahaan	24	25	2
Efisiensi				
<b>Jumlah</b>		12	12	24

**b. Uji Validitas Skala *Work-Family Conflict***

Tabel 3. 6 Work Family Conflict

<b>Aitem</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid
X1.11	0,000	Valid
X1.12	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti ditemukan dari 25 aitem yang disebar, terdapat 12 aitem dinyatakan valid sebab nilai Sig.(2-tailed) < 0.05.

Tabel 3. 7 blue print Skala Work-family conflict setelah uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
<i>Time-based conflict</i>	Sering melakukan lembur di kantor, kerja shift, atau banyaknya pekerjaan di kantor sehingga jarang berada di rumah dan tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga/ Terlalu sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga mengganggu pekerjaan di kantor.	1	2,3,4	4
<i>Strain-based conflict</i>	Adanya tekanan dalam pekerjaan di kantor yang menyebabkan kelelahan sehingga kurang mampu bertanggungjawab terhadap keluarga/ Adanya tekanan tanggungjawab dalam keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan di kantor.	6,7	5,8	4
<i>Behavior-based conflict</i>	Adanya ketidaksesuaian peran antara peran yang biasanya dilakukan di kantor kemudian diterapkan di dalam keluarga.	9,11	10,12	4
<b>Jumlah</b>		5	7	12

**c. Uji Validitas Skala Motivasi Kerja**

Tabel 3. 8 Motivasi Kerja

<b>Aitem</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,006	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid
X2.11	0,000	Valid
X2.12	0,000	Valid
X2.13	0,000	Valid
X2.14	0,000	Valid
X2.15	0,000	Valid
X2.16	0,000	Valid
X2.17	0,000	Valid
X2.18	0,000	Valid
X2.19	0,000	Valid
X2.20	0,000	Valid
X2.21	0,000	Valid
X2.22	0,000	Valid
X2.23	0,000	Valid
X2.24	0,000	Valid
X2.25	0,000	Valid
X2.26	0,000	Valid
X2.27	0,000	Valid
X2.28	0,000	Valid
X2.29	0,000	Valid
X2.30	0,002	Valid

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti ditemukan dari 30 aitem yang disebar, terdapat 30 aitem dinyatakan valid sebab nilai Sig.(2-tailed) < 0.05.

Tabel 3. 9 blue print Skala Motivasi Kerja setelah uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
Kebutuhan Fisik	Gaji/upah yang diterima	1	2	2
	Karyawan bekerja lebih giat	3	4	2
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian	5	6	2
Kebutuhan dan keselamatan Kesehatan	Jaminan Kesehatan	7	8	2
	Sarana dan prasarana instansi	10	9	2
	Lingkungan kerja	11	12	2
Kebutuhan sosial	Dukungan rekan kerja sangat penting	13	14	2
	Komunikasi dengan rekan kerja	15	16	2
	Menghargai yang telah dicapai	17	18	2
Kebutuhan penghargaan	Mendapatkan penghargaan/pujian	19	20	2
	Keinginan untuk mencapai hasil terbaik	21	22	2
	Pendidikan dan pelatihan	23	24	2
Kebutuhan aktualisasi diri	Prestasi yang telah dicapai	25	26	2
	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	27	28	2
	Tidak menunggu perintah atasan	29	30	2
<b>Jumlah</b>		15	14	30

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang berasal dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dikatakan sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar,2009). Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS* menggunakan Teknik *Alfa Cronbach* dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka data penelitian dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , maka data penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas

No	Skala	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	0,943	Reliabel
2	<i>Work Family Conflict</i>	0,920	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,957	Reliabel

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuan analisis data yakni guna mendapatkan

kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

### 1. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur. Menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS* untuk selanjutnya menentukan kategorisasi yang bertujuan menempatkan individu dalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kategorisasi tinggi, sedang dan rendah lalu kemudian menjelaskan presentase setiap variabel. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

<b>Rumus</b>	<b>Kategorisasi</b>
$X \geq (M + 1SD)$	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	Sedang
$X < (M - 1SD)$	Rendah

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak. Pedoman yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran adalah jika  $p > 0,05$  maka data dikatakan normal, sedangkan apabila  $p < 0,05$  maka data dikatakan tidak normal Azwar (2018). Uji normalitas

menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS*.

### 3. Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Pengerjaan uji linearitas pada penelitian ini berdasarkan pada pengambilan keputusan *linearity test of deviation from linearity* yakni, Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0,05, ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Namun, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0,05, maka tidak ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

### 4. Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh anatar dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel *Work-Family Conflict* dan variable Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja. Berikut merupakan persamaan regresi ganda.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kematangan Karir)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>

$X_1$  = Variabel Independen (Self Efficacy)

$X_2$  = Variabel independen (Dukungan Sosial Teman Sebaya)

$e$  = Eror

## 5. Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji T ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai T hitung  $<$  T tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $>$  0,05 ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya variable independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai T hitung  $>$  T tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $<$  0,05 ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya variable independent secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

## 6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali (2018), Apabila nilai probabilitasnya  $<$  5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan

secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $>$   $0,05(\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari  $0,05(\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan olah data untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji koefisien dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur terkait kebenaran pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada besarnya nilai *R Square* semakin mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan antara variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh besar.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kota Malang merupakan salah satu kota besar di Provinsi Jawa Timur yang memiliki perkembangan pesat di berbagai sektor, termasuk sektor Kesehatan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang per-2023 terdapat 27 Rumah Sakit yang masih aktif yang tersebar di 5 kecamatan di Kota Malang. Dalam penelitian ini objek penelitian difokuskan pada perawat Wanita yang bekerja di Rumah Sakit di Kota Malang. Perawat Wanita memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, baik di unit rawat jalan, rawat inap, administrasi, hingga instalasi gawat darurat. Mayoritas perawat wanita yang bekerja di rumah sakit di Kota Malang bekerja dengan sistem shift yang memungkinkan mereka mengalami tantangan menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga.

Pemilihan perawat wanita sebagai objek penelitian juga didasari oleh tingginya intensitas kerja dan tanggung jawab yang diemban, yang dapat memunculkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selain itu motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

##### **2. Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan secara *online* dengan menyebarkan angket / kuesioner di media sosial akun rumah sakit tersebut

terhitung mulai tanggal 18 Januari 2025 hingga 30 Januari 2025, juga terhadap akun-akun pribadi perawat wanita yang peneliti miliki hingga terkumpulnya jumlah responden seperti yang ditargetkan.

### 3. Jumlah dan Subjek Penelitian

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 113 perawat wanita yang bekerja di rumah sakit di Kota Malang. Adapun jumlah subjek dalam penelitian dari populasi sebesar 2.341 orang sehingga peneliti menggunakan teknik sampel Slovin.

### 4. Prosedur

Pada tahapan ini, peneliti melakukan *CVR (content validity ratio)* kepada professional judgment yang telah ditentukan sebelumnya. setelah uji *CVR* peneliti melakukan beberapa perbaikan aitem sesuai dengan hasil *CVR* kepada *expert judgment* dan melakukan *field testing* kepada perawat wanita di puskesmas kota malang. Penyebaran *field testing* dilakukan secara *online* dengan bantuan *google form*, yang pada hasil akhirnya memperoleh *final* skala aitem dan melakukan penyebaran skala yang dilakukan secara *online* di rumah sakit Kota Malang.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Analisis Data

#### a. Hasil Uji Deskriptif

##### 1) Analisis deskriptif data *work family conflict*

*Tabel 4. 1 Analisis deskriptif data work family conflict*

Kategori <i>Work Family Conflict</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	16	13,79
Sedang	87	75
Tinggi	13	11,21
Total	116	100%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden memiliki *work family conflict* dalam kategori sedang (75%), yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam tingkat sedang, berarti sebagian besar merasakan adanya konflik, tetapi tidak sampai tingkat yang sangat mengganggu atau terlalu rendah hingga tidak berpengaruh.

##### 2) Analisis deskriptif data motivasi kerja

Kategori Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	7	6,03
Sedang	87	75
Tinggi	22	18,97
Total	116	100%

*Tabel 4. 2 Analisis deskriptif data motivasi kerja*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang (75%) dengan 18,97% memiliki motivasi sedang yang menunjukkan bahwa

perawat masih memiliki dorongan untuk bekerja, tetapi tidak berada dalam kondisi yang sangat termotivasi. Bisa jadi mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, tetapi tidak memiliki dorongan ekstra untuk berprestasi lebih atau mengambil inisiatif lebih besar.

### 3) Analisis deskriptif data produktivitas kerja

Kategori Produktivitas Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	14	12,07%
Sedang	84	72,41%
Tinggi	18	15,52%
Total	116	100%

*Tabel 4. 3 Analisis deskriptif data produktivitas kerja*

Sementara itu, produktivitas kerja juga mayoritas berada dalam kategori sedang (72,41%), yang berarti sebagian besar perawat bekerja dengan cukup baik, tetapi belum mencapai tingkat produktivitas yang opti mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar perawat masih produktif, ada peluang peningkatan lebih lanjut.

#### b. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan *software SPSS* dengan ketentuan nilai uji berlandaskan pada data dianggap normal jika

nilai Signifikasi nilai  $p > 0.05$  dan jika nilai  $p < 0.05$  maka distribusi tidak normal. Peneliti memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual
N	116
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.264 <sup>d</sup>

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 diperoleh hasil dengan nilai signifikan 0,264. Nilai tersebut menunjukkan  $>$  lebih dari 0,05 sehingga hasil uji data ketiga variabel berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Data dapat dianggap linear jika nilai signifikasi (Sig.)  $>$  dari probabilitas 0,05 berarti ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Namun, jika nilai (Sig.)  $<$  dari probabilitas 0,05 maka tidak ada hubungan linear antara variable X dan variable Y, berikut hasil uji linearitas:

Tabel 4. 5 Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	9329.948	110	84.818	3.379	0.086
Produktivitas Kerja * Work-Family Conflict	Between Groups	Linearity	2876.083	1	2876.083	114.585	0
		Deviation from Linearity	6453.865	109	59.21	2.359	<b>0.169</b>
	Within Groups	125.5	5	25.1			
Total		9455.448	115				

Tabel 4. 6 Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	5866.853	47	124.827	2.365	0.001
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	Linearity	3004.483	1	3004.48	56.93	0
		Deviation from Linearity	2862.37	46	62.225	1.179	<b>0.265</b>
	Within Groups	3588.595	68	52.773			
Total		9455.448	115				

erdasarkan hasil uji data linearitas variabel X1 pada nilai *Sig.Deviation from linearity* sebesar  $0,169 > 0,05$  dan pada variabel X2 *Sig.Deviation from linearity* sebesar  $0,265 > 0,05$ . Hasil data tersebut dapat dikatakan antara variable independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linearitas.

d. Hasil Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linear Berganda

*Tabel 4. 7 Uji Regresi linear berganda*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda  $68.043 + (-0,619) + 0,301$  nilai konstanta yang diperoleh sebesar 68.043 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 68.043. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai (-) sebesar -0,619 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 memiliki hubungan negative atau berlawanan arah, ketika X1 meningkat maka variabel Y menurun dan sebaliknya, dan nilai koefisiensi X2 bernilai (+) sebesar 0,301 maka bisa diartikan bahwa jika variabel x2 meningkat maka variabel Y meningkat.

e. Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Berikut hasil uji T:

*Tabel 4. 8 Uji Parsial T*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1(Constant)	68.043	4.098		16.605	0
Work Family Confict	-0.619	0.078	-0.499	-7.981	0
Motivasi Kerja	0.301	0.037	0.512	8.198	0

Variabel	T	Sig
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	-7.891	.000
Motivasi Kerja (X2)	8.198	.000

Berdasarkan hasil uji T diatas diketahui nilai sig. pada variabel (X1) dan (X2)  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti *work family conflict* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga ini dapat dinyatakan  $H_a$  diterima.

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
(X1) <i>Work family conflict</i>	0.152	<b>0.023</b>	0.015	9.002
(X2) Motivasi Kerja	0.564	<b>0.318</b>	0.312	7.522

Berdasarkan koefisiensi determinasi X1 sebesar 0.023 menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 2,3% dan koefisiensi determinasi X2 sebesar 0,318 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 31,2%.

f. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji lebih dari  $> 0,05$

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya tidak berpengaruh. Jika nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya, berikut hasil uji  $f$ :

Tabel 4. 10 Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5329.778	2	2664.889	72.99	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	4125.67	113	36.51		
Total	9455.448	115			

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai sig sebesar  $0.000 < 0,05$  yang memiliki arti variabel *work family conflict* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan ketentuan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $72,99 > 3,07$ . Dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel *work family conflict* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Maka hipotesis  $H_a$  diterima. Nilai sig lebih kecil dari  $< 0,05$  maka variabel *work family conflict* dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

## g. Uji Koefisien Determinasi XI X2 – Y

Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
e (X1) <i>Work family conflict</i> (X2) Motivasi Kerja	.751 <sup>a</sup>	<b>0.564</b>	0.556	6.042

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diketahui nilai *R Square* dari kedua variabel adalah 0,564 hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel (*work family conflict* dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%.

### C. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang

*Work-Family Conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhause dan Beutell, 1985) sehingga dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis statistic, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan pengaruh *Work Family Conflict* berpengaruh juga didukung dengan hasil uji koefisien determinan sebesar 2.3% terhadap produktivitas kerja, hal ini menyatakan signifikan yang berarti bahwa terdapat hubungan yang nyata antara *Work-Family Conflict* dan produktivitas kerja sehingga hipotesis H0 yang menyatakan tidak ada pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap

produktivitas kerja ditolak, dan  $H_0$  diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi Tingkat *Work-Family Conflict* yang dialami oleh perawat Perempuan, maka semakin rendah produktivitas kerja mereka.

Temuan ini selaras dengan teori Greenhaus & Beutell (1985) yang menyatakan bahwa selalu ada konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Apperson et al. (2002), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* terutama pada wanita dengan tanggung jawab ganda di pekerjaan dan keluarga. Konflik ini menyebabkan kelelahan emosional yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, dilanjut pada penelitian oleh Apperson et al (2020) yang menyebutkan *Work Family Conflict* secara negatif berkontribusi terhadap penurunan produktivitas tenaga kesehatan perempuan. Konflik ini menyebabkan stres yang berkelanjutan, mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan, serta menurunkan efektivitas dalam menangani pasien. Pada penelitian Mahatir (2021) pada penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan Tingkat konflik kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat produktivitas pegawai.

Dalam perspektif Islam, konflik peran ini tidak asing. QS. Al-Ahzab ayat 33 mengingatkan agar perempuan menjaga stabilitas rumah tangga sebagai bentuk tanggung jawab utama. Meskipun demikian, Islam tidak melarang perempuan bekerja, sebagaimana ditunjukkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari tentang Asma' binti Abu Bakar yang

turut membantu pekerjaan suaminya di ladang. Islam memandang bahwa tawazun (keseimbangan peran) dan ta'awun (saling membantu dalam rumah tangga) adalah solusi untuk mengurangi konflik tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa perawat perempuan di RS Kota Malang, diketahui bahwa banyak dari mereka merasa kewalahan dalam mengatur waktu antara tugas rumah dan jadwal shift kerja. Beberapa bahkan menyatakan bahwa mereka harus tetap mengurus rumah meskipun pulang dalam kondisi lelah, yang pada akhirnya berdampak pada konsentrasi dan semangat kerja mereka di rumah sakit.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas perawat di rumah sakit. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh, juga didukung dengan hasil uji koefisien determinan sebesar 31,2% terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka semakin tinggi juga produktivitas karyawan.

Temuan ini mendukung teori motivasi Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang

dapat mengarahkan perilaku kerja seseorang ke arah tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, individu yang termotivasi akan lebih fokus, disiplin, dan memiliki keinginan untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Selain itu, teori hierarki kebutuhan Maslow juga relevan dalam menjelaskan temuan ini. Menurut Maslow, setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri yang mendorong individu untuk bekerja lebih produktif. Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini.

Dika Wiliandro (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di sektor kesehatan. Irma (2021) dalam penelitiannya pada perawat rumah sakit swasta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti kepuasan batin dan panggilan jiwa lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja dibandingkan insentif semata. Prayudi (2021) juga menambahkan bahwa motivasi berbanding lurus dengan kepuasan dan performa kerja.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja adalah bagian dari *niyyah* (niat yang lurus) dan *amal sholeh*. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah: 105:

﴿ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرُسُلُهُمْ أَعْمَلُوا وَاللَّهُ فَسَبَّحْتَ رَبِّي أَعْمَلُوا وَقُلْ ﴾

“Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu...”

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan adalah amal yang diperlihatkan kepada Allah. Rasulullah SAW juga bersabda:

يُتَّقِنُهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

*“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.”*

(HR. Al-Baihaqi)

Dalam Islam, bekerja adalah bentuk ibadah. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi tidak semata-mata berasal dari dorongan ekonomi, tetapi juga dari keinginan untuk menjadi hamba yang bermanfaat dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa perawat, ditemukan bahwa banyak dari mereka memiliki semangat kerja yang tinggi bukan hanya karena gaji atau jabatan, tetapi karena merasa terpanggil untuk merawat pasien dengan sepenuh hati. Beberapa perawat menyampaikan bahwa ketika mereka bekerja dengan hati yang ikhlas, mereka merasa lebih ringan menjalankan tugas meskipun dalam kondisi lelah atau kekurangan fasilitas. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) memiliki peran besar dalam menunjang produktivitas kerja. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, memiliki inisiatif yang lebih baik,

dan lebih berorientasi pada kepuasan pasien, sehingga kinerja mereka lebih optimal.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang

*Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja perawat perempuan. Berdasarkan hasil analisis nilai signifikan 0,000 yang memiliki arti *Work-Family Conflict* dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada hasil koefisien determinasi diketahui besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel *Work family conflict* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4% sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Temuan ini memperkuat bahwa dua faktor kunci, yaitu tekanan peran ganda dan kekuatan dorongan kerja internal, saling memengaruhi kinerja perawat di lapangan. Secara teori, Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* dapat menjadi penghambat produktivitas bila tidak diimbangi oleh dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang fleksibel. Di sisi lain, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat menjadi faktor protektif terhadap stres kerja, yang akhirnya membantu individu tetap produktif meskipun mengalami tekanan peran.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara simultan oleh stresor dan motivator kerja. Apperson et al. (2020) menyebut bahwa ketidakseimbangan peran rumah dan kerja dapat ditekan dampaknya jika pekerja memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Prayudi (2021) juga menegaskan bahwa individu yang mampu mengelola konflik peran dan memiliki motivasi kerja tinggi akan tetap mempertahankan produktivitasnya di tengah tekanan organisasi.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga adalah bagian dari prinsip *tawazun*, sedangkan produktivitas adalah bentuk dari amanah yang harus dijalankan dengan *ihsan*. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd: 11:

﴿ بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا ۚ ﴾

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”*

Ayat ini menjadi dorongan spiritual bahwa produktivitas dimulai dari kesadaran dan perubahan diri. Dalam hadis riwayat Ahmad, Rasulullah SAW bersabda:

لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسُ خَيْرٌ

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”*

Maka, perempuan yang mampu mengelola peran rumah tangga dan pekerjaan secara seimbang, dengan motivasi kerja yang baik, akan lebih produktif dan menjadi pribadi yang bermanfaat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa perawat perempuan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Meskipun beberapa responden mengalami *Work Family Conflict*, namun mereka tetap bisa mempertahankan kinerjanya karena adanya rasa tanggung jawab, niat ibadah, dan dorongan untuk memberi pelayanan terbaik kepada pasien. Sebaliknya, perawat dengan motivasi rendah cenderung lebih terdampak oleh tekanan peran ganda dan mengalami penurunan semangat kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada perawat perempuan di rumah sakit Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perawat Perempuan di rumah sakit Kota Malang.

Pengaruh yang diperoleh sebesar 2,3%. Artinya, semakin tinggi konflik antara peran keluarga dan pekerjaan yang dialami perawat, semakin rendah produktivitas kerja yang ditunjukkan. Konflik peran ganda ini dapat menurunkan konsentrasi, efisiensi, dan semangat kerja.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat Perempuan di rumah sakit Kota Malang.

Menghasilkan kontribusi sebesar 31,2%. Perawat yang memiliki dorongan internal seperti keinginan untuk membantu pasien, aktualisasi diri, dan niat ibadah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab, dan disiplin.

3. Secara simultan, *Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%, yang berarti lebih dari setengah perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor ini. Sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada berbagai pihak yang terkait, antara lain:

### **1. Saran untuk Manajemen Rumah Sakit**

Rumah sakit diharapkan dapat menyediakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan shift yang lebih adil atau kebijakan cuti yang lebih fleksibel bagi perawat perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Hal ini dapat membantu mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga perawat dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

### **2. Saran untuk Perawat**

Perawat perempuan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan manajemen waktu yang lebih baik, agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan peran dalam keluarga tanpa harus mengalami tingkat stres yang tinggi.

Meningkatkan kesadaran akan pentingnya dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan atasan, sehingga perawat tidak merasa terbebani sendirian dalam menghadapi konflik kerja dan keluarga.

Berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja secara intrinsik, misalnya dengan menetapkan tujuan profesional yang jelas, terus mengembangkan kompetensi, dan membangun semangat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

### **3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup, sehingga disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden atau memperluas cakupan penelitian ke berbagai rumah sakit di daerah lain.

Selain *Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja perawat, seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kesejahteraan psikologis, atau gaya kepemimpinan atasan.

Disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti penelitian kualitatif atau *mixed-method*, agar dapat memahami lebih lanjut pengalaman subjektif perawat dalam menghadapi *Work Family Conflict* dan cara mereka meningkatkan motivasi kerja.

Dengan adanya saran-saran ini, diharapkan pihak-pihak terkait dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi dampak negatif dari *Work Family Conflict* dan meningkatkan Motivasi Kerja, sehingga produktivitas kerja perawat perempuan dapat tetap terjaga, dan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien tetap optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV.SURYA PELANGI KOTA PEKANBARU.
- Andi, A., & Hurriati, L. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANISATIONAL CITYZHENSHP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT INDOMART KECAMATAN SELAPARANG. *Kompetitif*, 5(2), 132–144.
- Anggraeni, C., & Hasanah, O. (n.d.). HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP MOTIVASI KERJA KADER POSYANDU.
- Cholili, A. H. (2021). ACHIEVEMENT MOTIVATION TRAINING (AMT) FOR BURNOUT. *KESANS International Journal of Health and Science*, Vol 1 No 3. <https://doi.org/10.54543/kesans.v1i3.22>
- Dibuat, S., & Akbar, A. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN NURUL FATA.
- Didi Supriyadi, M. (2021). Pengaruh Kelekatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Pengaruh Kelekatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, September 2017, 2013–2015.
- Fathoni, A. T. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family-Allies or Enemies?* Oxford University Press.

- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 3(1), 1–35. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Irawan, Andik Rony. “PERAN INTELEGENGE QUOTIENT (IQ), EMOSIONAL QUOTIENT (EQ) DAN SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN.” *Psikoislamika*, vol. 2, no. 2, 2005, <https://doi.org/10.18860/psi.v0i0.335>.
- Kharisma, T., & Farma, K. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Mahwati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA (R. Watrianthos, Ed.; Vol. 1). Yayasan kita menulis.
- MAYRA, G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Patmawati. (n.d.). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN JOB INVOLVEMENT DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA PEKERJAAN PEREMPUAN.
- Pradila, N. (2018). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA ( WORK-FAMILY CONFLICT ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).

- Pratama, S. A., Intan, R., Mahasiswa, P., Dosen, D., & Unsurya, M. (2021). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI EKSPOR PT. DUA KUDA INDONESIA. *Ilmiah M-Progress*, 11(1), 1–10.
- Prayudi, A. (2021). KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 1–10.
- Putra, J. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MITRA JOFER INDONESIA.
- Putu, I. A., Sugianingrat, W., Wayan, I., Sarmawa, G., Agung, A., & Widyani, D. (2017). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar*.
- Rifa'i, A. (2018). PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN KONTRAK. 6(2), 267–269.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja (Vol. 2, Issue 2).
- Setiati, J. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI PERPUSTAKAAN ITS.
- Setyowati, T. L. A. D. (2013). WORK-FAMILY CONFLICT PADA PEREMPUAN BEKERJA (STUDI KASUS: DOSEN PEREMPUAN DI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA SALATIGA).
- Suharnomo. (2011). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. <https://www.researchgate.net/publication/279504011>

Wahyuningsih, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA.

Wiliandro, D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PADA PT CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

Yuliani, W. (2011). PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. 1–18

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/sisbak/cetakSipsUser.php?id=143>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 390/FPsi.1/PP.009/3/2025

12 Maret 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.  
Kepala RSUD Dr. Saiful Anwar  
Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 2, Malang  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : AULIYA KHOSYI RAMADHANNISA/200401110251  
Tempat Penelitian : RSUD Dr. Saiful Anwar  
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Kota Malang  
Dosen : 1. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog  
Pembimbing : 2. Dr. Andik Rony Irawan, M.Si.

Tanggal Penelitian : 18-01-2025 s.d 30-01-2025

Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

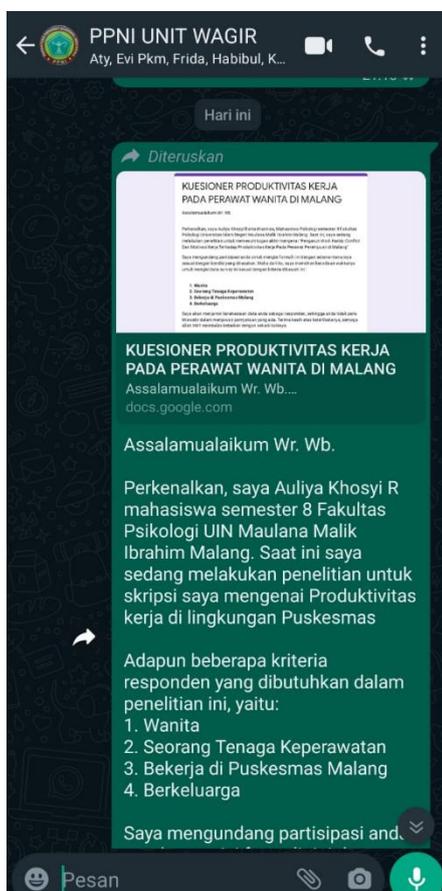
*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Wakil Dekan 2 dan 3;  
3. Ketua Prodi;  
4. Kabag Tata Usaha.

## Lampiran 2. Bukti Penyebaran Angket



### Lampiran 3. Dialog Wawancara

#### Subjek 1

PEWAWANCARA	NARASUMBER
Assalamualaikum, Selamat Malam, saya Auliya Khosyi Mahasiswa Psikologi UIN Malang ingin bertanya seputar pekerjaan ibu, apakah berkenan?	Walaikumsalam mbak, silahkan
Sebelumnya, saya berbicara dengan siapa dan bekerja di Puskesmas ini sebagai apa nggeh bu?	Baik, Saya Chemilia Chandra, usia 47 Tahun bekerja sebagai perawat yang juga memegang PJ TBC dan Diare di Puskesmas ini.
Baik bu, sebelumnya boleh saya mengetahui Ibu Chemilia ini bekerja menjadi perawat sejak kapan dan juga memegang PJ TB sejak kapan?	Saya bekerja sebagai perawat di Puskesmas Wagir lebih dari 10 tahun, Kalau untuk pemegang programnya dari 2016
Apakah ibu sebelum bekerja di Puskesmas ini bekerja juga, atukah di Puskesmas ini pengalaman bekerja ibu yang pertama?	Saya lebih dahulu bekerja di Puskesmas lainnya, lalu saya pindah ke Puskesmas disini
Permisi, sebelumnya apakah ibu sudah berkeluarga?	Sudah, suami saya seorang TNI dan anak saya sudah berkuliah
Baik bu, Jika tadi disebutkan bahwa ibu sudah lebih dari 10 tahun untuk bekerja,	Banyak sekali, apalagi sekarang ada tugas manajemen disamping melayani

<p>dan ibu juga menjalankan dua jobdesk di Puskesmas ini dengan ibu sudah memiliki keluarga juga anak, apakah selama ini terdapat kendala bu ketika melakukan ketiga jobdesk dalam keseharian?</p>	<p>pasien, dirumah juga tanpa asisten rumah tangga pastinya melakukan tugas seperti ibu rumah tangga pada umumnya.</p>
<p>Apakah bisa disebut tidak bisa membagi waktu bu?</p>	<p>Iya tidak bisa membagi waktu, ketika banyak lembur di Puskesmas, di rumah tidak ada yang mengurus. Banyak complain dari keluarga kalau kurang waktu dirumah.</p>
<p>Dengan kendala seperti, apakah mempengaruhi produktivitas ibu di tempat kerja?</p>	<p>Tentunya, jadi tidak bisa konsen mengerjakan pekerjaan. Produktivitasnya menurun, karena segala apapun yang terjadi baik dirumah tangga maupun dipekerjaan akan saling mempengaruhi, ketika ada masalah di keluarga akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor.</p>
<p>Apakah itu menjadi satu-satunya faktor penurunan produktivitas kerja ibu?</p>	<p>Tapi bukan hanya itu menurut saya, ketika saya mendapatkan masalah di keluarga, dorongan saya untuk</p>

	<p>melakukan pekerjaan di kantor juga menjadi turun, jadi tidak bersemangat lagi. Itu berpengaruh terhadap produktivitas kerja saya.</p>
<p>Baik ibu, apa yang biasa ibu lakukan agar produktivitas kerja tidak menurun saat masalah di keluarga tidak kunjung selesai?</p>	<p>Ya saya hanya meningkatkan motivasi saya, biar tetap menjalankan pekerjaan seperti apa yang diperintahkan, jadi saya bisa membedakan mana yang urusan kantor mana yang urusan keluarga walaupun susah.</p>
<p>Menurut ibu, apakah hal ini bisa terjadi kepada siapapun bu, sekalipun pekerja yang belum berkeluarga?</p>	<p>Saya kira bisa, mungkin jika belum berkeluarga, dia kan punya keluarga, banyaknya ketika anaknya perempuan yang bekerja, orangtuanya cenderung overprotektif sih mbak, itu juga ngaruh ke produktivitas kerjanya.</p>
<p>Baik bu. Bisa saya simpulkan dari kisah ibu yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan ibu juga sudah berkeluarga, sering sekali mengalami produktivitas kerja yang menurun tapi ibu akan menguatkan dari motivasi diri ibu sendiri. Apakah begitu bu?</p>	<p>Iya bisa dibilang seperti itu</p>

Baik bu, saya akhiri wawancara dengan ibu terimakasih bu, mohon maaf jika ada kata yang kurang berkenan nggeh bu, Wassalamualaikum Wr.Wb	Iya mbak sama sama, waalaikumsalam wr.wb
--	--

## Subjek 2

<b>PEWAWANCARA</b>	<b>NARASUMBER</b>
Assalamualaikum bu, Perkenalkan saya Auliya Khosyi mahasiswa psikologi semester 7 dari UIN Malang, apakah boleh meminta waktunya sebentar bu untuk diwawancarai seputar pekerjaan anda saat ini?	Walaikumsalam, iya monggo
Baik bu sebelumnya dengan ibu siapa dan bekerja di Puskesmas sini sudah berapa tahun?	Ok Mbak Auliya, Saya Novi bekerja disini sudah lebih dari 12 tahun kira-kira
Ok bu Novi, mohon maaf saya izin bertanya mengenai keluarga nggeh bu, apakah bu Novi sudah berkeluarga sejak bekerja disini?	Iya mbak, saya sudah berkeluarga sebelum saya kerja disini
Apakah sudah memiliki momongan saat bekerja disini dan apakah suami ibu	Iya mbak, anak saya satu sekarang sudah SMP, suami saya punya

bekerja?	pekerjaan tetap
Baik bu, sebelumnya bagaimana jobdesk pekerjaan ibu di puskesmas ini?	Saya sebagai perawat desa, saya tinggal di desa melayani orang desa, saya juga punya tugas lain di puskesmas ini seperti pengumpulan data, dll banyak wes mbak bukan hanya sebagai perawat tapi juga seperti admin
Berarti bisa disebut dobel tugas ya bu? Didesa dan juga dikantor sendiri?	Iya gitu
Baik bu Novi, sebelumnya tadi sempat disinggung bahwa banyaknya kegiatan di pekerjaan bu Novi sendiri, Bu Novi juga memiliki anak dan suami ibu juga bekerja, Apakah sering terdapat masalah bu terhadap kerja ibu yang juga disambi mengurus rumah?	Wah sering sekali mbak, kalau saya belum pulang suami sudah pulang dan tidak ada pembantu di rumah, ya saya harus pulang dulu nanti ke kantor lagi, karena banyak lemburnya, kalau ngga gitu ga sempat mengurus keluarga
Nah bisa dibayangkan capeknya mondar mandir ya bu, apakah dari suami ibu sendiri mendukung karir ibu?	Kalau itu mendukung, tapi terkadang bisa menjadi hambatan kalau saya lagi lembur tiba tiba ditelpon di suruh pulang, kadang banyak problemnya disitu apalagi kalau pas ngejar akreditasi di puskesmas ya sama kayak ngejar skripsian harusnya tidak bisa

	diganggu
Wahh, menarik nih, jika memang seperti itu, saat sedang tidak bisa diganggu namun keluarga meminta bu Novi untuk mengurus keluarga, seperti yang ibu bilang banyak masalahnya disitu, nah bagaimana bu Novi menghadapi hal seperti itu?	Ya kadang kalau harus terpaksa dikantor terus, jadi kepikiran sama yang dirumah, kalau bertengkar ya pasti kepikiran di kantor kayak ada yang gaenak
Apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja bu Novi selama di kantor?	Ya menurun ya mbak produktivitas kerja saya kalau sedang ada urusan lain yang mengganggu, meskipun mencoba tidak dipikirkan sedikit banyak berpengaruh sama produktivitas sampai hasil kerjanya juga sih tidak maksimal
Apakah setiap ada masalah keluarga saja bu?	Kadang kalau sama keluarga ngga di bolehin lembur padahal harusnya hariitu saya di kantor, ya itu yang kadang buat produktivitas saya menurun, ya kadang bukan cuma pas ada masalah sih, tapi pas gaada dorongan buat kerja, demotivation dari diri saya sendiri itu juga ngaruh sih
Apa yang bisa Bu Novi lakukan agar	Ya ada target yang harus dipenuhi si

masalah pribadi tidak mempengaruhi produktivitas kerja ibu sendiri?	mbak sama semangat ke diri sendiri.
Ok bu, berarti memang masalah keluarga, motivasi diri itu bisa menyebabkan penurunan produktivitas ya menurut ibu, akankah jika orang yang belum berkeluarga mengalami seperti itu bu atau mungkin kepada laki-laki?	Kalau bukan keluarga pasti ada sih masalah internal didalam diri kayak motivasi tadi, mager atau kayak tadi ada keluarga yang posesif itu sih bisa buat produktifitasnya menurun. Kalau untuk laki-laki saya jarang nemuin ya mbak, karena kan cowok ya harusnya kerja kalau ada hambatan dari keluarga, ya keluarganya nanti makan apa gitu, jadi emang banyaknya dari wanita yang memutuskan berkarir sih
Baik bu, saya catat, sebelumnya terimakasih atas partisipasinya. Saya mohon maaf jika ada salah kata dalam wawancara singkat ini ya bu Wassalamualaikum Wr.Wb	Iya mbak sama-sama smoga bermanfaat Waalaikumsalam Wr.Wb

#### Lampiran 4. Angket Penelitian

Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan yang sedang saya geluti				

2. Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya sebab tidak memiliki keterampilan di bidang tersebut				
3. Kemampuan yang saya miliki tidak sesuai dengan penyelesaian tugas				
4. Tugas yang diberikan oleh atasan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
5. Saya tidak mengerjakan tugas yang atasan saya berikan karena bukan keahlian saya				
6. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya harus menyelesaikannya dengan hasil yang terbaik				
7. Saya mengerjakan tugas hanya untuk formalitas menyelesaikan pekerjaan				
8. Saya bekerja maksimal hingga memenuhi target yang ditetapkan				
9. Saya mampu melakukan perbaikan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja				
10. Saya tidak peduli jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
11. Saya mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan				
12. Saya tidak pernah berusaha menetapkan target yang lebih tinggi untuk pekerjaan saya				
13. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan				
14. Saya tidak memiliki waktu untuk memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan				
15. Tempat saya bekerja membuka pelatihan bagi seluruh karyawannya				

16. Ditempat saya bekerja, karyawan tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri				
17. Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya				
18. Kualitas saya dalam bekerja tetap sama dari tahun ke tahun				
19. Saya mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik				
20. Informasi yang saya terima dari atasan tidak cukup jelas untuk menyelesaikan tugas				
21. Saya memanfaatkan waktu kerja sebaik dan sebenar mungkin				
22. Saya cenderung suka menunda pekerjaan				
23. Saya memanfaatkan sarana dan prasarana instansi dengan optimal				
24. Sarana dan prasarana instansi tidak cukup layak untuk karyawan				

Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Pekerjaan saya seringkali membuat saya mengurangi aktivitas bersama keluarga				
2. Padatnya aktifitas di rumah sakit, tidak menghalangi rencana saya berlibur bersama keluarga				
3. Banyaknya pekerjaan di rumah, tidak membuat saya terlambat datang ke rumah sakit				
4. Aktivitas bersama keluarga di rumah tidak menyita waktu kerja saya				

5. Masalah dalam keluarga tidak membuat saya kehilangan konsentrasi dalam bekerja				
6. Pekerjaan rumah yang belum terselesaikan membuat saya merasa cemas ketika berada di rumah sakit				
7. Beban kerja yang berat seringkali membuat saya mengabaikan kondisi rumah				
8. Adanya masalah dalam keluarga tidak membuat konsentrasi saya terganggu dalam bekerja				
9. Cara saya berkomunikasi dengan rekan di tempat saya bekerja tidak sesuai apabila saya terapkan dengan anak di rumah				
10. Perilaku saya di rumah sakit membuat saya menjadi pasangan yang lebih baik di rumah				
11. Cara saya menyelesaikan masalah di rumah, tidak sesuai apabila saya terapkan di rumah sakit				
12. Saya tidak mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang				

Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Gaji yang saya terima membuat saya lebih giat dalam bekerja				
2. Gaji yang saya dapatkan lebih kecil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3. Gaji menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja				
4. Tidak mendapatkan bonus lembur membuat saya melakukan pekerjaan tidak sesuai standart				

5. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya				
6. Pekerjaan yang diberikan lebih berat dibandingkan dengan yang saya bisa lakukan				
7. Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman				
8. Jaminan kesehatan di tempat saya bekerja, sulit untuk dicairkan				
9. Rumah sakit tempat saya bekerja tidak memiliki tempat istirahat yang layak untuk karyawannya				
10. Sarana dan prasarana ditempat kerja saya sudah memadai				
11. Lingkungan tempat saya bekerja berpengaruh terhadap pekerjaan saya				
12. Lingkungan ditempat kerja saya membuat saya tidak nyaman				
13. Dalam kondisi sulit, saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya				
14. Atasan saya tidak memperhatikan pekerjaan yang saya lakukan				
15. Komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
16. Saya merasa kesulitan mengobrol dengan rekan kerja saya				
17. Rekan kerja saya menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan				
18. Rekan kerja saya tidak peduli dengan pencapaian yang saya dapatkan				
19. Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi				
20. Prestasi yang saya dapatkan tidak dihargai oleh rekan kerja saya				
21. Saya selalu ingin berprestasi di rumah sakit tempat saya bekerja				



2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	23
3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	30
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	31
4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	25
3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	22
2	3	1	1	1	2	3	1	4	2	4	3	27
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	25
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	26
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	27
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	26
1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	4	1	20
3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	37
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	30
4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	39
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	18
3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	4	4	33
3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	29
2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	3	28
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	28
2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	28
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	18
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	30
3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	30
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	29
3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	30
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	29
3	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	23
3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	26
2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31

1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	36
2	1	3	3	3	1	3	3	4	1	3	3	28
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	28
4	1	3	1	1	3	4	3	4	3	4	1	28
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	31
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	1	30
3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	1	29
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	29
2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	3	1	24
3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	28
3	3	3	1	3	2	4	3	1	3	2	1	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	14
3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	28
3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	29
2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	28
2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	25
3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	28
4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	25
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	30
2	1	1	1	1	2	2	1	4	3	4	1	21
3	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	1	23
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	31
3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	27
2	1	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	19
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	34
2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	33
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	13
4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31
4	1	1	1	1	3	3	1	4	3	4	1	23
4	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	31
4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	1	33

2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	18
3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	25
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	34
3	3	3	1	1	2	4	1	4	3	3	1	26
2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1	3	26
2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	1	1	3	3	4	4	3	4	1	3	3	30
3	3	3	1	3	4	4	3	3	1	4	3	32
3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	33
4	1	3	1	3	3	4	3	4	1	4	3	30
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	34
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	17

### Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3



2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	4	2	3	2	4	2	1	4	4	2	3	2	3
4	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	4
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	4	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3
4	1	4	1	4	2	4	2	2	4	3	1	3	1	3
3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	2	4	2	4
4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
4	2	4	2	4	2	4	1	1	4	4	1	4	1	4
2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	1	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	4
4	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	2	4	2	4
4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4
4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4
4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4
4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4
4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3
3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4
3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4
3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	1	2
3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	1	4	1	4
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4
4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4
4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4
3	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	3	2	4
4	1	4	1	3	1	4	1	1	4	4	1	3	1	1
3	2	4	2	4	2	3	2	1	4	4	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	4	2	4	2	1	4	4	1	4	1	3
3	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3
4	2	3	2	4	1	4	1	1	4	1	1	3	1	4
3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	4	2	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
2	2	4	2	4	2	4	1	2	3	4	2	3	2	4
3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3
3	1	2	1	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4
3	2	4	2	4	1	4	2	1	4	4	1	4	1	4
4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3
3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3
3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2
3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4
4	1	3	1	3	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4
2	2	4	2	3	2	4	1	1	3	4	2	3	1	3
4	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3
3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
4	2	4	2	4	1	4	1	1	4	3	1	4	1	4

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	J
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	98
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	103
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	108
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	97
3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	96
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	100

















### Lampiran 8.Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.44891096
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.043
	Negative		-.092
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.017 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		<b>.264<sup>d</sup></b>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.253
		Upper Bound	.275

### Lampiran 9.Uji Linearitas Berganda

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * WFC	Between	(Combined)	9329.948	110	84.818	3.379	.086
	Groups	Linearity	2876.083	1	2876.083	114.585	.000
		Deviation from Linearity	6453.865	109	59.210	2.359	<b>.169</b>
Within Groups			125.500	5	25.100		
Total			9455.448	115			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between	(Combined)	5866.853	47	124.827	2.365	.001
	Groups	Linearity	3004.483	1	3004.483	56.932	.000

	Deviation from Linearity	2862.370	46	62.225	1.179	<b>.265</b>
	Within Groups	3588.595	68	52.773		
	Total	9455.448	115			

### Lampiran 10.Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5329.778	2	2664.889	72.990	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	4125.670	113	36.510		
	Total	9455.448	115			

### Lampiran 11.Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.043	4.098		16.605	.000
	WFC	-.619	.078	-.499	-7.981	<b>.000</b>
	Motivasi Kerja	.301	.037	.512	8.198	<b>.000</b>

### Lampiran 12.R square

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	<b>.564</b>	.556	6.042

### Lampiran 13. Koefisien Determinasi

X1

---

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>
--------------	----------	----------------------	-------------------------------	-------------

---

<b>H<sub>1</sub></b>	<b>0.152</b>	<b>0.023</b>	<b>0.015</b>	<b>9.002</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

**X<sub>2</sub>**

---

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>
--------------	----------	----------------------	-------------------------------	-------------

---

<b>H<sub>1</sub></b>	<b>0.564</b>	<b>0.318</b>	<b>0.312</b>	<b>7.522</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------