



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA RSD. BALUNG KABUPATEN JEMBER

THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND SELF EFFICACY ON CAREER DEVELOPMENT BY MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE ON FEMALE NURSE BALUNG HOSPITAL DISTRICT JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

Nurfarica Faradena
NIM. 130810201142

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA RSD. BALUNG KABUPATEN JEMBER

THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND SELF EFFICACY ON CAREER DEVELOPMENT BY MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE ON FEMALE NURSE BALUNG HOSPITAL DISTRICT JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Nurfarica Faradena
NIM. 130810201142

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nurfarica Faradena
Nim : 130810201142
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* Terhadap Pengembangan Karir dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita RSD. Balung Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 18 Mei 2017

Yang menyatakan,

Nurfarica Faradena

NIM. 130810201142

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA RSD. BALUNG KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Nurfarica Faradena

NIM : 130810201142

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Drs. Agus Priyono M.M.

NIP. 19601016 198702 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA RSD. BALUNG
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Nurfarica Faradena

Nim : 130810201142

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

18 Mei 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo M.Si.
NIP. 19570310 198403 1 003 : (.....)

Sekretaris : Dr.Ika Barokah Suryaningsih M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002 : (.....)

Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto M.M.
NIP. 19670219 199203 1 001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk bakti, tanggung jawab, dan ungkapan terima kasih yang tidak terkira kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Musdi dan Ibunda Salmah, yang senantiasa memberikan dan mengusahakan segalanya untuk keberhasilan dan kebahagiaan anak-anaknya;
2. Adik perempuanku satu-satunya Arinda Nuril Mustinka dan Adik Laki-lakiku satu-satunya Mohammad Aldimas Alfarizi terima kasih atas kasih sayang dan kegembiraan yang selalu diberikan untukku;
3. Keluarga besar dari ayah dan ibu, yang selalu mendukungku untuk meraih masa depan yang lebih baik;
4. Moch. Nuril Fuad S.Kep, yang senantiasa menemani melewati tahap demi tahap pendewasaan diriku;
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlaq mulia dan ilmu yang bermanfaat

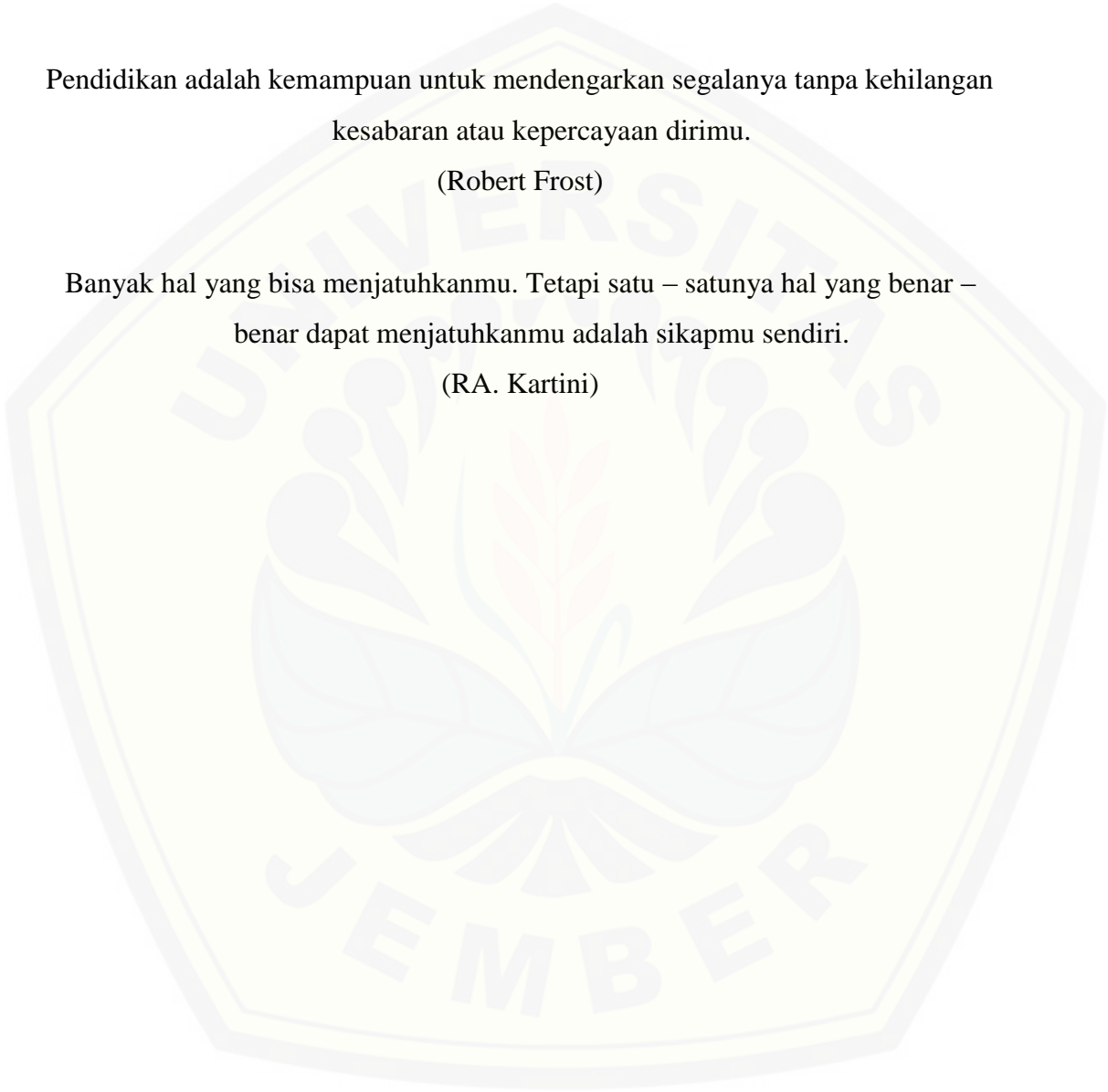
(HR. Al Bukhari)

Pendidikan adalah kemampuan untuk mendengarkan segalanya tanpa kehilangan kesabaran atau kepercayaan dirimu.

(Robert Frost)

Banyak hal yang bisa menjatuhkanmu. Tetapi satu – satunya hal yang benar – benar dapat menjatuhkanmu adalah sikapmu sendiri.

(RA. Kartini)



RINGKASAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* Terhadap Pengembangan Karir dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita RSD. Balung Kabupaten Jember; Nurfarica Faradena; 130810201142; 2017; 94 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan secara umum disebut rumah sakit. Pada rumah sakit peran sumber daya manusia yang tidak dapat dikesampingkan keberadaannya adalah peran perawat. Hal ini dikarenakan seluruh rangkain kegiatan rumah sakit dalam menghasilkan jasa pelayanan kesehatan selalu melibatkan perawat di dalamnya. Oleh karena itu rumah sakit harus memperhatikan pengelolaan pengembangan karir yang dimiliki oleh perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: konflik peran ganda, *self efficacy*, motivasi dan pengembangan karir pada perawat wanita RSD. Balung Kabupaten Jember. Hal ini dikarenakan agar perawat sebagai tenaga kerja profesional tidak mengalami penurunan kinerja akibat tidak jelasnya sistem pengembangan karir perawat.

Obyek penelitian ini adalah perawat wanita RSD. Balung Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat wanita khususnya yang telah menikah pada RSD. Balung Kabupaten Jember sebanyak 46 perawat wanita. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan *self efficacy*, variabel intervening yaitu motivasi, dan pengembangan karir sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung yakni penyebaran kuesioner terhadap 46 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi dan variabel pengembangan karir, serta variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir pada RSD. Balung Kabupaten Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda, *self efficacy*, motivasi dapat mempengaruhi pengembangan karir.

SUMMARY

The Influence of Multiple Role Conflict and Self Efficacy on Career Development by Motivation as an Intervening Variable on Female Nurse Balung Hospital District Jember; Nurfarica Faradena; 130810201142; 2017; 94 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

In organizations which concern in health services on general called the hospital. In the hospital, human resources that can not be ruled out it is the nurses. This is because the entire series of hospital activities in producing health care services always involve nurses in it. Therefore hospitals should pay attention to the management of career development owned by nurses. This study aims to determine the influence of the four variables are: multiple role conflict, self efficacy, motivation and career development in female nurses Balung Hospital District Jember. This is because for the nurse as a professional worker does not have a decrease in performance because the effect of uncleared a career development system about nurse.

The object of this research is female nurse on Balung Hospital District Jember. Data collection methods were conducted by distributing questionnaires to female nurses especially those who were married on Balung Hospital District Jember as much 46 female nurses. Methods of data analysis using Path Analysis with independent variables that are multiple role conflict and self efficacy, intervening variable that is motivation, and career development as dependent variable. This research uses quantitative data with primary data source. Primary data obtained by researchers from the object of research directly namely the distribution of questionnaires to 46 respondents.

The results showed that the variable of multiple role conflict and self efficacy have a significant effect to motivation variable and career development variable, and motivation variable significantly influence the career development variable in Balung Hospital District Jember. So it can be concluded that multiple role conflict, self efficacy, motivation can affect career development.

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* Terhadap Pengembangan Karir dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perawat Wanita RSD. Balung Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Agus Priyono M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi;
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo M.Si., Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. dan Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini;
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini;
7. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, Ayahanda Musdi dan Ibunda Salmah, Adikku Arinda Nuril Mustinka dan Mohammad Aldimas Alfarizi, terima kasih atas seluruh dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini;
8. Moch. Nuril Fuad S.Kep, yang selalu sedia memberikan bantuan dan bimbingan khususnya dalam proses penyusunan skripsi ini, serta Kasih Nadia Rafikah yang telah hadir sebagai pembukti saat proses penyusunan skripsi ini;
9. Terima kasih untuk teman-temanku yang baik hatinya, Sabrina Talitha, Khurotul A'yu, Ayu Kusuma, Aulia Safitri, Dina WR, Fitri Handayani, Ratih Wulandari, Anne Manopo, dan Ika Sulistyowati atas segala dukungan dan kebersamaan selama ini;
10. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Konflik Peran Ganda	9
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.3 Motivasi.....	17
2.1.4 Pengembangan Karir	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis	31
2.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi.....	31
2.4.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi	32
2.4.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Pengembangan Karir	32
2.4.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Pengembangan Karir	33
2.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir.....	34
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data.....	36
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel	37

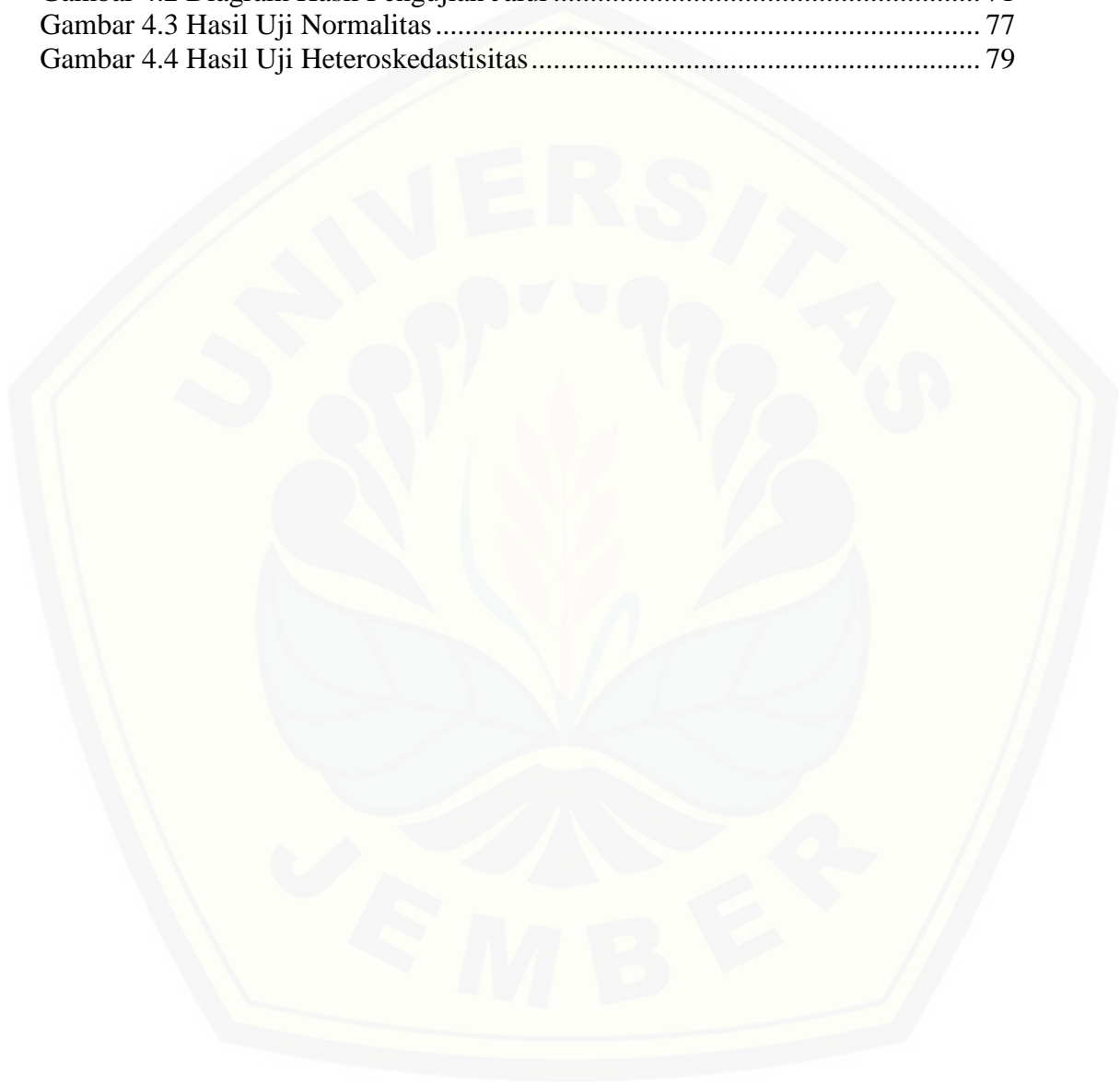
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.6.1 <i>Independent Variabel</i> atau Variabel Bebas	36
3.6.2 <i>Intervening Variabel</i> atau Variabel Perantara	40
3.6.3 <i>Dependent variabel</i> atau Variabel Terikat	41
3.7 Skala Pengukuran Variabel	42
3.8 Metode Analisis Data	42
3.8.1 Uji Instrumen.....	42
3.8.2 Metode Analisis Jalur	43
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.8.4 Uji Hipotesis.....	46
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum RSD. Balung Kabupaten Jember	51
4.1.1 Sejarah Singkat RSD. Balung Kabupaten Jember.....	51
4.1.2 Visi dan Misi RSD. Balung Kabupaten Jember	52
4.1.3 Tugas dan Fungsi Jabatan pada RSD Balung Kabupaten Jember.....	53
4.1.4 Jenjang Karir Perawat RSD. Balung Kabupaten Jember	58
4.2 Karakteristik Responden	60
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	61
4.3 Analisis Deskriptif Item Angket Penelitian.....	62
4.4 Hasil Analisis Data	67
4.4.1 Uji Instrumen.....	67
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	69
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	71
4.4.4 Perhitungan Jalur	74
4.4.5 Uji Asumsi Klasik	76
4.5 Pembahasan	79
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi.....	79
4.5.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi	81
4.5.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Pengembangan Karir	82
4.5.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Pengembangan Karir	83
4.5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan karir.....	83
4.5.6 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi.....	84
4.5.7 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi	85
4.6 Keterbatasan Penelitian	87
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	61
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda.....	62
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda.....	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda.....	64
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda.....	65
Tabel 4.8 Rekapitulasi Perhitungan Valisitas.....	67
Tabel 4.9 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	69
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama.....	71
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua.....	71
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga	72
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat.....	73
Tabel 4.15 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima	74
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	77

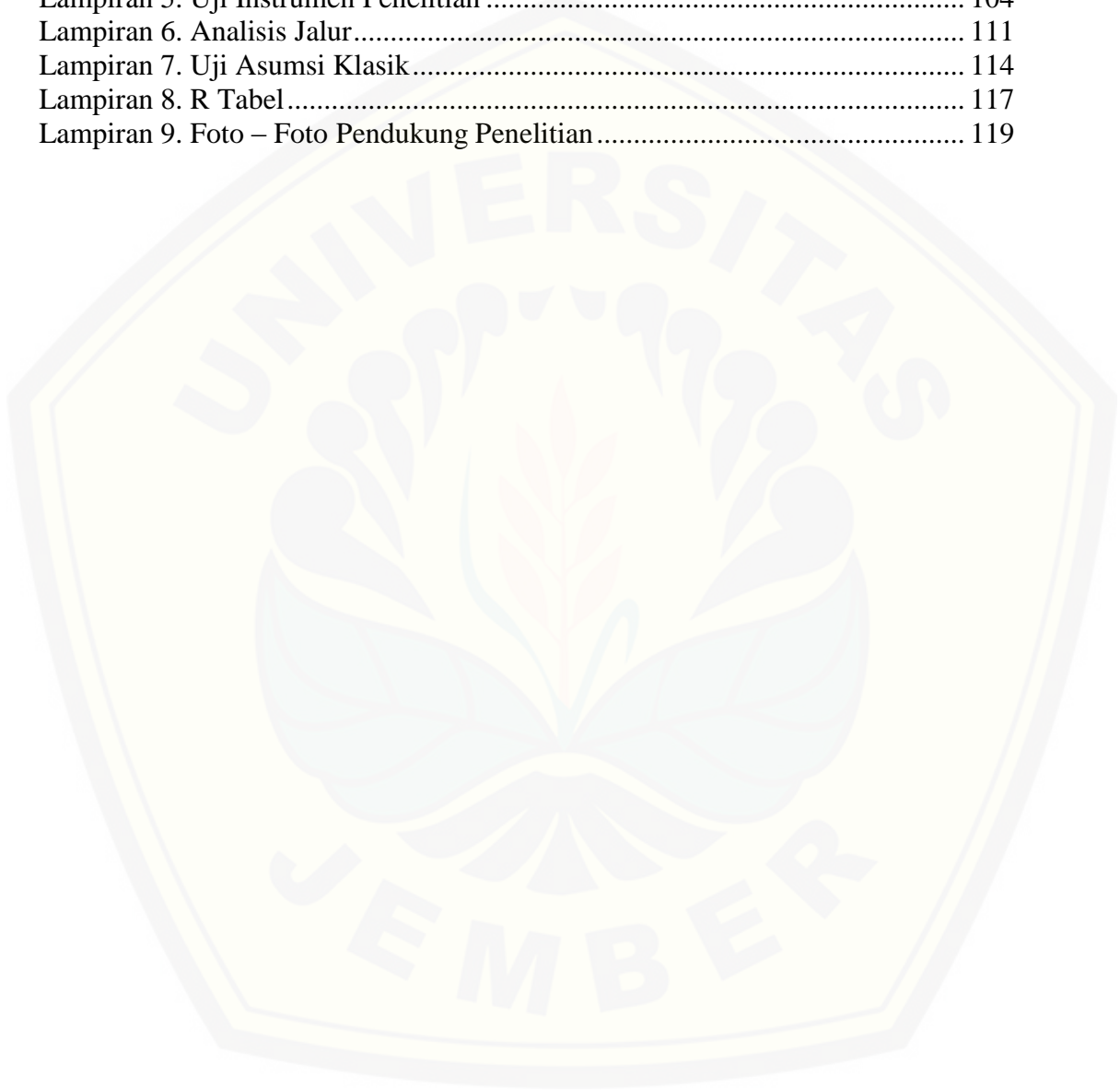
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	44
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSD. Balung Kabupaten Jember	53
Gambar 4.2 Diagram Hasil Pengujian Jalur	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	95
Lampiran 2. Identitas Responden.....	96
Lampiran 3. Daftar Kuesioner.....	97
Lampiran 4. Tabulasi Data Responden.....	100
Lampiran 5. Uji Instrumen Penelitian.....	104
Lampiran 6. Analisis Jalur.....	111
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik.....	114
Lampiran 8. R Tabel.....	117
Lampiran 9. Foto – Foto Pendukung Penelitian.....	119



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah karyawan, pegawai atau tenaga kerja yang memiliki peran sebagai pelaksana aktivitas – aktivitas kerja dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas – aktivitas kerja tersebut membuat keberadaannya cukup penting di dalam suatu organisasi. Salah satu keberadaan sumber daya manusia yang memiliki peran penting tersebut nampak pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan.

Pada organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan secara umum disebut rumah sakit peran sumber daya manusia yang tidak dapat dikesampingkan keberadaannya adalah peran perawat. Hal ini dikarenakan *value chain principal* rumah sakit atau rantai nilai yang membentuk rangkain kegiatan rumah sakit untuk menghasilkan jasa pelayanan kesehatan selalu melibatkan perawat di dalamnya.

Perawat merupakan tenaga kerja profesional di bidang kesehatan dimana tugas perawat adalah merawat, memulihkan orang yang luka, atau pasien yang menderita penyakit serta sebagai pemelihara kesehatan. Selain itu pekerjaan menjadi perawat memiliki tanggung jawab yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat untuk mencapai kesehatan yang optimal. Hal itu membuat perawat harus dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan dedikasi tinggi, karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien.

Salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki perawat sebagai tenaga kerja profesional yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan dari *value chain principal* rumah sakit ialah pada Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Jumlah perawat yang bekerja pada RSD Balung Kabupaten

Jember mencapai 102 perawat. Dengan jumlah perawat wanita lebih mendominasi yaitu sejumlah 72 perawat wanita sedangkan perawat berjenis laki-laki sejumlah 30 orang.

Memiliki jumlah perawat mencapai 102 orang membuat RSD Balung Kabupaten Jember harus memperhatikan pengelolaan pengembangan karir yang dimiliki oleh perawat. Hal ini dikarenakan agar perawat sebagai tenaga kerja profesional tidak mengalami penurunan kinerja akibat tidak jelasnya sistem pengembangan karir bagi dirinya. Pengembangan karir menurut Sunyoto (2013:54) adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai kemudian menerapkan cara – cara proses pengembangan karir yang tepat untuk mengembangkan potensi pegawai tersebut. Dalam pengembangan karir peran organisasi tidak dapat dipisahkan, hal ini dikarenakan pengembangan karir seseorang harus tetap selaras dengan jalur atau jenjang pengembangan karir yang telah disusun sistematis oleh pihak organisasi. Bagi perawat proses pengembangan karir yang ingin ditempuhnya adalah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme dari bidang pekerjaannya. Kemudian bagi pihak rumah sakit pengembangan karir perawat yang dilakukan akan mewujudkan profesionalisme keperawatan yang lebih bermutu bagi pelayanan kesehatan. Maka dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan tersebut akan memberikan kontribusi kuliitas yang semakin baik bagi pihak perawat dan juga bagi pihak rumah sakit. Sejalan dengan hal tersebut RSD Balung Kabupaten Jember tidak mengesampingkan proses pengembangan karir bagi perawat, RSD Balung Kabupaten Jember membuka jalur atau jenjang pengembangan karir bagi perawatnya untuk mencapai tingkatan sumber daya tenaga kerja perawat yang lebih bermutu tidak terkecuali bagi perawat wanita yang telah menikah sekalipun. Selama ini kendala terbesar yang terjadi dalam proses pengembangan karir perawat di RSD Balung Kabupaten Jember terdapat pada perawat wanita yang telah menikah.

Bagi perawat wanita yang telah menikah peran ganda menjadi alasan dikesampingkannya pengembangan karir untuk dirinya. Hal ini dikarenakan bagi perawat wanita yang telah menikah kedua peran antara peran sebagai tenaga kerja

dalam sebuah organisasi dan peran sebagai ibu rumah tangga memiliki kedudukan yang sama penting. Bagi seorang wanita yang telah menikah menyeimbangkan antara kedua peran lebih perlu dilakukan tidak terkecuali bagi perawat wanita pada RSD Balung Kabupaten Jember. Tetapi dalam upaya penyeimbangan peran ganda yang dimiliki tersebut akan menimbulkan konsekuensi, yaitu tidak terfokusnya salah satu peran secara maksimal. Sedangkan apabila seorang perawat wanita yang telah menikah cenderung untuk memilih fokus pada salah satu peran, sehingga peran tersebut lebih dominan dilaksanakan daripada peran lainnya hal ini yang kemudian memicu timbulnya konflik peran ganda dalam diri perawat wanita yang telah menikah.

Menjadi perawat dengan sistem kerja yang cukup menguras waktu, yaitu 9 jam kerja dengan jadwal yang tidak tetap atau bergantung jadwal *shift* dengan pergantian waktu pagi, siang, dan malam yang tidak bisa diatur oleh perawat yang bersangkutan melainkan dibuat oleh organisasi, membuat hal tersebut semakin mudah untuk menimbulkan konflik peran ganda bagi perawat wanita yang telah menikah. Sebagai contoh ialah apabila perawat wanita yang telah menikah mendapat *shift* malam di RSD Balung Kabupaten Jember maka konsekuensi waktu bagi keluarga yang wajarnya malam hari adalah untuk waktu untuk beristirahat dengan keluarga dan melakukan pengasuhan pada anak tidak dapat dilakukan. Hal tersebut semakin memberikan gambaran bahwa peran ganda yang dimiliki perawat wanita semakin mudah memicu timbulnya konflik peran ganda. Maka apabila konflik peran ganda terjadi pada perawat wanita yang telah menikah kurangnya fokus pada pengembangan karir yang menjadi hak bagi tenaga kerja dari suatu organisasi dan bagi dirinya sendiri akan ia alami. Hal tersebut disebabkan kompleksitas masalah dan tanggung jawab yang dimiliki perawat wanita yang telah menikah lebih banyak daripada perawat wanita yang belum berstatus menikah, sehingga tidak jarang jawaban untuk mengabaikan pengembangan karir bagi perawat wanita yang telah menikah terlebih telah memiliki anak terdengar di RSD Balung Kabupaten Jember.

Selain konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi pengembangan karir wanita, adanya keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengatasi situasi

tertentu juga dapat mempengaruhi pengembangan karir wanita, Munandar (dalam Rinanti dan Sarah, 2014:5). Hal itu dikarenakan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut dapat membantu untuk tetap fokus pada tujuan yang akan dicapainya dalam hal ini adalah pengembangan karir bagi wanita yang bekerja. Memiliki pengembangan karir sesuai dengan rencana karir yang telah disusun oleh pekerja yang bersangkutan adalah impian bagi setiap pekerja, tidak terkecuali bagi perawat wanita. Perawat wanita pada RSD Balung Kabupaten Jember memiliki *self efficacy* terhadap pengembangan karirnya, mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuannya mengenai peluang pengembangan karirnya. Hal tersebut nampak pada jawaban beberapa perawat wanita yang merespon positif terhadap pertanyaan mengenai program pengembangan karir. Tetapi hal tersebut menjadi sulit ketika perawat wanita telah menikah terlebih memiliki anak. Hal tersebut dikarenakan *self efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuannya dalam hal ini mengenai peluang pengembangan karir yang dimiliki perawat wanita berstatus menikah akan dihadapkan dengan permasalahan yang lebih kompleks dari pada perawat wanita yang belum berstatus menikah. Beban kerja yang menuntut keprofesionalisme dalam bekerja dengan konsekuensi dan dedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya serta tidak mengesampingkan tugas dan tanggung jawab perannya menjadi seorang ibu di dalam keluarga membuat keyakinan perawat wanita yang telah menikah terhadap kemampuannya dalam peluang pengembangan karirnya mengalami kendala.

Berkaitan dengan aspek pengembangan karir pekerja adanya motivasi dalam diri tidak bisa dilepaskan. Motivasi diri yang tinggi akan memberikan dorongan bagi pekerja yang bersangkutan agar mereka terus bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam hal ini adalah adanya motivasi akan memberikan dorongan pada rencana pengembangan karir pekerja yang bersangkutan. Hal tersebut juga sejalan dengan motivasi kerja yang terjadi pada perawat. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Yosephus (2015:12) mengungkapkan motivasi kerja perawat yang tinggi membuat perawat memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, selain itu ia cenderung paham akan rencana dan tujuan dalam pekerjaannya

termasuk rencana pengembangan karir bagi dirinya. Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa adanya motivasi yang tinggi dalam diri perawat akan memberikan efek positif bagi perawat dan organisasi yang bersangkutan.

Bagi RSD Balung Kabupaten Jember perawat adalah investasi rumah sakit. RSD Balung Kabupaten Jember telah berfikir bahwa keberadaan perawat harus dikelola dengan baik agar perawat sebagai investasi rumah sakit tidak mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja dan keusangan kemampuan dalam bekerja. Dalam pengelolaan pengembangan kemampuan tenaga kerja yang dilakukan tersebut selain bermanfaat bagi suatu organisasi di sisi lain bermanfaat pula bagi tenaga kerja yang bersangkutan dikarenakan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang lebih berkembang. Bagi pihak RSD upaya pengelolaan pengembangan kemampuan tenaga kerja perawat dapat memberikan jalan pada proses pengidentifikasian potensi karir perawat, dan bagi perawat dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya guna mencapai rencana pengembangan karir yang lebih tinggi sesuai dengan yang telah direncanakannya. Akan tetapi pada penelitian ini permasalahan yang dikaji ialah hanya pada program pengembangan karir perawat wanita yang dilakukan RSD Balung kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember ?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember ?
- c. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember ?
- d. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember ?
- e. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi pemikiran untuk mengembangkan sumber daya manusia profesional dalam RSD Balung Kabupaten Jember berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

b. Bagi Akademis

Menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan dalam hal pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir dengan motivasi sebagai variabel intervening pada RSD Balung Kabupaten Jember, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut khususnya yang berorientasi pada sumber daya manusia. Selain itu dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya tentang, pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir dengan motivasi sebagai variabel intervening pada RSD Balung Kabupaten Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Peran Ganda

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan (Chusniatun, 2014:54). Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai ibu rumah tangga, dimana mengurus suami dan mengasuh anak kemudian memiliki peran lain sebagai wanita karir di luar rumah. Peran ganda yang dimiliki wanita menghadapkan mereka pada posisi yang sama penting antara keluarga dan karir.

a. Peran sebagai Ibu Rumah Tangga

Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Dan setiap figur memiliki peran tersendiri dalam keluarga. Salah satu peran paling penting bagi keluarga adalah peran ibu, menurut (Putri, 2012:34) peran utama sebagai seorang ibu dalam keluarga adalah :

1) Pengatur kehidupan rumah tangga

Peran ini tidak bisa dipisahkan dari seorang ibu. Ibu dalam keluarga akan secara langsung bertugas untuk mengatur rumah, keuangan serta kesehatan keluarga. Hal tersebut dilakukan untuk membuat kehidupan lebih teratur.

2) Sumber cinta dalam keluarga

Atas dasar kecintaan ibu terhadap keluarga maka ibu dapat mengerjakan begitu banyak pekerjaan rumah tangga. Atas dasar cinta maka ibu dengan cermat memperhatikan keadaan setiap anggota keluarga dan mengusahakan yang terbaik hingga kebutuhan oleh tiap – tiap anggota keluarga tidak berkurang satu pun.

3) Sekolah pertama bagi anak

Pemberian nilai – nilai dasar seorang ibu turut mrnjadi panutan bagi anak. Mengajarkan nilai – nilai dasar penting dalam kehidupan, seperti menghormati satu sama lain, memperlakukan orang lain dan makhluk hidup dengan baik adalah tanggung jawab orang tua khususnya ibu sebagai figur utama yang dilihat seorang anak.

b. Peran sebagai Wanita Karir

Hal ini terjadi apabila seorang wanita memutuskan untuk bekerja dalam sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga pemerintahan.

1) Melaksanakan tanggung jawab pekerjaan

Peran ini sebagai peran utama seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Dimana bekerja adalah bentuk tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepada karyawan atau karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

2) Menjaga stabilitas pekerjaan

Peran karyawan maupun karyawan tidak hanya bekerja, menjaga stabilitas pekerjaan termasuk peran yang dilaksanakan bagi seorang karyawan dan karyawan. Pekerjaan yang terus bertambah dan waktu yang tetap setiap harinya menuntut stabilitas karyawan dan karyawan dalam menjaga stabilitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Meningkatkan kualitas kerja lewat potensi diri

Setiap karywan dan karyawan mempunyai potensi yang berbeda. Tetapi perbedaan yang dimiliki bukan kemudian karyawan dan karyawan tidak mengembangkan potensi diri yang dimiliki.

Tetapi dalam prakteknya perjuangan menuju keseimbangan antara peran di dalam keluarga dan karir cukup sulit. Tidak jarang muncul masalah yang membuat kesimbangan tersebut tidak lagi dicapai. Sehingga salah satu peran lebih dominan dan menekan peran lain. Kemudian peran ganda yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memicu timbulnya konflik peran ganda.

Menurut Kahn *et al* (dalam Sangaji, 2014:23) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran yang muncul tersebut merupakan bentuk dari ketidakmampuan seseorang khususnya pekerja wanita yang telah berkeluarga untuk melaksanakan perannya sebagai karyawan atau pekerja wanita pada sebuah perusahaan dan peran lainnya sebagai ibu rumah tangga. Bagi karyawan tersebut, apabila ia lebih menginginkan pekerjaan atau karirnya baik, maka tidak menutup kemungkinan keberadaan dirinya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya di dalam keluarga tidak berfungsi secara maksimal. Begitu pula sebaliknya apabila seorang wanita yang berkarir dan memiliki keluarga lebih memprioritaskan perannya terhadap keluarga dari pada perannya sebagai karyawan pada suatu perusahaan, maka fungsi dirinya dalam sebuah perusahaan kurang maksimal.

c. Sumber Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Silfiana, 2016:8), diantaranya :

- 1) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- 2) Stres yang dimulai dari satu peran yang terjatuh ke dalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup peran tersebut.
- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk perannya yang lain.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lain.

d. Macam – Macam Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda akan muncul apabila timbul ketidakseimbangan peran yang terjadidalam kehidupan wanita karir yang telah berkeluarga. Menurut Yang et al (2000) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

1) *Time – based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain (pekerjaan atau keluarga).

2) *Strain – based conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran sehingga mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3) *Behavior – based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

e. Dimensi Konflik dalam Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Silfiana, 2012:23) konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multidimensi, dimana masing – masing bagian atau dimensi berpengaruh satu sama lainnya. Sifat *bi-directional* terdiri dari 2 aspek yang saling terkait yaitu :

1) *Work – family conflict*

Work – family conflict adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik pekerjaan – keluarga biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarga atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan

orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu – buru dan *deadline* sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas – tugas rumah tangga.

Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Konflik pekerjaan – keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.

2) *Family – work conflict*

Family – work conflict yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri dan anak, saudara laki – laki, saudara perempuan. Peranan keluarga diperkuat dengan adanya penggunaan perasaan di dalamnya. Perasaan – perasaan tersebut berkembang berdasarkan tradisi dan sebagian lainnya berdasarkan pengalaman dari masing – masing keluarga.

f. Indikator Pengukuran Konflik Peran Ganda

Indikator pengukuran konflik peran ganda dijelaskan oleh Wulandari (2012:41) dengan indikator yang lebih menekankan pada bentuk-bentuk konflik peran ganda, yaitu :

a) *Time - based conflict*

Menekankan pada waktu yang dibutuhkan untuk menjelaskan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya (pekerjaan atau keluarga).

b) *Strain – based conflict*

Menekankan pada terjadinya tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya

c) *Behavior – based conflict*

Menekankan pada hubungan yang tidak sesuai antara pola perilaku dengan yang digunakan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.2 *Self Efficacy*

Bandura (2013) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai *judgement* seseorang atas kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Selain itu menurut Bandura (dalam Abdul, 2009:3) *self-efficacy* mengacu pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dengan kata lain, *self – efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu mengatasi situasi tersebut. Hal itu berarti *self efficacy* akan mempengaruhi pilihan tindakan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Menurut Schultz (dalam Anwar, 2009:18) Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam diri memandang kesulitan dan rintangan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka dengan situasi baru. *Self – efficacy* yang tinggi akan mengantarkan seseorang untuk mudah dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dikarenakan *self efficacy* yang tinggi akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* ialah kemampuan diri yang berasal dari perasaan, keyakinan, dan persepsi akan kemampuannya yang nantinya akan berpengaruh pada cara seseorang dalam mengatasi situasi tertentu.

a. Sumber *Self-efficacy*

Menurut Bandura dalam (Abdul, 2009 : 5) ada empat sumber utama yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu :

1) Penugasan atau pengalaman yang menetap (*Performance attainment*)

Penugasan atau pengalaman yang menetap adalah peristiwa masa lalu atas kesuksesan dan/atau kegagalan yang dirasakan sebagai faktor terpenting pembentukan *self-efficacy* seseorang. “Kesuksesan meningkatkan nilai *efficacy* dan pengulangan kegagalan yang lebih rendah terjadi karena refleksi kurangnya usaha atau keadaan eksternal yang tidak cocok” Perasaan *efficacy* yang kuat mungkin dapat dikembangkan melalui pengulangan kesuksesan. Adapun dalam kegagalan, orang cenderung menganggap asal kegagalan pada beberapa faktor eksternal seperti usaha yang tidak cukup atau strategi yang tidak tepat.

2) Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)

Seseorang terkadang membuat *judgement* tentang kemampuannya sendiri dengan memperhatikan orang lain yang mengerjakan tugas tertentu yang serupa. Kesuksesan orang lain mengindikasikan bahwa mereka sendiri dapat mengerjakan tugas yang sama, sementara kegagalan orang lain mungkin mengidentifikasi mereka untuk tidak mengerjakan tugas tersebut. Sehingga salah satu sumber pembentukan *self – efficacy* seseorang di dapat dari membandingkan diri dengan orang lain.

3) Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Persuasi sosial ini berkenaan dengan dorongan/keputusan. Persuasi positif yang bersifat memberikan dorongan akan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan persuasi negatif akan menurunkan *self-efficacy*.

4) Keadaan psikologis (*Psychology Emotional*)

Biasanya dalam situasi yang penuh tekanan, umumnya orang akan menunjukkan tanda susah, guncang, sakit, lelah, muak, dan seterusnya. Persepsi

seseorang atas respon ini dapat dengan jelas mengubah *self-efficacy* seseorang. Selain itu, suasana hati (*mood*) termasuk dalam aktivasi psikologis yang mempengaruhi perasaan *self-efficacy*. Hal tersebut dikarenakan suasana hati menggerakkan memori seseorang. Kesuksesan dan kegagalan masa lampau disimpan sebagai memori. Suasana hati positif menggerakkan pemikiran atas prestasi masa lalu, sedangkan suasana hati negatif menggerakkan memori atas kegagalan masa lalu. Kesuksesan di bawah suasana hati positif menghasilkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Kegagalan di bawah suasana hati negatif, bagaimana pun, akan membawa pada keyakinan *self-efficacy* yang rendah.

b. Proses – proses dalam *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2008) terdapat beberapa proses psikologi yang turut berperan dalam diri manusia berkaitan dengan *self efficacy* yang dimilikinya, yaitu :

1) Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang dipikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self – efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang memiliki *self – efficacy* yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal – hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan.

2) Proses motivasi

Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan – kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

3) Proses afektif

Persepsi *self – efficacy* tentang kemampuan seseorang untuk mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

4) Proses seleksi

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menyeleksi berbagai situasi yang hendak ia hadapi, dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

c. Indikator Pengukuran *Self Efficacy*

Indikator pengukuran *self efficacy* menurut Bandura (dalam Anggilia, 2010:7) menjelaskan bahwa *self efficacy* menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam mengerjakan pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

a) *Be active – select best opportunity*

Menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda – nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif akan berfikir bahwa menunda – nunda pekerjaan tanpa alasan yang tepat hanya akan membuang – buang waktu dan tidak produktif.

b) *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*

Mereka yang percaya diri tinggi selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal / kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan.

c) *Set goal – establish standarts*

Orang yang percaya dirinya tinggi sering menetapkan standar – standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut, tindakan tersebut dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.

d) *Plan, prepare, practice*

Individu dengan *self efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih / dibebankan kepadanya.

e) *Learn from setback*

Belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.

f) *Visualize Succes*

Berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang digunakan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia berusaha memotivasi diri dengan efektif.

g) *Limit stress*

Orang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah terserang stress, karena mereka mengetahui cara – cara untuk menghindari stres.

2.1.3 Motivasi

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu, Anggara (2015:22). Secara umum motivasi berarti merujuk pada upaya – upaya yang dilakukan seseorang guna mencapai tujuannya, tetapi dalam hal ini motivasi yang dikaji merujuk pada upaya mencapai tujuan dalam lingkup perusahaan karena fokus motivasi dalam hal ini berkaitan dengan dengan karir dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam Anggara, 2015:27) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu motivasi diartikan sebagai segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, biasa juga disebut sebagai rangsangan,

dorongan, penggerak atau pembangkit tenaga sehingga terjadinya tingkah laku (Suarli dan Bahtiar, 2010:15).

a. Bentuk Motivasi

Menurut Suarli dan Bahtiar (2010:53) bentuk motivasi terdiri atas :

- 1) Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu.
- 2) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari lingkungan individu.

Berbagai teori motivasi banyak dikembangkan oleh para ahli, sehingga muncul berbagai pemahaman pula terhadap motivasi. Oleh karena itu tidak menutup kemungkinan pendekatan untuk memahami motivasi berbeda – beda, karena teori yang berbeda akan mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Tetapi pada dasarnya teori motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses, Husein (dalam Sunyoto, 2013:192).

b. Teori Motivasi

1) Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

a) Teori hierarki kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh Maslow (dalam Arief, 2015:23) dalam teorinya A.H Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut A.H Maslow pada umumnya ada lima jenjang atau hirarki kebutuhan manusia.

(1) Kebutuhan fisiologis

Menyangkut kebutuhan pokok manusia misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.

(2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman yang membahayakan.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, kebutuhan untuk bergaul, dan bermasyarakat

(4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan pada tingkat tertinggi dimana kebutuhan ini menyangkut akan kebutuhan perasaan bahwa pekerjaan yang dilkawkannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Karena sejatinya setiap orang menginginkan untuk mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan sering kali terlihat pada hal – hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita – cita diri.

2) Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang utama, Husein (dalam Sunyoto, 2013:197) ialah :

a) Teori pengharapan

Seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan – harapan dari pekerjaan.

b) Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam hal ini melibatkan atasan yang dituntut untuk berlaku adil terhadap semua bawahannya secara objektif.

c) Teori penguatan

Penguatan dalam hal ini bisa bersifat positif dan negatif. Pada penguatan positif dapat berupa hadiah, promosi, atau uang. Sedangkan pada penguatan negatif dapat berupa hukuman.

Dalam teori – teori motivasi tersebut secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuh atau pemuas kebutuhan tersebut, yang bercirikan dari pertumbuhan dan pengembangan individu. Tetapi selain diri sendiri atau individu yang bersangkutan berperan dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, adanya manajer mengingat ruang lingkup pembahasan motivasi dalam karir perusahaan, sebagai salah satu subjek yang berperan dalam pemenuhan kebutuhan tetap harus diperhatikan. Karena Mengingat bentuk motivasi yang telah dijelaskan bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri dan dari luar.

c. Indikator Pengukuran Motivasi

- 1) Indikator pengukuran motivasi menurut Cornick (dalam Suryana, 2012:5) menyangkut teori hierari kebutuhan manusia oleh A.H Maslow yaitu :
 - a) Kebutuhan fisiologi
 - b) Kebutuhan akan rasa aman
 - c) Kebutuhan sosial
 - d) Kebutuhan penghargaan
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri
- 2) Sedangkan menurut Purwanata (2014:23) menjelaskan indikator pengukuran motivasi dibedakan menjadi 2 yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang terdiri dari :
 - a) Motivasi intrinsik
 - (1) Hasrat dan keinginan untuk berhasil
 - (2) Harapan dan cita – cita masa depan
 - (3) Merasakan pentingnya bekerja dalam kehidupan
 - b) Motivasi ekstrinsik
 - (1) Adanya penghargaan (*reward*)
 - (2) Pekerjaan dan kegiatan dalam bekerja yang mendukung
 - (3) Lingkungan kerja yang kondusif

2.1.4 Pengembangan Karir

Karir merupakan pekerjaan yang telah direncanakan dan disusun secara cermat oleh individu, namun bagi sebagian individu lain menganggap karir sebagai sekedar “nasib” (Handoko, 2011). Selain itu menurut Feldam *et al.* (dalam Bagus, 2016:24) istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Karir juga menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh orang – orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karir merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dan menurut Irianto (2009:93) karir dalam kehidupan seseorang dapat dipengaruhi oleh peran keluarga, lingkungan, pendidikan, saran – saran mengenai sumber karir dan keputusan karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir menurut Handoko (2011:135) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan – peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pada pengembangan karir ditekankan bahwa meskipun perusahaan berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut tetapi sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan. Hal tersebut merupakan salah satu prinsip dari pengembangan karir.

a. Aspek – aspek Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2009:548) adalah :

1) Prestasi kerja (*job performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Prestasi kerja adalah buah kinerja yang baik. Maka dari itu kinerja yang baik secara umum menjadi landasan yang dipakai pengambil keputusan untuk memberikan suatu jabatan. Oleh karena itu kinerja yang bagus dapat menjadi pengukur karyawan dalam mendapatkan kesempatan pengembangan karir.

2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain, maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Pengunduran diri

Kesempatan berkarir yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Tingkat loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan memberikan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing.

5) Pembimbing dan sponsor (*Mentors and Sponsors*)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya. Sedangkan sponsor adalah orang dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan – kesempatan pengembangan karir bagi orang lain.

6) Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Misalnya melalui pelatihan – pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikan. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

b. Bentuk pengembangan karir

Perlu diketahui bahwa bentuk pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan tergantung kepada kebutuhan dan kebijakan masing – masing perusahaan. Pada umumnya organisasi mengaplikasikan program pengembangan karirnya dalam bentuk berikut :

1) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Notoatmojo (dalam Bagus, 2016:30) pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- b) Kemajuan ilmu dan teknologi akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan atau organisasi, jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang menjadi diperlukan.
- c) Pada masa sekarang berbagai perusahaan, instansi pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan – pelatihan bagi para karyawannya, agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja.

2) Promosi

Dalam manajemen sumber daya manusia istilah promosi diartikan sebagai perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar, Hasibuan (2003:108). Beberapa syarat terjadinya promosi adalah sebagai berikut :

a) Pengalaman atau senioritas

Pengalaman yang lebih banyak diharapkan akan memberikan kemampuan yang lebih baik dan dapat menyumbangkan ide yang lebih banyak pula bagi perusahaan.

b) Tingkat pendidikan

Jenjang pendidikan bagi seorang karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan tertentu akan syaratkan lebih tinggi pula sebab nantinya diharapkan memiliki pemikiran yang lebih luas.

c) Loyalitas

Loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana seseorang bekerja, dapat menjadi acuan dalam program promosi bagi sebuah perusahaan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan syarat yang penting karena dalam setiap pekerjaan pastilah diperlukan rasa tanggung jawab agar hasil yang didapatkan memuaskan.

e) Kejujuran

Kejujuran dalam sebuah pekerjaan sangat penting adanya, sebab dari kejujuran, kepercayaan akan timbul.

f) Prestasi kerja

Pada umumnya perusahaan memakai prestasi kerja sebagai syarat utama dalam kenaikan jabatan atau promosi

g) Inisiatif dan kreatif

Karyawan dengan daya inisiatif dan kreatif yang tinggi akan mampu memunculkan ide – ide, sehingga nantinya bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3) Mutasi

Menurut Nitisemito (2002:71) pengertian mutasi adalah kegiatan pemindahan personel dari satu tempat ke tempat lain yang sederajat. Dengan kata lain mutasi berarti perpindahan (transfer) tetapi pada jenjang jabatan yang sama. Mutasi ini termasuk salah satu bentuk pengembangan karir bagi karyawan. Terdapat dua jenis pelaksanaan mutasi menurut Bagus (2016:33) yaitu sebagai berikut :

a) Mutasi promosi

Yaitu mutasi yang diikuti dengan kenaikan jabatan. Mutasi ini dilakukan dengan tujuan untuk membina karir pekerja.

b) Mutasi biasa

Mutasi pekerja tanpa diikuti dengan kenaikan jabatan. Tujuannya adalah untuk memenuhi keinginan pekerja yang bersangkutan dan kemudian menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuannya.

c. Indikator pengukuran pengembangan karir

1) Adapun indikator – indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2003:209) adalah sebagai berikut :

a) Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan.

b) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril

Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengisi posisi jabatan / karir yang disediakan oleh perusahaan.

c) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil

Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas – fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya.

d) Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

e) Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

f) Mutasi

Memindahkan karyawan dalam jabatannya berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja yang dicapai.

2) Indikator pengukuran pengembangan karir yang lain di jelaskan juga oleh Irnawati (2014:54) yang lebih menekankan pada aspek pengembangan karir, adapun indikator pengembangan karir tersebut ialah :

a) Prestasi kerja (*job performance*)

b) Pengenalan oleh pihak lain

c) Pengunduran diri

d) Kesetiaan terhadap organisasi

e) Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)

f) Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel – variabel yang selaras dengan penelitian ini memiliki peranan yang penting. Dimana hasil penelitian terdahulu tersebut dapat membantu sebagai bahan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Palupi Ciptoningrum (2009) dengan pengujian hipotesis menggunakan uji tabulasi silang dan korelasi *Rank Spearman*. Variabel *independent* dalam penelitian ini ialah Peran Ganda (X). Dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (Y). Hasil penelitian Palupi menunjukkan bahwa : (1) Konflik peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pengembangan karir sehingga seorang wanita dapat meningkatkan karirnya dengan mengurangikonflik peran ganda yang dirasakan; (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara ideologi gender dan karir.

Irma Rahmadita (2013) melakukan penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi dan uji analisis korelasi. Kemudian variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian Irma adalah Konflik Peran Ganda (X1) dan Dukungan Sosial Pasangan (X2) . Dan variabel *dependent* dalam penelitian Irma yaitu Motivasi Kerja (Y). Hasil penelitian Irma menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada karyawan; (2) Secara parsial terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja; (3) Secara simultan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja.

Penelitian ketiga dilakukan Irnawaty Sangaji (2014) dengan menggunakan metode analisis jalur dengan PLS (*Partial Least Square*). Variabel *independent* dalam penelitian tersebut adalah Konflik Peran Ganda (X1). Variabel *interveningnya* adalah Kinerja (Z). Dan variabel *dependentnya* adalah Pengembangan Karir (Y). Hasil penelitian Irnawaty menunjukkan bahwa : (1) Konflik peran ganda berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Konflik peran ganda berpengaruh langsung dan signifikan terhadap

pengembangan karir karyawan; (3) Konflik peran ganda berpengaruh tidak langsung namun tidak signifikan melalui kinerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Fitria (2015) dengan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Dengan variabel *independent* yaitu motivasi kerja (X) kemudian variabel *dependent* pada penelitian ini adalah pengembangan karir (Y). Hasil penelitian Fitria menunjukkan bahwa : (1) Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Palupi Ciptoningrum (2009)	Peran Ganda (X), Pengembangan Karir Wanita (Y)	Uji korelasi (<i>Rank Spearman</i> dan tabulasi silang)	1. Terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan pengembangan karir. 2. Terdapat hubungan antara ideologi gender dengan pengembangan karir.
2	Irma Rahmadita (2013)	Konflik Peran Ganda (X1), Dukungan Sosial Motivasi (Y)	Analisis Regresi dan Uji Analisis Korelasi	1. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				<p>2. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja</p> <p>3. Secara simultan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja</p>
3	Irnowati Sangaji (2014)	Konflik Peran Ganda Kinerja Pengembangan Karir (Y)	Analisis jalur dengan PLS (<i>Partial Least Square</i>)	<p>1. Konflik peran ganda berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Konflik peran ganda berpengaruh langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir</p> <p>3. Konflik peran ganda berpengaruh tidak langsung</p>

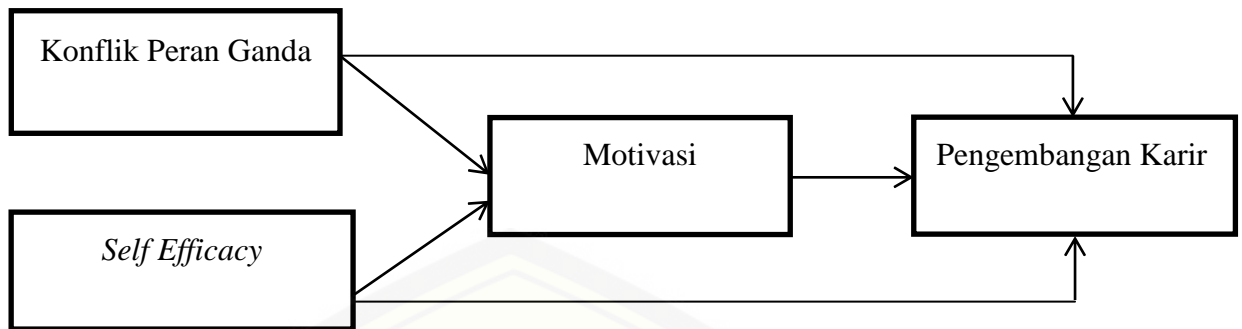
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				namun tidak signifikan melalui kinerja terhadap pengembangan karir.
4	Fitria (2015)	Motivasi Pengembangan Karir (X1), Karir (Y)	Analisis regresi 1.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir

Sumber: Ciptoningrum (2009), Rahmadita (2013), Sangaji (2014), Fitria (2015)

Pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan yakni penelitian terkait variabel konflik peran ganda, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah pada penambahan variabel *self efficacy* pada penelitian ini yang tidak ada pada penelitian terdahulu, dan metode analisis yang menggunakan uji jalur (*path analysis*) dengan motivasi sebagai variabel intervening pada konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat mempermudah peneliti untuk menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian teoritis, hubungan variabel dan kajian empiris yang telah diuraikan pada penjelasan di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber : Penulis, 2017)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan rumusan yang menyatakan dugaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa hipotesis, diantaranya :

2.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi

Motivasi dapat timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungan). Bagi motivasi yang timbul dalam diri sendiri motivasi dapat menjadi latar belakang yang melandasi perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, (Sunyoto, 2013:191). Bagi seorang pekerja kebutuhan atau keinginan yang ingin dicapainya adalah untuk mencapai tujuan karir sesuai dengan keinginannya, termasuk juga bagi seorang perawat wanita yang berstatus menikah sekalipun. Tetapi permasalahan yang terjadi bagi seorang perawat wanita yang memiliki peran ganda adalah adanya kendala konflik dalam peran ganda tersebut. Terjadinya konflik peran ganda bagi perawat wanita ini kemudian dapat memunculkan adanya ketegangan dalam motivasi kerja karyawan tersebut, (Endama, 2014:5).

Penelitian yang dilakukan oleh Irma (2013) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja pada pekerja wanita yang telah berkeluarga. Penelitian lain yang dilakukan oleh Endama (2014) juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh

negatif signifikan terhadap motivasi kerja yang terjadi pada perawat wanita. Berdasarkan pertimbangan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis :

H1 : Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

2.4.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi

Pada proses – proses *self efficacy* terdapat beberapa proses psikologi dalam diri seseorang yang turut berperan, salah satunya adalah proses motivasi yang terjadi. Keyakinan akan kemampuan diri atau *self efficacy* dapat mempengaruhi motivasi. Tinggi rendahnya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu untuk menentukan tujuan yang lebih terarah, Bandura (2008). Selain itu *self efficacy* yang dimiliki seseorang akan memotivasi individu untuk mampu dalam menyelesaikan tugas – tugasnya atau menghadapi masalah ketika akan mencapai tujuan yang diinginkan, Saifuddin (dalam Parasara dan Surya, 2016:6).

Penelitian yang dilakukan oleh Parasaran dan Surya (2016) mengungkapkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan pertimbangan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis :

H 2 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

2.4.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Munandar (dalam Astrid, 2009:5) salah satu hal yang merupakan kendala bagi wanita untuk mengembangkan karirnya dari sisi internal adalah konflik peran ganda yang dimilikinya. Konflik peran ganda adalah buah dari ketidakseimbangan peran ganda yang dilakukan oleh seorang pekerja wanita yang telah berstatus menikah. Konsekuensi menjalankan peran ganda bagi seorang pekerja wanita adalah terkurasnya waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih banyak

untuk menjalankan kedua peran secara bersama – sama. Oleh karena itu sangat mudah sekali konflik peran ganda terjadi, karena biasanya jika satu peran dilakukan dengan baik maka yang lain akan terabaikan, Silfiana (2016:35). Misalnya peran sebagai wanita karir lebih dominan, maka perasaan tertekan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi timbul karena merasa mengabaikan peran dalam keluarga. Hal seperti itulah yang biasanya membuat wanita merasa sulit untuk mengikuti proses pengembangan karir yang ada, dikarenakan selain memikirkan karirnya, ia juga harus memikirkan keluarganya, Viranda dan Rinanti (2014:182).

Penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda dengan pengembangan karir karyawan yang dilakukan oleh Viranda dan Rinanti (2014) serta Palupi (2009) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan pertimbangan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis :

H 3 : Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

2.4.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2000:123) Pengembangan karir adalah bentuk peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Bentuk proses pengembangan karir meliputi pelatihan dan pendidikan, penghargaan, promosi, mutasi. Tetapi akan dikesampingkan apabila individu yang mendapatkan pengembangan karir tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya. Keyakinan atas kemampuan dalam menghadapi situasi tertentu kemudian disebut *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan hal yang cukup berarti bagi seseorang yang mau menerima pengembangan karir yang ditawarkannya, sebab dalam pengembangan karir akan timbul tuntutan tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, Paula dan Salamah (2003:15)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustaqim (2011) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap

pengembangan karir. Berdasarkan pertimbangan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis :

H 4 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

2.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah kebutuhan bagi karyawan maupun karyawan, Fadli (2010:13). Hal ini dikarenakan pada kegiatan pengembangan karir perusahaan akan memberikan kesempatan yang sebesar – besarnya kepada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi dirinya dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Kemudian motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, Hasibuan (dalam Sunyoto, 2013:191) . Oleh karena itu bagi seorang pekerja khususnya perawat wanita dalam penelitian ini akan melihat pengembangan karir sebagai kebutuhan yang sifatnya harus dipenuhi. Kemudian dalam pemenuhan akan kebutuhan yang ingin ia capai tersebut hadirnya motivasi berperan penting sebagai dorongan atau daya penggerak untuk mewujudkan tujuannya, Yosephus (2015:17). Selain itu menurut Lindstrom dan Benz (dalam Fadli, 2010:15) bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir seseorang salah satunya adalah motivasi kerja individu yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2010:19) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan pertimbangan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis :

H 5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan, Sani dan Mashuri (2013:180).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek atau subyek pada penelitian ini dengan wilayah generalisasi perawat berjenis kelamin wanita pada RSD Balung Kabupaten Jember yakni berjumlah 72 orang.

Sedangkan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel menggunakan kriteria. Kriteria *purposive sampling* pada penelitian ini adalah :

- a. Perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember yang telah berstatus menikah
- b. Lama bekerja minimal 2 tahun

Ketentuan tersebut diambil berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan rumah sakit yakni untuk semua perawat yang bekerja harus menjalani masa magang terlebih dahulu selama 1 tahun kemudian ditambah dengan masa percobaan 6 bulan sehingga kontrak kerja diberikan setelah melalui tahapan tersebut yakni minimum 1,5 tahun hingga 2 tahun, selain itu ketentuan tersebut diambil untuk mengetahui peluang pengembangan karir yang telah diterima perawat wanita bersangkutan selama 2 tahun bekerja, hal tersebut berkaitan dengan variabel pengembangan karir yang diteliti.

Sehingga jumlah sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini sebanyak 46 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan perhitungan statistik dan digunakan untuk menganalisis konflik peran ganda, self efficacy, motivasi serta pengembangan karir pada perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

3.3.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variable penelitian berupa konflik peran ganda, *self efficacy*, motivasi dan pengembangan karir.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan, jurnal, laporan penelitian terdahulu, artikel dan internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan yang berhubungan antara variabel – variabel dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan bertanya langsung dengan pihak manajemen RSD Balung Kabupaten Jember. Data yang diperoleh dari wawancara adalah data tentang gambaran umum RSD Balung Kabupaten Jember serta tentang konflik peran ganda, self efficacy, motivasi dan pengembangan karir yang terjadi pada perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yakni variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

a. *Independent Variabel (X)*

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Konflik Peran Ganda yang kemudian dinotasikan dengan (X1) dan *Self Efficacy* yang kemudian di notasikan dengan (X2).

b. *Intervening Variabel (Z)*

Variabel perantara adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel perantara adalah Motivasi yang kemudian di jelaskan dengan notasi (Z).

c. *Dependent Variabel (Y)*

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah Pengembangan Karir yang selanjutnya di notasikan dengan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep (Imam, 2008:36). Tujuan adalah untuk mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 *Independent Variabel* atau Variabel Bebas

a. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda ialah konflik yang terjadi akibat ketidakmampuan seseorang khususnya wanita yang telah berkeluarga dalam menyeimbangkan peran antara peran menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir. Seperti halnya konflik peran ganda yang terjadi di lingkungan perawat wanita, dikarenakan salah satu peran lebih dominan dari pada peran lainnya. Sistem kerja perawat yang membutuhkan dedikasi tinggi akan waktu, tenaga dan fikiran membuat terjadinya konflik peran ganda mudah terjadi pada perawat wanita dikarenakan salah satu peran lebih dominan daripada peran lainnya.

Indikator konflik peran ganda dalam penelitian ini ialah :

1) *Time – based conflict*

a) *Work – family conflict*

Berkurangnya waktu untuk keluarga karena tanggung jawab pekerjaan menjadi perawat menyita waktu.

b) *Family – work conflict*

Pekerjaan menjadi perawat membuat tidak adanya waktu untuk kehidupan bermasyarakat.

2) *Strain – based conflict*

a) *Work – family conflict*

Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan menjadi perawat.

b) *Family – work conflict*

Peran sebagai ibu rumah tangga mempengaruhi pekerjaan sebagai perawat.

3) *Behavior – based conflict*

a) *Work – family conflict*

Dalam menjalankan peran sebagai seorang ibu atau istri mengalami kendala apabila perilaku dalam bekerja terbawa ke dalam urusan keluarga

b) *Family – work conflict*

Sikap mengatasi permasalahan dalam bekerja tidak dapat diterapkan dalam mengatasi permasalahan di dalam keluarga.

b. *Self Efficacy*

Self – efficacy merupakan keyakinan terhadap kemampuan mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu mengatasi situasi tersebut. Bagi perawat memiliki *self efficacy* pada dirinya dapat membantu untuk tetap fokus pada tujuan yang akan dicapainya.

Adapun indikator-indikator dari *self – efficacy* adalah sebagai berikut :

- 1) Perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi selalu memvisualisasikan kesuksesan akan rencana karir yang diinginkannya hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia mampu untuk memotivasi dirinya dengan efektif.
- 2) Perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menetapkan standart – standart tertentu berhubungan dengan tindakan yang perlu dilakukannya untuk meraih tujuan.

- 3) Perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi mampu belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain.
- 4) Keyakinan tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki membuat setiap pekerjaan yang dikerjakan individu tersebut menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerjanya.

3.6.2 *Intervening Variabel* atau Variabel Perantara

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai suatu tujuan, hal tersebut dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, dan keputusannya. Rangsangan tersebut dapat timbul dari dalam diri dan dari luar. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang khususnya perawat selain dapat mengantarkan pada tujuan yang ingin diraihinya, dapat membuat perawat memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang motivasi perawat dan bentuk motivasi yang dapat berasal dari dalam diri dan dari luar maka indikator motivasi dalam penelitian ini dijabarkan melalui 2 bentuk yaitu :

- a. Motivasi internal
 - 1) Adanya kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi oleh perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
 - 2) Memiliki tujuan akan rencana karir yang hendak dicapai oleh perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. Motivasi eksternal
 - 1) Adanya penghargaan (reward) atas kemampuan kerja perawat oleh RSD Balung Kabupaten Jember.
 - 2) Adanya kebijakan yang mendukung pekerjaan perawat pada RSD Balung Kabupaten Jember.

3.6.2 *Dependent Variabel* atau Variabel Terikat

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil untuk suatu jabatan tertentu di masa yang akan datang dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Bagi perawat, pengembangan karir yang dilakukan akan meningkatkan kemampuan keperawatannya sehingga pelayanan kesehatan pada rumah sakit akan lebih berkualitas.

Adapun indikator pengembangan karir dalam penelitian ini adalah :

a. Prestasi kerja (*job performance*)

Kemajuan karir yang terletak pada kinerja dan prestasi menjadi landasan yang dipakai dalam pengambilan keputusan pengembangan karir perawat RSD Balung Kabupaten Jember.

b. Informasi karir

Informasi karir merupakan usaha RSD Balung dalam memberikan informasi berupa data atau fakta yang ada kepada perawat terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.

c. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi berupa kebijakan yang dimiliki RSD Balung Kabupaten Jember menyangkut program pengembangan karir bagi seluruh pegawai RSD Balung khususnya perawat wanita.

d. Promosi

Promosi adalah kebijakan RSD Balung dalam memberikan pengakuan dan jabatan yang lebih tinggi kepada perawat berprestasi.

e. Pendidikan

Kebijakan RSD Balung dalam mengembangkan kemampuan intelektual perawat untuk keperluan pengembangan karir.

f. Pelatihan

Pelatihan adalah usaha RSD Balung dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan perawat dalam bidang operasional.

g. Mutasi

Kebijakan RSD Balung dalam memberikan tanggung jawab penempatan jabatan berdasarkan kemampuan perawat.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Peneliti menggunakan skala *modified likert* untuk mengukur variabel dengan 4 pilihan jawaban. Skala *modified likert* dengan 4 pilihan jawaban digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan memaksa responden untuk “masuk” ke “blok” setuju atau tidak setuju dengan menghilangkan pilihan netral, Sugiyono (2007:15). Kemudian skala *modified likert* tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, baik bersifat *favorable* (positif) bersifat *unfavorable* (negatif). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 4
- b. Setuju (S) : Skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- d. Sangat Tidak setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1996:158) . Oleh karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson*

product moment dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (r hitung) $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Dengan kata lain uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Yakni suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, Ghozali (dalam Mega, 2016:44).

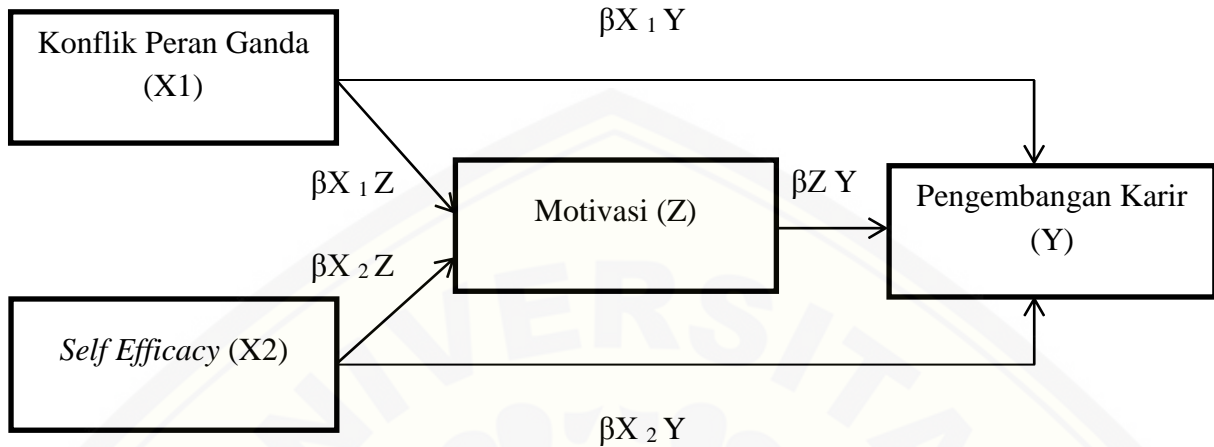
3.8.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori (Sarwono, 2006:1).

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut :

- a. Semua variabel berskala interval,
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier,
- c. Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk penyelesaian analisis jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model *Path Analysis* (Sumber: Data Diolah, 2017)

Keterangan :

- $\beta_{X_1 Z}$ = Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Z
- $\beta_{X_2 Z}$ = Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Z
- $\beta_{X_1 Y}$ = Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Y
- $\beta_{X_2 Y}$ = Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Y
- $\beta_{Z Y}$ = Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

Berikut ini persamaan dalam penelitian untuk menjelaskan model jalur yang digunakan :

$$Z = \beta + \beta_{xz} + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta + \beta_{zy} + \beta_{xy} + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana :

- Y = Pengembangan Karir
- Z = Motivasi
- X1 = Konflik Peran Ganda
- X2 = *Self Efficacy*
- β = Koefisien Variabel Bebas
- e = Residual Variabel

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan dapat dilihat pada tampilan visual normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dan suatu model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal dan mendekati normal dengan dasar keputusan sebagai berikut (Santoso, 2002)

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya multikolinearitas ini akan sangat sulit untuk memasukkan pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya atau dengan kata lain akan sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Jika $VIF > 5$ dan nilai *tolerance* $> 0,01$ maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak.

Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Dan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik (poin – poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji – t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir dengan motivasi sebagai variabel intervening pada perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Menurut Suprpto (1999) untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha < 0,05$ atau $p < 0,05$. Adapun langkah – langkah dalam uji t adalah :

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$

3) Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{s_b}$$

dimana :

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

s_b = standar error variabel bebas

Dengan kriteria :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

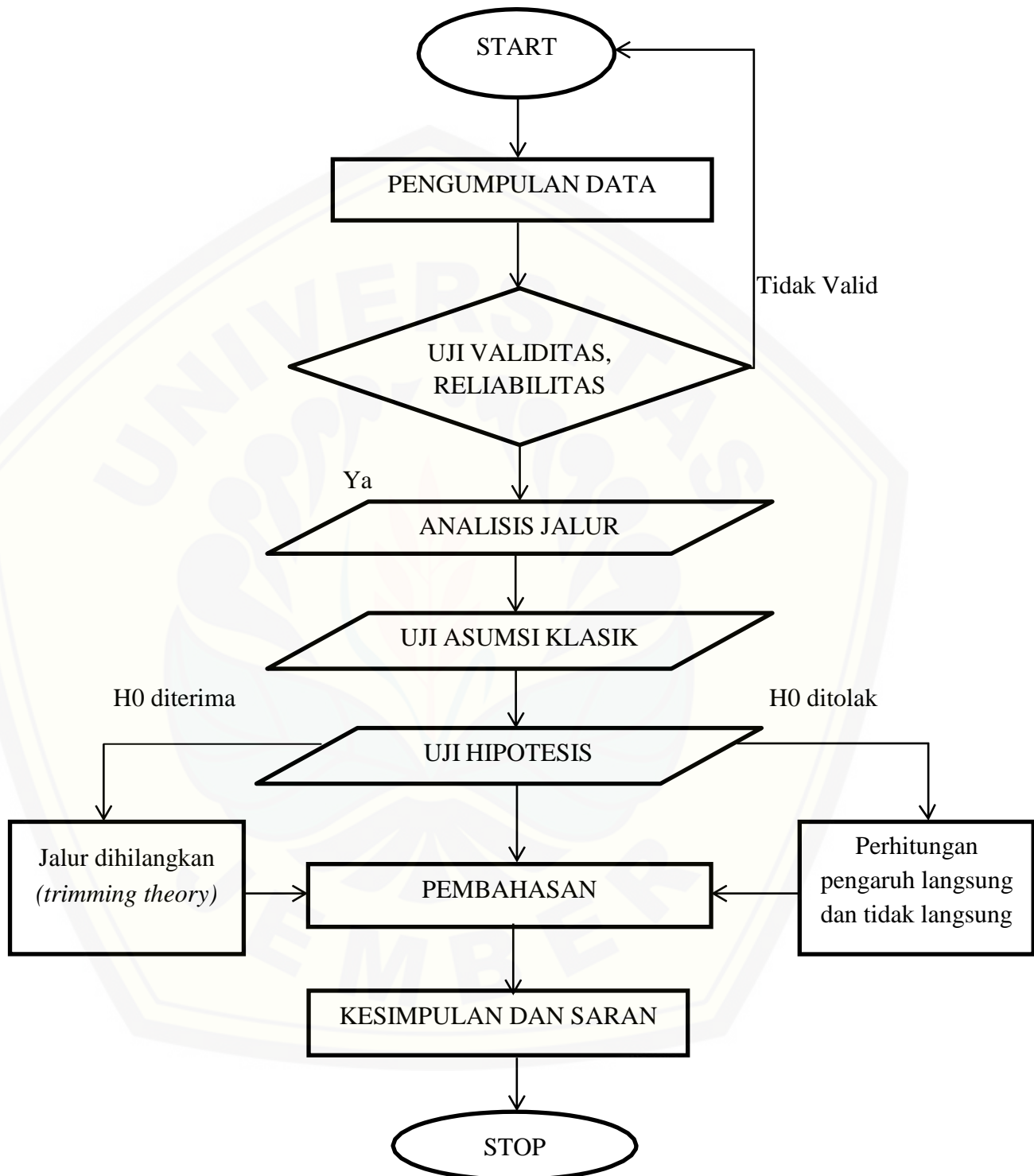
b. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa konflik peran ganda (X1) dan *self efficacy* (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir (Y) melalui variabel intervening yakni motivasi (Z). Sebelum menguji apakah pengaruh tersebut ada atau tidak, masing – masing jalur perlu untuk diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

- 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct effect* atau DE)
 - a) Pengaruh variabel konflik peran ganda (X1) terhadap motivasi (Z) DE
 - b) Pengaruh variabel *self efficacy* (X2) terhadap motivasi (Z) DE
 - c) Pengaruh variabel konflik peran ganda (X1) terhadap pengembangan karir (Y) DE
 - d) Pengaruh variabel *self efficacy* (X2) terhadap pengembangan karir (Y) DE
 - e) Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap pengembangan karir (Y) DE
- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau IE)
 - a) Pengaruh konflik peran ganda (X1) terhadap pengembangan karir (Y) melalui motivasi (Z)
 - b) Pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap pengembangan karir (Y) melalui motivasi (Z).

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start* , yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Proses mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan.
- c. Uji instrumen, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar, terdiri dari dua pengujian yaitu :
 - 1) Validitas, digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner,
 - 2) Reliabilitas, digunakan untuk melihat konsistensi nilai hasil skala pengukuran. Jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya
- d. Analisis jalur (*path analysis*), digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat
- e. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas
- f. Uji Hipotesis, yaitu menghitung jalur dan melakukan uji – t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
- g. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu
- h. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
- i. Stop, berakhirnya penelitian yang dilakukan

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada RSD Balung Kabupaten Jember maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Hal tersebut berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember maka semakin rendah tingkat motivasi yang dimiliki oleh perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* dalam diri perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember maka tingkat motivasi perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember semakin meningkat.
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Hal tersebut berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang dirasakan oleh perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember maka tingkat pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember semakin rendah.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* dalam diri perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember maka tingkat pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember semakin meningkat.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap pengembangan karir perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh perawat

wanita RSD Balung Kabupaten Jember maka semakin meningkat tingkat pengembangan karir dirinya.

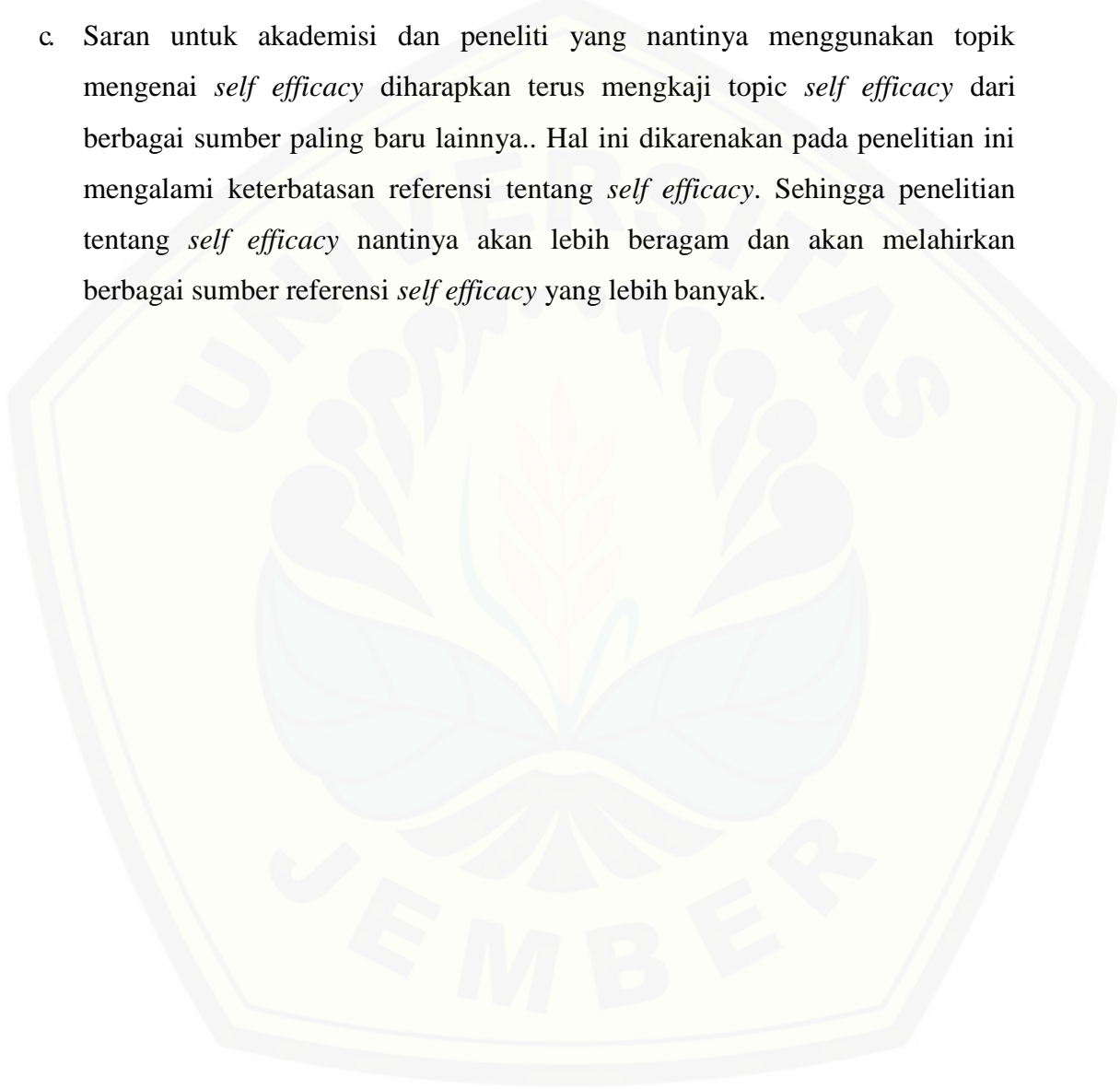
5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab 4 dan beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan peneliti, maka terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan sebagai berikut :

- a. Pekerjaan sebagai perawat ialah pekerjaan yang sangat menguras waktu, tenaga dan pikiran hal ini dikarenakan pekerjaan perawat ialah pekerjaan yang menuntut tingkat keprofesionalismean yang tinggi bagi pekerjanya. Sedangkan menjadi seorang ibu ialah tanggung jawab mutlak yang harus dilaksanakan bagi seorang wanita. Maka bagi seorang wanita yang telah menikah, tanggung jawab mengurus keluarganya ialah tanggung jawab penting yang tidak dapat ditinggalkan. Tetapi ketika diluar rumah ia juga memiliki tanggung jawab sebagai seorang pekerja pada sebuah organisasi maka upaya menyeimbangkan peran ganda yang dimilikinya menjadi fokus dirinya, meski pada upaya penyeimbangan peran ganda tersebut terkadang menyulitkan. Oleh karena itu bagi pihak organisasi pada penelitian ini ialah pihak RSD Balung Kabupaten Jember, yang menaungi pekerja wanita yang telah menikah sebagai perawat dalam RSD tersebut, maka kebijakan yang lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak sebaiknya terus dikaji. Hal ini mengingat peran ganda yang dimiliki menduduki posisi yang sama penting bagi kehidupan seorang ibu dan bagi seorang pekerja. Kebijakan yang menguntungkan tersebut dapat dimulai dari kebijakan sistem kerja yang tidak memberatkan bagi seorang ibu sehingga tetap terlaksana tanggung jawab kepada organisasi dan keluarga, hingga kebijakan pengembangan karir yang layak dan sesuai dengan tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang tanpa mengesampingkan status pernikahan yang dimiliki.
- b. Saran untuk akademisi dan peneliti yang menggunakan topik penelitian mengenai konflik peran ganda diharapkan dapat meneliti pada lingkup sejenis

lainnya pada Kabupaten Jember khususnya. Selain itu diharapkan untuk meneliti pada obyek sejenis dengan tingkat status yang berbeda, misal pada instansi rumah sakit negeri dengan instansi rumah sakit kepemilikan swasta. Hal ini dikarenakan konflik peran ganda mudah terjadi dimana saja selama pada sebuah instansi, organisasi atau perusahaan terdapat wanita yang telah menikah tetapi masih tetap memilih untuk bekerja.

- c. Saran untuk akademisi dan peneliti yang nantinya menggunakan topik mengenai *self efficacy* diharapkan terus mengkaji topik *self efficacy* dari berbagai sumber paling baru lainnya.. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini mengalami keterbatasan referensi tentang *self efficacy*. Sehingga penelitian tentang *self efficacy* nantinya akan lebih beragam dan akan melahirkan berbagai sumber referensi *self efficacy* yang lebih banyak.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, R. (2011). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kehidupan Single Mother. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-27.
- Anggara, A. B. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember. *Skripsi*, 1-85.
- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astrid, A. D. (2009). "Pengaruh self efficacy terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Universitas Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen USU*, 1-8.
- Ayudiarini, N. (2010). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Universitas Gunadarma*, 1-16.
- Bandura, Albert. (2008). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chourmain, Imam. (2008). *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Al-Haramain Publishing.
- Chusniatun. (2014). Peran Ganda dan Pengembangan Karier Guru - Guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 1-14.
- Ciptoningrum, P. (2009). "*Hubungan Peran Ganda dengan Pengembangan Karir Wanita*". Jember: Skripsi Universitas Jember.
- Damayanti, K. A. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Jember. *Skripsi*, 1-122.
- Dhewanti, D. (2011). Pengaruh work family conflict, dukungan sosial terhadap fear of success. *Jurnal Penelitian Manajemen & Bisnis*, 1-20.
- Fadli, A. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Welco Surabaya. *Jurnal Manajemen UM*, 1-22.

- Frone, & Cooper, R. (2009). "Relationship Between Job and Family Satisfaction". *International Journal of Management*, 565-579.
- Gujarati, N Damodar. (2004). *Basic Econometrics Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mukhid, A. (2009). "Self-Efficacy". *Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan*, 1-17.
- Mulyandini, A. D. (2015). *Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi pada Dual Career Couple di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember)*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Murtiningrum, A. (2005). *"Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal)"*. Semarang: Skripsi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Parasara, I. B., & Surya, I. B. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan INNa Grand Bali Beach Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 1-29.
- Paula, W. A., & Salamah, W. (2003). "Teori personality: Self Efficacy". *Jurnal Bisnis & Manajemen*, (3), 1-12.
- Putra, B. R. (2016). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai di Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. *Skripsi*, 1-120.

- Putri, A. N. (2010). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kemampuan Serta Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi, UMKM Kabupaten Jember. *Skripsi*, 1-140.
- Putri, N. A. (2012). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar. *Skripsi*, 1-92.
- Rinanti, V., & Sahrah, A. (2014). Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Karyawan Wanita Di PT. Gula Putih MataramLampung Tengah . *Jurnal Penelitian Humaniora*, 1-11.
- Riva'i, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 260 - 272.
- Sangaji, I. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawati Bank (Studi pada Bank BUMN di Kota Ambon)*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Sani, A., & Mashuri. (2013). *Penelitian dan Teori*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, S. (2002). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarafino, E. (2002). *Health Psychology : Biopsychosocial Interaction*. USA: John Willey and Sons.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silfiana, M. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati Bank Mandiri*. Jember: Universitas Jember.
- Suarli, & Bahtiar. (2010). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tholib, A. (2013). Pembahasan Pengembangan Karir. *Jurnal Humaniora*, 1-18.
- Wulandari. (2012). Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita dipusat administrasi universitas indonesia. *Skripsi*, 1-126.
- Yang, Chen, N. C., & Zou, C. (2000). "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effect of Work and Family Demands". *International Journal of Management Academy*, 113-123.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Saudari Responden

Di Tempat

Sehubungan dengan saat ini saya menyusun skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan gelar S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan penelitian skripsi untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap pengembangan karir dengan motivasi sebagai variabel intervening pada perawat wanita RSD Balung Kabupaten Jember. Maka dengan hormat saya meminta kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya, hal ini diharapkan agar nantinya penelitian ini dapat benar – benar bermanfaat untuk bersama.

Informasi yang saudara berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas yakni guna menyelesaikan penelitian ini saja. Sehingga mengenai identitas saudara akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian saya sampaikan terimakasih atas kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang dimengerti dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Nurfarica Faradena

130810201142

Lampiran 2. Identitas Responden

1. Identitas Responden

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Status Kepegawaian : PNS / Honorer

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan – pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur serta sesuai dengan keadaan saat ini.

b. Berilah tanda centang (✓) pada pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Terdapat lima pilihan jawaban yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	: Skor 4
Setuju	(S)	: Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	: Skor 2
Sangat Tidak setuju	(STS)	: Skor 1

Lampiran 3. Daftar Kuesioner

DAFTAR PERNYATAAN

A. Konflik Peran Ganda

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<i>TIME – BASED CONFLICT</i>					
1	Saya merasa waktu untuk keluarga lebih sedikit daripada waktu untuk pekerjaan saya				
2	Waktu saya telah habis untuk membagi urusan pekerjaan dan keluarga sehingga untuk urusan bermasyarakat kurang				
<i>STRAIN – BASED CONFLICT</i>					
1	Beban pekerjaan saya membuat saya tidak maksimal dalam mengatasi urusan keluarga				
2	Bila terjadi permasalahan dalam keluarga, saya susah untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaan				
<i>BEHAVIOR – BASED CONFLICT</i>					
1	Menjalankan tanggung jawab menjadi seorang ibu lebih menyenangkan daripada menjadi seorang perawat				
2	Permasalahan dalam bekerja lebih mudah terselesaikan daripada permasalahan yang terjadi didalam rumah				

B. Self Efficacy

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pekerjaan saya sekarang adalah impian kesuksesan saya				
2	Saya memiliki standart tertentu dalam diri saya atas setiap pekerjaan yang saya lakukan				
3	Kemampuan saya saat ini adalah hasil belajar dan pengalaman				
4	Setiap hasil kerja yang saya selesaikan pasti menimbulkan kepuasan dalam diri saya				

C. Motivasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup				
2	Saya merasa harus bekerja karena saya masih memiliki impian yang harus dicapai				
3	Saya tetap terdorong untuk bekerja karena RS menghargai usaha kerja saya				
4	RS mendukung perawat berprestasi dalam segala macam kegiatan				

D. Pengembangan Karir

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Selama saya bekerja di RS saya pernah berprestasi atas kinerja saya				
2	Informasi peluang karir terkait kemungkinan jabatan sering disampaikan oleh pihak RS				
3	Selama saya bekerja kebijakan RS sangat mendukung pekerjaan perawat				
4	Saya pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi selama saya bekerja				
5	Program untuk peningkatan pendidikan keperawatan rutin diinformasikan oleh pihak RS				
6	Saya sering mengikuti pelatihan karena ditugaskan oleh RS				
7	Kebijakan mutasi baik dilakukan RS apabila kompetensi yang dimiliki perawat tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan				

Lampiran 4. Tabulasi Data Responden**Hasil Kuesioner Perawat Wanita RSD Balung Kabupaten Jember**

Sampel	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TX2
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
2	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	3	14
3	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15
5	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	16
6	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	15
8	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
9	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
10	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	14
11	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	13
12	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	15
13	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	4	15
14	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	15
15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	15
16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	14
17	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	3	13
18	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	14
20	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	16
21	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	3	14
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16

Sampel	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TX2
23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
27	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	14
28	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15
29	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
30	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	14
32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	13
33	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
35	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	16
36	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
37	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	14
40	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	14
41	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	15
42	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	4	15
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
44	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	3	15
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
46	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	3	13

Sampel	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	TZ	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TY
1	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	3	26
3	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	24
5	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	4	27
6	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	24
7	4	4	3	4	15	4	4	3	3	3	3	3	23
8	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	3	3	23
9	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	3	3	23
10	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	4	4	25
11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	3	3	3	23
12	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	4	4	26
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	4	4	26
14	3	4	4	3	14	3	3	4	4	2	4	4	24
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	4	4	25
17	4	4	4	4	16	4	4	4	2	3	4	4	25
18	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	3	25
19	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	4	4	25
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	3	4	25
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	3	26

Sampel	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	TZ	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TY
23	3	4	4	3	14	3	3	4	4	3	3	3	23
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	27
25	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	4	4	26
26	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	4	4	24
27	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	27
29	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	4	4	24
30	3	3	2	3	11	3	3	2	4	4	4	4	24
31	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	3	3	23
32	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	4	3	21
33	3	4	4	3	14	3	3	4	4	3	4	3	24
34	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	3	26
35	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	27
37	4	2	3	4	13	4	4	3	4	3	4	3	25
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	27
39	4	4	4	4	16	4	4	4	2	2	4	4	24
40	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	4	4	25
42	4	4	4	4	16	4	4	4	2	3	4	4	25
43	4	4	4	4	16	4	4	4	2	3	4	4	25
44	4	4	4	4	16	4	4	4	2	3	4	4	25
45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
46	3	4	4	3	14	3	3	4	2	3	4	4	23



Lampiran 5. Uji Instrumen Penelitian

Konflik Peran Ganda

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.397**	.004	.594**	.076	.369*	.755**
	Sig. (2-tailed)		.006	.977	.000	.617	.012	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.397**	1	.396**	.356*	.046	.258	.749**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.015	.760	.083	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.004	.396**	1	.132	.115	-.260	.392**
	Sig. (2-tailed)	.977	.006		.381	.447	.081	.007
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.594**	.356*	.132	1	.107	.134	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.381		.477	.374	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.076	.046	.115	.107	1	-.327*	.292*
	Sig. (2-tailed)	.617	.760	.447	.477		.026	.049
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.369*	.258	-.260	.134	-.327*	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.012	.083	.081	.374	.026		.008
	N	46	46	46	46	46	46	46
TX1	Pearson Correlation	.755**	.749**	.392**	.711**	.292*	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.049	.008	
	N	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Realibilitas Konflik Peran Ganda

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

*Self Efficacy***Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.456**	.098	.081	.621**
	Sig. (2-tailed)		.001	.517	.591	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.456**	1	.456**	.171	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.255	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.098	.456**	1	.331*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.517	.001		.025	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.081	.171	.331*	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.591	.255	.025		.000
	N	46	46	46	46	46
TX2	Pearson Correlation	.621**	.773**	.709**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Realibilitas Self Efficacy***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Motivasi

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	TZ
Z1.1	Pearson Correlation	1	.287	-.008	-.099	.427**
	Sig. (2-tailed)		.053	.958	.513	.003
	N	46	46	46	46	46
Z1.2	Pearson Correlation	.287	1	.215	.028	.573**
	Sig. (2-tailed)	.053		.151	.851	.000
	N	46	46	46	46	46
Z1.3	Pearson Correlation	-.008	.215	1	.614**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.958	.151		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Z1.4	Pearson Correlation	-.099	.028	.614**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.513	.851	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
TZ	Pearson Correlation	.427**	.573**	.779**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Pengembangan Karir

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.907**	.290	-.181	.056	.058	-.060	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000	.051	.228	.713	.702	.691	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.907**	1	.290	-.181	.056	.058	-.060	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.228	.713	.702	.691	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.290	.290	1	-.097	-.147	-.139	-.098	.299*
	Sig. (2-tailed)	.051	.051		.523	.329	.358	.519	.043
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	-.181	-.181	-.097	1	.350*	-.003	-.034	.423**
	Sig. (2-tailed)	.228	.228	.523		.017	.985	.822	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.056	.056	-.147	.350*	1	.038	.016	.521**
	Sig. (2-tailed)	.713	.713	.329	.017		.800	.917	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	.058	.058	-.139	-.003	.038	1	.538**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.702	.702	.358	.985	.800		.000	.004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	-.060	-.060	-.098	-.034	.016	.538**	1	.357*
	Sig. (2-tailed)	.691	.691	.519	.822	.917	.000		.015
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TY	Pearson Correlation	.569**	.569**	.299*	.423**	.521**	.421**	.357*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.003	.000	.004	.015	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	8

Lampiran 6. Analisis Jalur

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	self efficacy, konflik peran ganda ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.306	2.178

a. Predictors: (Constant), self efficacy, konflik peran ganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.807	2	51.903	10.944	.000 ^a
	Residual	203.932	43	4.743		
	Total	307.739	45			

a. Predictors: (Constant), self efficacy, konflik peran ganda

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.472	6.528		1.604	.116
	konflik peran ganda	-.449	.271	-.206	-1.657	.105
	self efficacy	1.480	.339	.442	4.364	.009

a. Dependent Variable: motivasi

B. Pengaruh Tidak Langsung

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, konflik peran ganda, self efficacy ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.405	1.318

a. Predictors: (Constant), motivasi, konflik peran ganda, self efficacy

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.324	3	19.441	11.199	.000 ^a
	Residual	72.915	42	1.736		
	Total	131.239	45			

a. Predictors: (Constant), motivasi, konflik peran ganda, self efficacy

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Coefficients^a

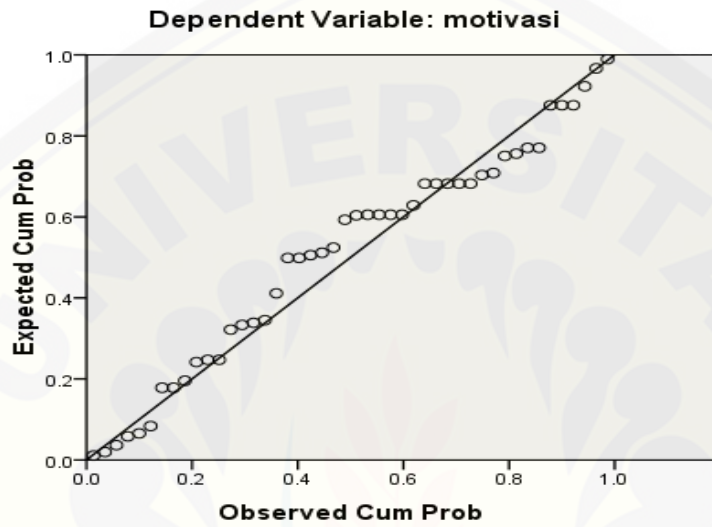
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.610	4.066		3.839	.000
	konflik peran ganda	-.364	.169	-.255	-2.153	.037
	self efficacy	.708	.247	.397	2.871	.006
	motivasi	.278	.221	.272	2.926	.061

a. Dependent Variable: pengembangan karir

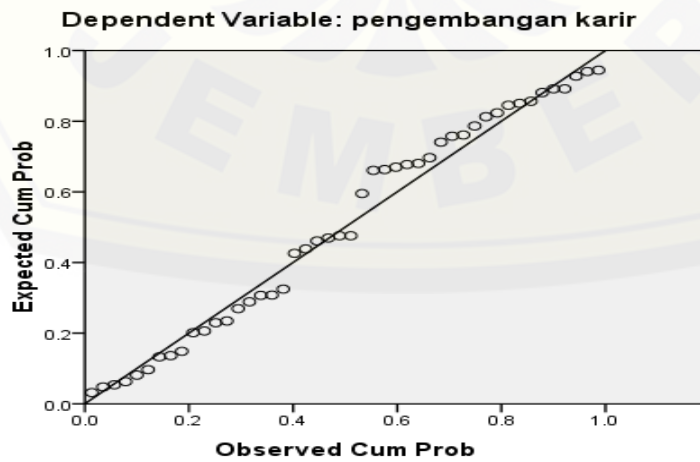
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. Multikolinearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.405	1.318

a. Predictors: (Constant), motivasi, konflik peran ganda, self efficacy

b. Dependent Variable: pengembangan karir

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.324	3	19.441	11.199	.000 ^a
	Residual	72.915	42	1.736		
	Total	131.239	45			

a. Predictors: (Constant), motivasi, konflik peran ganda, self efficacy

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.610	4.066		3.839	.000		
	konflik peran ganda	-.364	.169	-.255	-2.153	.037	.940	1.064
	self efficacy	.708	.247	.397	2.871	.006	.693	1.443
	motivasi	.178	.092	.272	1.926	.061	.663	1.509

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Collinearity Diagnostics^a

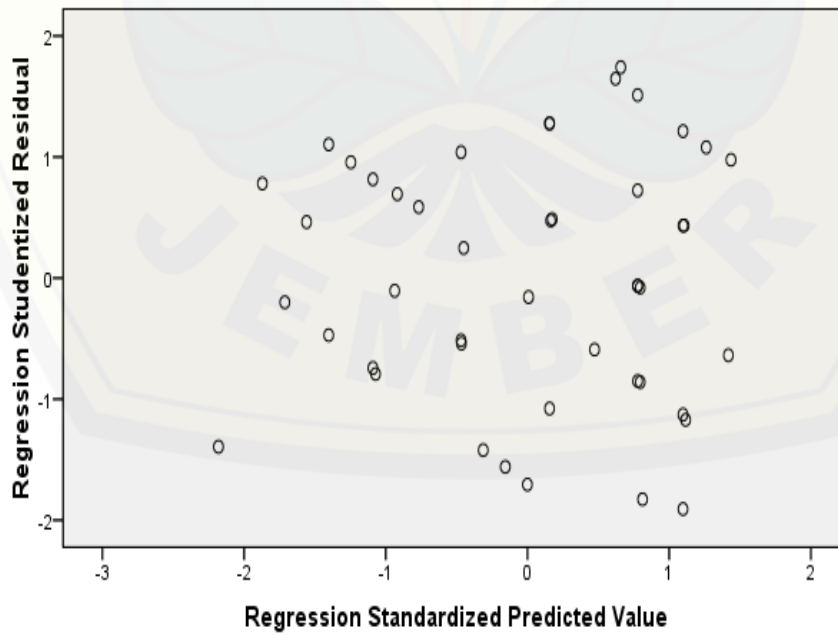
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	konflik peran ganda	self efficacy	motivasi
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.880	.01	.27	.01	.32
	3	.003	39.318	.08	.46	.47	.68
	4	.002	50.237	.91	.27	.52	.00

a. Dependent Variable: pengembangan karir

C. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: pengembangan karir



Lampiran 8. R TABEL

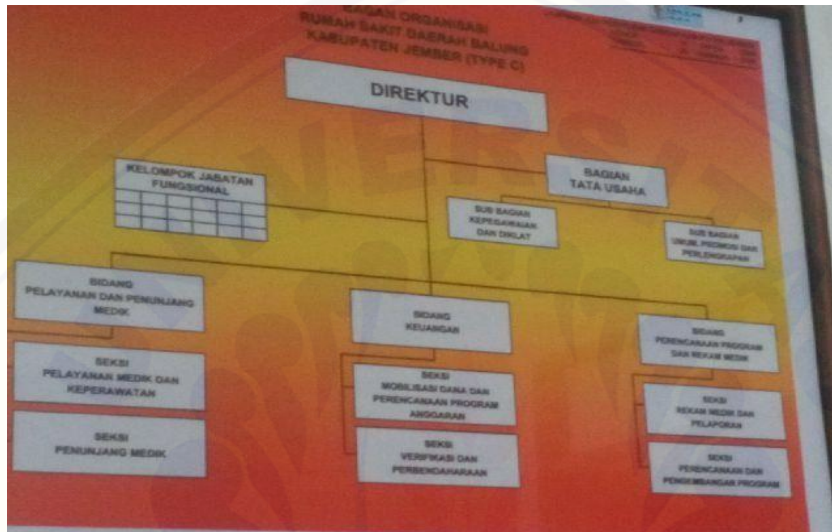
Pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk uji 2 arah

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 9. FOTO FOTO PENDUKUNG PENELITIAN

A. Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember



DAFTAR NOMOR PABX RSD BALUNG

NO	NAMA RUANGAN	NO. EXT	NO	NAMA RUANGAN	NO. EXT
1	RESEPSIONIS	101	33	R. UTAMA A2	126
2	INSTALASI RAWAT AMBULAT	102	34	R. UTAMA A3	127
3	INSTALASI LABORATORIUM	103	35	FRONT OFFICE GMC	128
4	R. MRS	104	36	FARMASI DEPO RAWAT INAP	129
5	RNC	109	37	R. EXECUTIVE	130
6		106	38	R. UTAMA B1	131
7	R. IMAT ANGGREK / ELAS 1	107	39	R. UTAMA B2	132
8	R. DOCTER JANGKAS	108	40	KLINIK TULIP / VCT	133
9		109	41	R. VIP 1	134
10	PTD ANAK	110	42	R. VIP 2	135
11	PTD GIGI	111	43	Mess dr. Sp. PD	136
12	RUANG RECOVER	112	44	Mess dr. Sp. Mata	137
13	PTD THD	113	45	Mess dr. Sp. THT	138
14	PTD MATA	114	46	Mess dr. Sp. Anak	139
15	PTD GYNAK	115	47	Mess dr. Sp. Radiologi	140
16	PTD BEDAH	116	48	R. PERINATOLOGI	141
17	PTD KARDIOL	117	49	IBS	142
18	PTD BENCUNGAN	118	50	INSTALASI GIZI	143
19	PTD BENCUNGAN	119	51	R. BERSALIN	144
20	PTD BENCUNGAN	120	52	IPS	145
21		121	53	R. INAP DAHLIA	146
22	R. OTORHINOLARINGI	122	54	R. INAP MAWAR	147
23	RUANG VSP GMC	123	55	INSTALASI RADIOLOGI	148
24	R. PUSKAC	124	56	ICU	149
25	RNC	125	57	R. INAP MELATI	200
26	R. ANGIOLOGI	126	58	CTSC / LAUNDRY	201
27	R. RESPIRATORIK	127	59	R. KEMANGAN / MRK DYVAH	202
28	R. BINA TV	128	60	R. KAS. VERIFIKASI	203
29	R. BINA YOGAS	129	61	SEKRETARIAT DIREKTUR	204
30	R. BINA PERFORMANAN	130	62	R. DIREKTUR	205
31	R. BINA KEMAJUAN	131	63	GUDANG LOGISTIK	206
32		132			207
33		133			208
34		134			209
35		135			210
36		136			211
37		137			212
38		138			213
39		139			214
40		140			215
41		141			216
42		142			217
43		143			218
44		144			219
45		145			220
46		146			221
47		147			222
48		148			223
49		149			224
50		150			225
51		151			226
52		152			227
53		153			228
54		154			229
55		155			230
56		156			231
57		157			232
58		158			233
59		159			234
60		160			235
61		161			236
62		162			237
63		163			238
64		164			239
65		165			240
66		166			241
67		167			242
68		168			243
69		169			244
70		170			245
71		171			246
72		172			247
73		173			248
74		174			249
75		175			250
76		176			251
77		177			252
78		178			253
79		179			254
80		180			255
81		181			256
82		182			257
83		183			258
84		184			259
85		185			260
86		186			261
87		187			262
88		188			263
89		189			264
90		190			265
91		191			266
92		192			267
93		193			268
94		194			269
95		195			270
96		196			271
97		197			272
98		198			273
99		199			274
100		200			275

B. Suasana Bekerja Para Perawat Wanita RSD. Balung Kabupaten Jember



C. Salah Satu Ruang RSD. Balung Kabupaten Jember



**D. Proses Absensi Pegawai Sekaligus Perawat yang Bekerja pada RSD.
Balung Kabupaten Jember**

