

sDAFTAR ISI

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, LETAK KENDALI (<i>LOCUS OF CONTROL</i>) KETIDAKJELASAN PERAN, DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA WANITA KARIR.....	i
SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAKSI	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
sDAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2 Indikator-indikator Kinerja Sumber Daya Manusia	8

2.2.1	Stres Kerja	8
2.2.2.	Indikator-Inkator Stress kerja	9
2.2.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	10
2.2.4	Tolak Ukur Stres Kerja	10
2.3	Konflik Peran Ganda.....	11
2.3.1	Faktor- Faktor Konflik Peran Ganda	12
2.3.2	Indikator-Indikator Konflik peran ganda Ganda	13
2.3.4	Letak Kendali (<i>Locus of Control</i>)	13

Menurut pendapat Rotter (1966) menjelaskan bahwa *lotus of control* adalah tingkat sejauh mana seorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik mereka sendiri. Sedangkan menurut Robbin dan Jugde (2008: 138) menyatakan bahwa *lotus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. 13

Menurut Karimi dan Alipour (2011: 233) menjelaskan bahwa *locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu atau mungkin bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib, 13

Locus of control terdiri dari *internal locus of control* dan *external locus of control*. Martin Dan Lefcourt (1983 : 1313-1324) menjelaskan bahwa *internal locus of control* merupakan suatu keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak

mempedulikan lingkungan yang mendukung atau tidak mendukung. Mathis R. L (2006) menjelaskan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau tidak dapat diperoleh dari tindakan yang sesuai dengan kapasitas diri sendiri atau dapat dikontrol sendiri dengan kata lain faktor yang menyebabkan adalah diri kita sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control* yaitu cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan seseorang disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau diluar control dirinya, seperti mendapatkan keberuntungan, kesempatan, peluang, dan sebagainya. 13

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat kepercayaan bahwa penentu keberhasilan dan kegagalan dikendalikan oleh karektiristik diri sendiri atau kekuatan lain seperti keberuntungan atau kesempatan. 14

2.3.5 Indikator Locus of Control 14

Menurut Rotter(1966) terdapat aspek-aspek yang menjadi indikator *locus of control internal* dan *locusofcontrol eksternal*, yaitu sebagai berikut : 14

- 1) *locus ofcontrol internal* : 14
 - a. Bekerja keras 14
 - b. Inisatif..... 14
 - c. Usaha menemukan solusi 14
 - d. Berfikir efektif 14
- 2) *Locus of control eksternal* : 14
 - a. Tidak bekerja keras..... 14

b.	Kurang inisiatif	14
c.	Bergantung faktor luar	14
2.3.6	Ketidajelasan Peran	15
2.3.7	Indikator-Indikator Ketidajelasan Peran	16
2.3.8	Ciri-Ciri Ketidajelasan Peran	16
2.2	Pengembangan Hipotesis.....	17
2.2.1	Pengaruh Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja wanita karir 17	
2.2.2	Pengaruh Antara Letak Kendali (<i>Lotus of Control</i>) Terhadap Kinerja wanita karir	18
2.2.3	Pengaruh Antara Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir	18
2.2.4	Pengaruh Antara Konflik peran ganda Terhadap Stres Kerja	19
2.2.5	Pengaruh Antara Letak Kendali (<i>Lotus of Control</i>) Terhadap Stres Kerja	20
2.2.6	Pengaruh Anantara Ketidajelasan Peran Terhadap Stres Kerja	20
2.2.7	Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir	21
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	23
BAB III	METODE PENELITIAN	24
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Sumber dan Jenis data	24
3.3	Metode Pengumpulan data	25
3.4	Responden	26

3.5 Variabel dan Indikator	27
Variabel dan Indikator Penelitian	27
sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu atau mungkin bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib,.....	28
tingkat kepercayaan bahwa penentu keberhasilan dan kegagalan dikendalikan oleh karektiristik diri sendiri atau kekuatan lain seperti keberuntungan atau kesempatan.	28
3.6 Teknik Analisis	29
3.6.1 Uji Instrumen	30
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.4 Uji Hipotesis	33
3.6.5 Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Responden	37
4.1.1 Status.....	37
4.1.2 Tingkat Pendidikan	37
4.1.3 Masa Kerja	38
4.2 Analisis Deskriptif	39
4.3 Analisis Statistik	51
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	51

4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.3.4 Koefisien Determinasi	59
4.3.5 Pengujian Hipotesis	60
4.3.6 Uji Sobel Test	62
4.4 Pembahasan.....	65
4.4.1 Pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja karyawan.....	65
4.4.2 Pengaruh Locus of control, stres kerja dan kinerja wanita karir.....	67
4.4.3 Pengaruh ketidakjelasan peran, stres kerja dan kinerja karyawan	69
4.4.4 Pengaruh stres kerja dan kinerja wanita karir	70
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Implikasi Manajerial	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran 1	80

DAFTAR TABEL

Tabel3. 1 Data Perawat wanita RSI Sultan Agung Semarang 2018	26
Tabel3. 2 variabel dan indikator penelitian	27

Tabel 4. 1 Status responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Tingkat pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Masa kerja responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Tanggapan responden terhadap variabel konflik peran ganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Tanggapan responden terhadap variabel Locus of control	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6Tanggapan responden terhadap variabel ketidakjelasan peran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7Tanggapan responden terhadap variabel stress kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Uji validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Uji Reabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Regresi berganda antara konflik peran ganda,locus of control, dan ketidak jelasan peran terhadap stress kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Konflik peran ganda,locus of control dan ketidakjelasan peran,stres kerja terhadap kinerja wanita karier	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka Pemikiran Teoritis	23
--	-------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	79
Lampiran 2 Output SPSS	84