

**ANALISIS FAKTOR *ADVERSITY INTELLIGENCE*, KONFLIK PERAN
GANDA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan
Puskesmas Bulu Sukoharjo)**

Skripsi

Untuk Memenuhi sebagai Persyaratan

Mencapai derajat sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Yuyun Aminati

30401511937

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Yuyun Aminati
NIM : 30401511937
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR *ADVERSITY INTELLIGENCE*,
KONFLIK PERAN GANDA, DAN ETOS KERJA
ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan
Puskesmas Bulu Sukoharjo)**

Dosen Pembimbing : Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si

Menyetujui
Ketua Jurusan Manajemen



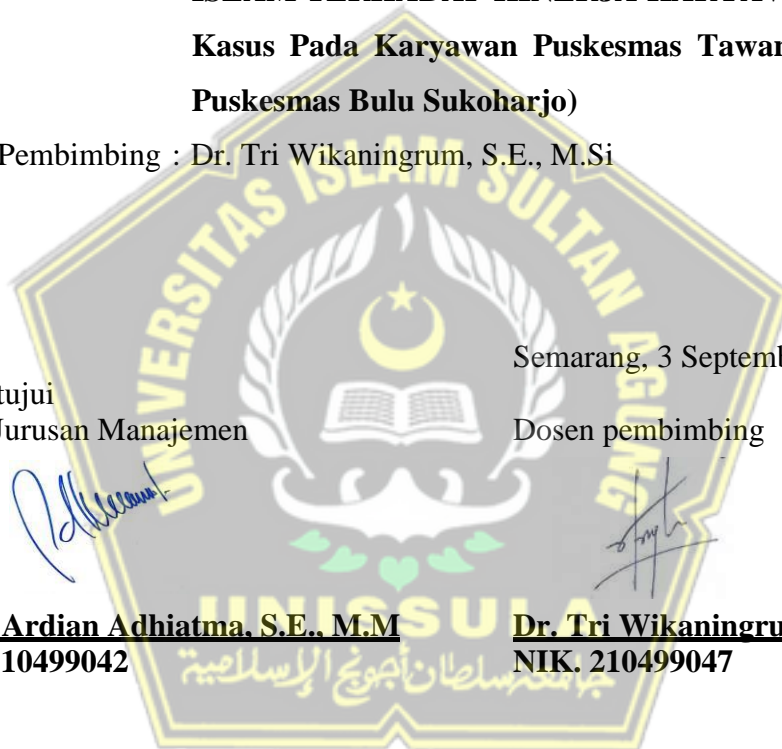
Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M
NIK/ 210499042

Semarang, 3 September 2022

Dosen pembimbing



Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si
NIK. 210499047



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**ANALISIS FAKTOR *ADVERSITY INTELLIGENCE*, KONFLIK PERAN
GANDA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan
Puskesmas Bulu Sukoharjo)**

Disusun Oleh:

Yuyun Aminati

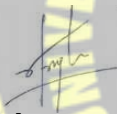
30401511937

Telah dipertahankan di hadapan penguji

Pada tanggal 8 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si
NIK. 210499047

Penguji I



DR. Siti Sumiati, S.E., M.Si
NIK. 210492029

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati,
SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi,
o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas
Ekonomi,
email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=D
Date: 2022.09.10 11:14:01 +0700

Penguji II



Arizqi, S.E., M.M
NIK. 210415053

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 8 September 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M
NIK/ 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuyun Aminati

NIM 30401511937

Fakultas/Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“ANALISIS FAKTOR ADVERSITY INTELLIGENCE, KONFLIK PERAN GANDA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo)”** adalah hasil karya saya sendiri.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 8 September 2022



Yuyun Aminati

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuyun Aminati
NIM 30401511937
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR *ADVERSITY INTELLIGENCE*, KONFLIK PERAN GANDA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo)** dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Unissula serta memberikan Hak Bebas Royalti eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap menyantumkan nama penulis sebagai hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta, plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Fakultas Ekonomi Unissula.

Semarang, 8 September 2022
Yang Menyatakan,



Yuyun Aminati
NIM. 30401511937

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian Skripsi yang berjudul “**Analisis Faktor *Adversity Intelligence*, Konflik Peran Ganda, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo)**”.

Shalawat beriringkan salam penulis hanturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan dan pembawa kebenaran bagi umatnya. Adapun usulan Penelitian Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen.

Selama pengerjaan Usulan Penelitian Skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan kerja sama dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Tri Wikaningrum, S.E., MSi. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan Usulan Penelitian pra Skripsi.
2. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian, S.E., M.Si., Ph.D selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. .
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Staf Pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang senantiasa memberikan pelayanan yang baik selama ini.
6. Ayah serta Ibu tersayang segala untaian doa, kasih sayang dan semangat yang selalu diberikan untukku.
7. Adik tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untukku.
8. Untuk pasangan saya Dedi Primadani yang selalu memberikan Support kepada penulis.

9. Serta Dwi Putrihardiani dan semua pihak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penulisan usulan penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa usulan penelitian ini masih banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Peneliti juga memohon maaf apabila dalam penulisan usulan penelitian ini terdapat kesalahan, mengingat keterbatasan pengetahuan peneliti.

Akhirnya peneliti berharap semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan

Semarang, 8 September 2022

Peneliti

Yuyun Aminati



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *adversity intelligence*, konflik peran ganda, dan etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Teknik yang digunakan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dimana sampel di pilih sesuai kriteria tertentu. Sampel dapat diambil sebanyak 91 orang responden dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Adversity Intelligence*, Konflik Peran Ganda, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan masalah	10
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Adversity Intelligence	15
2.1.3 Konflik Peran Ganda	20
2.1.4 Etos Kerja Islam	23
2.2. Hubungan Antar Variabel	30
2.3 Model Empirik	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Populasi dan Sampel	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	36
3.3 Sumber Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	38
3.6. Teknik Analisis Data	41
3.6.1 Uji Instrumen	41
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.3 Pengujian Hipotesis	43
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Kunjungan Puskesmas Tawang Sari tahun 2019.....	6
1.2 Rekap Kunjungan Puskesmas Bulu Tahun 2019	7
1.3 Status Perkawinan Karyawan Puskesmas Bulu Tahun 2019	8
3.1 Daftar Sampel Dalam Penelitian.....	37
3.2 Variabel dan Indikator Penelitian.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, dinamika kehidupan dunia organisasi semakin keras dan ketat termasuk di bidang layanan kesehatan, dalam hal ini puskesmas dengan makin tingginya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan tampak makin meningkat pula untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut. Tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan layanan kesehatan sebaik-baiknya.

Adanya bentuk layanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas diharapkan pasien akan dapat memberikan penilaian tersendiri terhadap puskesmas tersebut. Jika layanan yang diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, tetapi jika kinerja di bawah harapan itu berarti masyarakat tidak puas. Jika yang sebaliknya terjadi maka akan menyebabkan kehilangan pasien untuk berobat. Hal ini akan menyebabkan pasien memiliki persepsi negatif terhadap puskesmas dan akan mengakibatkan menurunnya jumlah pasien yang akhirnya dan menyebabkan kinerja pegawai puskesmas dinilai kurang baik.

Kinerja berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan dalam pekerjaan yang baik dan tidak (Dwi & Wulansari, 2015). Sehingga adanya kinerja menunjukkan suatu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas begitu juga kemampuan. Adapun salah satunya

terpenting didalam kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan yaitu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Kinerja juga menjadi landasan yang diutamakan oleh organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi sendiri tidak dapat tercapai, dengan kinerja baik sumber daya manusia dapat menyelesaikan beban organisasi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi dapat teratasi dengan baik.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dari karyawan dalam menghadapi kesulitan hidupnya. *Adversity intelligence* merupakan suatu kapasitas atau ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan hidupnya (Marie & Luni, 2014). Menurut Stoltz kecerdasan *adversity* merupakan kemampuan individu dalam mengamati kesulitan dan mengelolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikan (Stoltz, 2005).

Kemudian Stoltz mendefinisikan *Adversity intelligence* adalah suatu kerangka konseptual dalam meningkatkan kesuksesan. *Adversity intelligence* adalah peralatan yang dapat memperbaiki tanggapan seseorang untuk memperbaiki kesulitan. *Adversity intelligence* adalah kemampuan yang kognitif dimiliki organisasi untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan secara kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Seperti halnya pekerjaan menjadi tuntutan yang berbeda kepada seseorang untuk kemampuan intelektual. Sehingga *adversity intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Stoltz, 2005).

Selain *adversity intelligence* terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan, hal ini umumnya terjadi pada karyawan perempuan. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan yang bekerja di bidang kesehatan didominasi oleh kaum perempuan yakni sebagai tenaga medis maupun para medis. Seorang karyawan yang telah berkeluarga memiliki peran ganda, selain berperan sebagai istri dan ibu, ia juga berperan sebagai pencari nafkah. Peran ganda ini sangat riskan dengan konflik, sebab pada umumnya wanita cenderung memprioritaskan keluarganya (suami dan anak) ketimbang pekerjaan. Hal ini dapat menghambat proses pelaksanaan pencapaian kinerjanya.

Sehingga peran ganda yang diemban oleh perempuan ini sangat riskan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang. Konflik-konflik tersebut akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Apalagi pada wanita yang bekerja, karena konflik yang dihadapi dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara normal dan menjadi tidak seimbang (Almasitoh, 2011).

Cara membina kemampuan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Menurut Tasmara etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2012). Menurut Asifudin menjelaskan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004).

Menurut Tasmara etos kerja Islam mendapat definisi sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu menginfestasi dari amal saleh dan karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Pada karyawan dalam mencari rezeki untuk keluarga melainkan semua bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan bagi diri sendiri dan keberkahan untuk diri sendiri, keluarga, serta masyarakat sekitar. Untuk menciptakan lingkungan yang nyaman, Islam telah menegaskan pedoman yang digunakan untuk mendukung terbentuknya kerjasama yang sukses antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja yang melalui etos kerja Islam dalam organisasi (Tasmara, 2012).

Hal tersebut menunjukkan bahwa hal individu yang dimiliki etos kerja Islam yang tinggi akan bekerja keras dalam rangka mencapai sejumlah tujuan dari departemen mereka. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam yang tinggi maka cenderung berperilaku membantu organisasi dan sama rekan kerja. Karyawan yang menerapkan etos kerja Islam seharusnya berkinerja lebih tinggi karena menganggap bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh merupakan suatu ibadah. Sehingga etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bayani & Hafizhoh, 2011), (Efnita et al., 2007), (Kusumawardhani et al., 2010), (Setyawan, 2011), (Wulandari et al., 2009). Penelitian ini mengemukakan bahwa semakin tinggi *adversity intelligence* yang dimiliki seseorang akan semakin kuat

dalam menghadapi masalah dan situasi yang sulit. Apperson menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana ranah lingkungan pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Dalam penelitian tersebut bahwa konflik peran ganda sangat berpengaruh negatif dan signifikan bagi kinerja wanita (Apperson, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi menjelaskan konflik peran ganda yaitu konflik yang muncul ketika melakukan lebih dari satu peran secara bersamaan dan secara tidak langsung memberikan dampak negatif baik bagi wanita sendiri tetapi juga lingkungan kerja (Suryadi, 2004). Dan penelitian oleh Bernhard T dan Florensia B.T mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado (Bernhard & Florensia B.T., 2014). Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone et al., 2000). Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja (Kinnunen & Mauno, 1998)

Berdasarkan observasi awal peneliti di lokasi penelitian ditemukan bahwa Puskesmas Tawang Sari merupakan satu-satunya Puskesmas di Kecamatan Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo dengan Jumlah Penduduk Kecamatan Tawang Sari pada tahun 2019 tercatat 47.897 jiwa yang terdiri dari 23.951 penduduk laki-laki atau 50,01 % dan 23.946 penduduk perempuan atau 49,99 % dengan jumlah rumah tangga sebanyak 18.489 yang tersebar dalam 12 desa. Puskesmas Tawang Sari menjadi tujuan utama bagi masyarakat di wilayah

Sukoharjo bagian selatan untuk mendapatkan layanan kesehatan, hal ini dikarenakan Rumah Sakit sangat jauh dari Kecamatan Tawang Sari. Selain itu Puskesmas Tawang Sari juga sudah memiliki fasilitas rawat inap sehingga membuat ramai pengunjung, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Kunjungan Puskesmas Tawang Sari tahun 2019

No	Bulan	Rawat Jalan	Rawat Inap	Jumlah Kunjungan
1	Januari	438	45	483
2	Februari	379	52	431
3	Maret	411	47	458
4	April	592	49	641
5	Mei	328	40	368
6	Juni	572	44	616
7	Juli	445	54	499
8	Agustus	421	62	483
9	September	399	44	443
10	Oktober	534	43	577
11	Nopember	465	43	508
12	Desember	473	32	505
	Total	5457	555	6012

Sumber : Puskesmas Tawang Sari, 2020

Data tersebut menunjukkan bahwa kunjungan pasien di Puskesmas Tawang Sari cukup tinggi dengan rata-rata kunjungan mencapai mencapai 20 orang perhari baik yang hanya rawat jalan maupun yang diharuskan mendapatkan layanan rawat inap, kondisi ini dikarenakan rumah sakit yang jauh dari kecamatan

Tawang Sari, sehingga puskesmas sebagai rujukan utama masyarakat untuk berobat.

Hal yang sama juga terjadi di Puskesmas Bulu yang beralamat di Desa Barem Kecamatan Bulu Kabupaten Sukoharjo. Dimana Puskesmas Bulu merupakan satu-satunya puskesmas yang ada di Kecamatan Bulu dengan wilayah kerja sebanyak 12 desa dengan jumlah Penduduk Kecamatan Bulu pada tahun 2018 tercatat 27.695 jiwa yang terdiri dari 14.207 penduduk laki-laki atau 51,28 persen dan 13.488 penduduk perempuan atau 48,72 persen. Pada tahun 2019 terdapat 24.778 kunjungan pasien, baik dari pasien umum maupun dari JKN-Askes hingga dari JKN Mandiri, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekap Kunjungan Puskesmas Bulu Tahun 2019

No	Bulan	Umum	JKN-Askes	Jamkesda	JKN-PBI	JKN-Mandiri	Jumlah
1	Januari	699	195	0	1056	223	2.173
2	Februari	809	161	2	1047	187	2.206
3	Maret	757	163	3	1054	232	2.209
4	April	737	135	2	1023	239	2.136
5	Mei	675	126	1	955	214	1.971
6	Juni	647	116	1	793	178	1.735
7	Juli	638	125	1	945	258	1.967
8	Agustus	654	121	1	957	269	2.002
9	September	644	149	0	1052	243	2.088
10	Oktober	664	131	0	1120	235	2.150
11	November	639	102	0	1117	252	2.110
12	Desember	623	127	0	1035	246	2.031
Jumlah		8.186	1.651	11	12.154	2.776	24.778

Sumber : Puskesmas Bulu, 2020

Data tersebut menunjukkan bahwa pasien pada Puskesmas Bulu didominasi oleh JKN-PBI (Jaminan Kesehatan Nasional Penerima Bantuan Iuran) yang

mencapai 12.154 pasien atau sebesar 49,1% dari total kunjungan. Kondisi ini dapat dipahami karena adanya Program KIS (Kartu Indonesia Sehat) yang dapat digunakan oleh masyarakat tidak mampu untuk mendapatkan layanan kesehatan. Tentunya dengan tingginya angka kunjungan pasien tersebut mengharuskan pegawai puskesmas untuk bekerja lebih ekstra dengan melayani masyarakat kurang mampu yang berpendidikan rendah dengan tingkat kesejahteraan yang juga rendah, tentunya dibutuhkan etos kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan dalam pelayanan dengan *adversity intelligence*. Berdasarkan data yang diperoleh pada Puskesmas Bulu diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada sebanyak 71 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 15 orang dan perempuan sebanyak 56 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Status Perkawinan Karyawan Puskesmas Bulu Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah	Jumlah
1	Laki	12	3	15
2	Perempuan	54	2	56
Total		66	5	71

Sumber : Puskesmas Kecamatan Bulu, 2020.

Data tersebut di atas menggambarkan bahwa karyawan atau pegawai yang terdapat pada Puskesmas Bulu didominasi oleh kaum perempuan dengan persentase sebesar 78,8% atau sebanyak 56 orang, sedangkan pegawai laki-laki hanya sebanyak 15 atau sebesar 21,2%. Jika dilihat dari status perkawinan pegawai maka dapat disimpulkan bahwa persentase menikah pegawai perempuan lebih banyak jika dibandingkan kaum laki-laki yang hanya 80%, sedangkan pegawai perempuan yang menikah sebanyak 96,5%.

Kondisi yang sama juga terjadi pada Puskesmas Tawang Sari, dimana dari 86 orang pegawai yang ada pada puskesmas tersebut diketahui bahwa 74,4% merupakan pegawai perempuan sedangkan pegawai laki-laki hanya 25,6%. Begitupun dengan status pernikahan pegawai, dimana terdapat 72,7% pegawai laki-laki sudah menikah, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 87,5% telah menikah, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Status Perkawinan Karyawan Puskesmas Tawang Sari Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah	Jumlah
1	Laki	16	6	22
2	Perempuan	56	8	64
Total		72	14	86

Sumber : Puskesmas Kecamatan Tawang Sari, 2020.

Besarnya proporsi pegawai perempuan dengan status menikah yang bekerja di puskesmas Bulu dan Tawang Sari tentunya akan menghadapi tekanan dari berbagai aspek sehingga menimbulkan beberapa masalah dalam kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya peran perempuan menikah sebagai pencari nafkah keluarga dan kenyataan bahwa mereka juga berperan untuk meningkatkan kedudukan keluarga, maka bertambah pula masalah-masalah yang timbul. Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga kalau peran yang satu dilakukan dengan baik yang lain terabaikan sehingga timbul konflik peran. Masalah ini timbul terutama bila yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang punya anak-anak dan masih membutuhkan pengasuhan fisik maupun rohani.

Etos kerja Islami yang diterapkan perusahaan di Puskesmas Tawang Sari diantaranya pelaksanaan sholat berjamaah di mushola puskesmas pada waktu

istirahat siang pukul 12.00 dan sore pukul 15.10. Untuk aktivitas keagamaan lainnya, karyawan cenderung melaksanakan aktivitas tersebut diluar puskesmas. Dengan penerapan sholat berjamaah tersebut mengajarkan kepada karyawan untuk disiplin dalam menjaga waktu, begitupun hendaknya dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Namun masih saja ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam pulang seperti yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penelitian ini akan membahas mengenai kinerja karyawan. Maka penelitian ini akan diberi judul : **“ANALISIS FAKTOR *ADVERSITY INTELLIGENCE*, KONFLIK PERAN GANDA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diambil dalam penelitian ini, maka pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mempunyai atau kegunaan, antara lain:

1. Memberikan sumbangan bagi ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.
2. Memberikan informasi dan menjadikan panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *adversity intelligence*, konflik peran ganda, etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan
dengan adanya masukan informasi dan penelitian ini, diharapkan menjadi paduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang

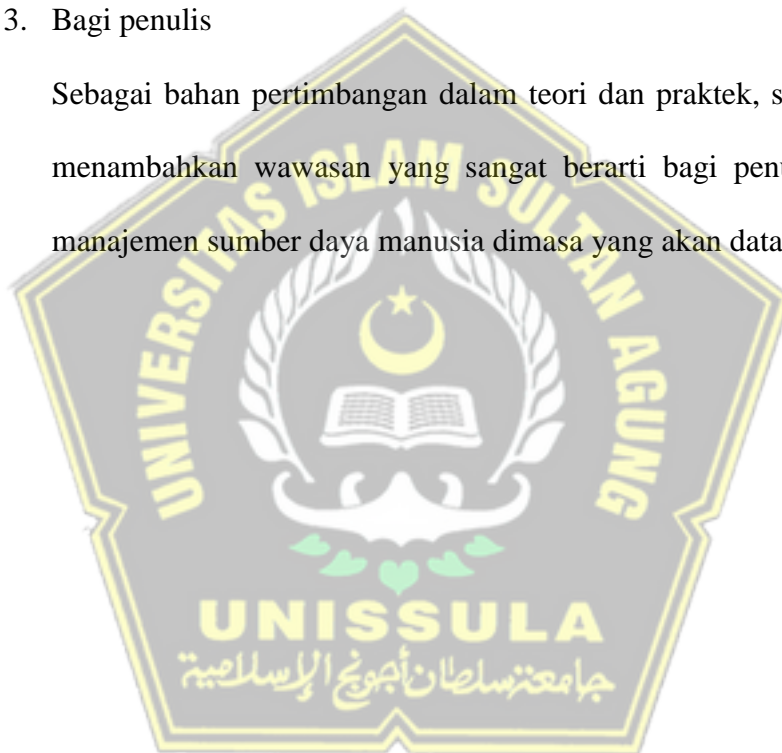
berhubungan dengan *adversity intelligence*, konflik peran ganda, etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis

Sebagai bahan pertimbangan dalam teori dan praktek, sehingga dapat menambahkan wawasan yang sangat berarti bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Sedangkan menurut Sedarmayanti kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2015). Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

2. Indikator Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketepatan waktu (*promptness*)

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Kemampuan (*capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi (*communication*)

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang harmonis diantara pegawai dan para atasan.

2.1.2 Adversity Intelligence

1. Pengertian Adversity Intelligence

Kecerdasan Adversitas (*Adversity Intelligence*) adalah suatu konsep mengenai kualitas pribadi yang dimiliki seseorang untuk menghadapi berbagai kesulitan dan dalam usaha mencapai kesuksesan di berbagai bidang hidupnya (Stoltz, 2005). Dalam kamus bahasa Inggris, kata “*adversity*” diartikan dengan kesengsaraan dan kemalangan, sedangkan “*Intelligence*” diartikan dengan kecerdasan. Stoltz menekankan pada unsur kesulitan (*adversity*) sebagai faktor penentu terhadap kesuksesan seseorang. *Adversity Intelligence* menginformasikan pada individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi sebuah keadaan atau situasi yang sulit (*adversity*) dan kemampuan untuk mengatasinya, meramalkan individu yang mampu dan tidak mampu menghadapi kesulitan, meramalkan mereka yang akan melampaui dan mereka yang akan gagal melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi yang dimiliki, dan meramalkan individu yang akan menyerah dan yang akan bertahan dalam menghadapi kesulitan (Stoltz, 2005).

Stoltz secara ringkas menjelaskan kecerdasan adversitas sebagai kapasitas manusia dalam bentuk pola-pola respon yang dimiliki seseorang dalam mengendalikan dan mengarahkan situasi yang sulit, mengakui dan memperbaiki situasi yang sulit, mempersepsikan jangkauan situasi yang sulit dan mempersepsikan jangka waktu terjadinya kesulitan di berbagai aspek dalam hidupnya (Stoltz, 2005).

Konsep ini merupakan satu kerangka kerja yang dapat diukur karena memiliki alat yang dikembangkan dengan dasar ilmiah yang bertujuan untuk mengetahui kecenderungan dan memahami aspek-aspek dari kesuksesan seseorang dalam merespon keadaan sulit. Definisi kesuksesan yang dikemukakan oleh Stolz adalah tingkat dimana seseorang bergerak maju untuk mencapai misinya, meskipun banyak hambatan atau kesulitan yang dihadapi. Faktor tersebut adalah kecerdasan adversitas (Stoltz, 2005).

Apakah yang dimaksud kecerdasan adversitas (AI) ? Kecerdasan adversitas merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang ketika menghadapi permasalahan, atau bisa dikatakan merupakan kecerdasan daya juang seseorang (Stoltz, 2005). Stolz mengatakan bahwa AI:

- a. *Adversity Intelligence* menjelaskan kepada kita bagaimana sebaiknya tetap bertahan pada masa-masa kesulitan dan meningkatkan kemampuan kita untuk mengatasinya.

- b. *Adversity Intelligence* memprediksi siapa saja yang akan dapat mengatasi kesulitan dan siapa saja yang tidak akan dapat mengatasinya.
- c. *Adversity Intelligence* memprediksi siapa saja yang akan memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerjanya dan siapa yang tidak.
- d. *Adversity Intelligence* memprediksi siapa yang menyerah dan yang tidak.

Dengan kata lain *adversity intelligence* merupakan suatu kemampuan untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala masalah ataupun kesulitan hidup.

2. Indikator *Adversity Intelligence*

Menurut *Adversty Intelligence* dari seseorang terdiri dari empat dimensi yang dikenal dengan istilah CO2RE (*Control, Origin Ownership, Reach, Endurance*) (Stoltz, 2005).

a. Kendali (*control*)

Dimensi ini ditunjukkan untuk mengetahui seberapa banyak kendali yang dapat kita rasakan terhadap suatu peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Hal yang terpenting dari dimensi ini adalah sejauh mana individu dapat merasakan bahwa kendali tersebut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan seperti mampu mengendalikan situasi tertentu dan sebagainya. Kemampuan individu dalam mempengaruhi secara positif suatu situasi, serta mampu mengendalikan respon terhadap situasi, dengan pemahaman awal

bahwa sesuatu apapun dalam situasi apapun individu dapat melakukannya dimensi ini memiliki dua fase yaitu pertama, sejauh mana seseorang mampu mempengaruhi secara positif suatu situasi?

Kedua, yaitu sejauh mana seseorang mampu mengendalikan respon terhadap suatu situasi? Kendali diawali dengan pemahaman bahwa sesuatu, apapun itu, dapat dilakukan.

b. Asal-usul dan Pengakuan (*Origin & Ownership*)

Dimensi ini mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seseorang menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sebagai penyebab dan asal usul kesulitan seperti penyesalan, pengalaman dan sebagainya. Kemampuan individu dalam menempatkan perasaan dirinya dengan berani menanggung akibat dari situasi yang ada, sehingga dapat melakukan perbaikan atas masalah yang terjadi. Dimensi ini mengukur sejauh mana seseorang menanggung akibat dari situasi saat itu, tanpa mempermasalahkan penyebabnya. Dimensi ini mempunyai keterkaitan dengan rasa bersalah. Suatu kadar rasa bersalah yang adil dan tepat diperlukan untuk menciptakan pembelajaran yang kritis atau lingkaran umpan balik yang dibutuhkan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus.

Kemampuan untuk menilai apa yang dilakukan dengan benar atau salah dan bagaimana memperbaikinya merupakan hal yang mendasar untuk mengembangkan pribadi.

c. Jangkauan (*Reach*)

Dimensi ini merupakan bagian dari *Adversity Intelligence* yang mengajukan pertanyaan sejauh mana kesulitan yang dihadapi akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu seperti hambatan akibat panik, hambatan akibat malas dan sebagainya. Kemampuan individu dalam menjangkau dan membatasi masalah agar tidak menjangkau bidang-bidang yang lain dari kehidupan individu, dimensi ini melihat sejauh mana individu membiarkan kesulitan menjangkau bidang lain pekerjaan dan kehidupan individu.

d. Daya Tahan (*Endurance*)

Dimensi keempat ini dapat diartikan ketahanan yaitu dimensi yang mempertanyakan dua hal yang berkaitan dengan berapa lama penyebab kesulitan itu akan terus berlangsung dan tanggapan individu terhadap waktu dalam menyelesaikan masalah seperti waktu bukan masalah, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sebagainya. Kemampuan individu dalam mempersepsi kesulitan, dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan tersebut dengan menciptakan ide dalam pengatasan masalah sehingga ketegaran hati dan keberanian dalam penyelesaian masalah dapat terwujud dimensi ini berupaya melihat berapa lama seseorang mempersepsi kesulitan tersebut akan berlangsung.

Dari dimensi-dimensi tersebut membentuk dorongan bagi individu dalam menghadapi masalah. Kendali atau *control* merupakan tingkat

optimisme individu mengenai situasi yang dihadapi, apabila situasi berada dalam kendali individu maka dalam diri individu akan membentuk intensi menyelesaikan masalah. Individu yang memiliki kendali yang tinggi akan berinisiatif menangkap peluang yang ada.

Asal-usul dan Pengakuan (*origin & ownership*) merupakan faktor yang menjadi awal tindakan individu. Apabila individu memandang penyebab atau asal-usul kesalahan bukan berasal dari diri individu melainkan berasal dari luar atau masalah itu sendiri maka akan timbul intensi untuk melakukan sesuatu yang mampu menyelesaikan masalah tersebut. Jangkauan (*reach*) merupakan faktor sejauh mana kesulitan yang dihadapi individu, semakin besar kesulitan-kesulitan yang dihadapi individu maka semakin rendah intensi individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Daya tahan (*endurance*) merupakan jangka waktu masalah yang dihadapi, apabila lama masalah yang dihadapi maka intensi yang ada dalam diri individu menjadi rendah.

2.1.3 Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Gibson konflik peran ganda adalah terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan individu (Gibson, 2000). Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. Stres yang dimaksud diantaranya adalah stres kerja.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang.

Terdapat dua tipe utama dari konflik peran, antara lain (Greenhaus & Parasuraman, 2000):

- a. Konflik Antarperan

Konflik antarperan terjadi karena tuntutan yang saling bertentangan oleh seseorang yang mengalami dua atau lebih peran. Ketidaksesuaian atau pertentangan ini muncul ketika partisipasi dalam suatu peran menjadi lebih sulit dilakukan karena partisipasi dalam peran yang lainnya. Misalnya adanya tuntutan yang bersamaan akan pemenuhan kewajiban-kewajiban peran kerja dan kewajiban-kewajiban peran keluarga. Konflik ini dapat menimbulkan konsekuensi yang serius, baik pada kehidupan kerja maupun keluarga.

b. Konflik Intraperan

Konflik ini terjadi karena adanya pertentangan tuntutan dalam suatu peran. Konflik tipe ini dapat juga berasal dari ketidakjelasan tugas individu dalam pekerjaannya. Fokus dalam penelitian ini adalah konflik antarperan, tepatnya *workfamily conflict*, karena diungkapkan bahwa masalah utama yang dihadapi oleh wanita yang berkeluarga adalah konflik antarperan (muncul dari tuntutan yang saling berkompetisi di antara peran-peran yang ada) dibandingkan konflik intraperan (pertentangan harapan dalam satu peran) meskipun sebenarnya mereka mengalami keduanya.

Konflik timbul jika adanya dua motif yang bertentangan dalam diri individu yang menunjukkan ketidaksesuaian antara satu motif dengan motif lainnya. Konflik terjadi apabila harapan terhadap peran tidak terpenuhi, individu yang berperan ganda mempunyai keinginan dapat menyelesaikan tugas dan masalah yang dialami dalam rumah tangga, pekerjaan, dan peran lainnya agar seimbang (Aziz, 2006).

2. Indikator Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (Ariani, 2017) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu::

- a. *Time-based conflict*, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

- b. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.4 Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2012).

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social. Sehingga dimana seseorang tinggal sangat mempengaruhi dalam membentuk pandangan hidup yang menjadi bekal dalam menjalani kehidupannya (Sudirman, 2003).

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau berkaitan dengan nilai baik buruk (moral) sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dengan demikian etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani.

Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negative. Sikap tidak muncul dengan seketika tetapi dapat dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh gerungan tentang ciri-ciri sikap (Tasmara, 2012):

- a. Sikap tidak dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia dalam berhubungan dengan objeknya
- b. Sikap berubah-ubah dan dipelajari bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap pada manusia itu.
- c. Sikap tidak berdiri sendiri tetapi senantiasa mengandung reaksi tertentu terhadap suatu objek
- d. Objek sikap dapat merupakan satu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan hal-hal tersebut
- e. Sikap mempunyai segi motivasi dan perasaan

Kerja adalah kegiatan (aktivitas) yang didalamnya terdapat sesuatu yang dikejar, ada tujuan serta usaha yang sangat bersungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya.

Istilah kerja, yang kata dasarnya dari bekerja bermakna melakukan sesuatu yang dapat dilihat dari 3 sudut pandang :

- a. Dari segi perorangan bekerja adalah gerak dari pada badan dan pikiran orang untuk melangsungkan hidup badaniah maupun rohaniah
- b. Dari segi kemasyarakatan, bekerja merupakan melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan masyarakat
- c. Dari segi spiritual bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan.

Menurut George A. Steiner dan John F Steiner mendefinisikan pekerjaan sebagai usaha yang berkelanjutan yang direncanakan untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai atau bermanfaat bagi orang lain. Sehingga hendaklah manusia bekerja agar dapat bermanfaat hidup di dunia ini.

Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya

sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia dapat memanusiakan dirinya.

Banyak kita jumpai orang-orang yang masih belum memiliki pekerjaan, sudah memiliki pekerjaan tapi masih merasa kurang, atau memiliki pekerjaan tetapi tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dan lain-lain. Padahal cukup atau tidaknya pekerjaan itu untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah tergantung dari niat dan syukur kita atas hasil dari pekerjaan tersebut.

Mengenai tentang etos kerja dapat diartikan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai sikap, cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

2. Indikator Etos Kerja Islam

Terdapat beberapa konsep etos kerja Islam yang dapat kita jadikan pedoman menjalani suatu pekerjaan dalam Al Quran dan hadis :

a. Kerja keras.

وَأَلِّسْ
بِئْسَ لَشْرِكٍ
سِوَا
سِوَا
لِشْرِكٍ
عِوَا
عِوَا

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”(An Najm:39)

Ayat ini menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu dalam hidup ini adalah dengan kerja keras. Semakin sungguh-sungguh manusia berusaha dalam usahanya maka semakin mudah jalannya untuk meraih keberhasilan.

b. Menghargai waktu.

Salah satu esensi dan hakikat etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu.

لَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Maka apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh.”(al-Insyirah:7)

Dari ayat tersebut dijelaskan hendaknya kita memanfaatkan waktu sebaik mungkin. apabila kita telah berhasil menyelesaikan satu pekerjaan janganlah kita terus berleha-leha. Selag masih hidup bermanfaat bagi orang lain lebih mulia dari pada bermalas-malasan.

c. Motivasi.

Motivasi yaitu adanya dorongan dari dalam diri untuk mandiri dan mengembangkan usaha yang dijalani, menjadikan diri sebagai sosok yang menginginkan perubahan serta memiliki kepribadian yang kuat, sehingga tidak goyah dengan pengaruh negatif. Allah SWT berfirman.

إِن يَرَوْا كِسْفًا مِّنَ النُّجُومِ سَاقِطًا
يَأْتِيهِمْ مِّنْ أَعْيُنٍ مُّصَوِّفَاتٍ
مِثْلَ النُّجُومِ ۚ أَتَقْرَأُونَ
إِن يَرَوْا كِسْفًا مِّنَ النُّجُومِ سَاقِطًا
يَأْتِيهِمْ مِّنْ أَعْيُنٍ مُّصَوِّفَاتٍ
مِثْلَ النُّجُومِ ۚ أَتَقْرَأُونَ

“Tidak sempurna iman seseorang bila ia tidak mencintai saudaranya (seiman) sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri.”

f. Pandai bersyukur

Manusia hidup didunia dengan berbagai cobaan untuk menguji keimanan kita kepada Allah. Cobaan tersebut bermacam-macam diantaranya cobaan sakit, sehat, kaya, miskin dll. Cobaan yang positif dapat membawa kita lupa pada Allah. Cobaan yang negative kadang kali membuat kita mengeluh kepada Allah. Padahal Allah mengetahui apa yang etrbaik untuk umatnya. Allah berfirman

“Maka nikmat Allah mana lagi yang engkau dustakan?”(Qs Ar Rahman: 13)

Ayat tersebut menegaskan bahwa Allah memberikan nikmat yang begitu luar biasa yang sering kita lupakan. Misalnya, rasa aman menjalani kehidupan adalah kenikmatan yang diberikan Allah. Kita dapat bersekolah dengan tenang, beribadah dengan tenang, dll. Saudara kita yang di Palestina banyak yang merasa terancam ketika melakukan kehidupan sehari-hari karena adanya bom yang diluncurkan oleh Israel.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Adversity Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan

Stoltz menemukan bah warasa ketidakberdayaan yang dipelajari (*Adversity Intelligence*) yang dimiliki seseorang telah mengurangi kinerja,

produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan. Ketidakberdayaan menciptakan campers dan *quitters* (Stoltz, 2005). Stoltz telah mendemonstrasikan bahwa seseorang yang memiliki *Adversity Intelligence* lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar dari pada orang lain yang memiliki *Adversity Intelligence* rendah (Stoltz, 2005).

Stoltz juga mengemukakan para pemimpin di Mott's menemukan bahwa *Adversity Intelligence* meramalkan bagaimana orang menanggapi perubahan. Di First Data Corporation, Stoltz dan sekelompok pemimpin menemukan bahwa *Adversity Intelligence* meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur. Di Deloitte & Touche LLP, *Adversity Intelligence* meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal. *Adversity Intelligence* digunakan untuk mengembangkan jajaran profesional yang mampu mengimbangi tuntutan-tuntutan klien mereka yang terus meningkat (Stoltz, 2005). Lebih lanjut, Stoltz menambahkan, penelitian-penelitian di berbagai perusahaan, sekolah, dan dengan atlet-atlet memperlihatkan bahwa *adversity response profile* (ARP) merupakan peramal kinerja yang efektif dan berperan dalam serangkaian kesuksesan lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lazaro-Capones dalam D'souza dan studi yang dilakukan di Deloitte and Touche, Sun Microsystems, M.P. Resources dalam D'souza menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Adversity Intelligence* dengan kinerja. Penelitian terhadap manajer tingkat menengah di Kota Manila yang dilakukan oleh Lazaro-Capones menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara AQ dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Williams menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara pencapaian murid dengan *Adversity Intelligence* kepala sekolah dalam *level secondary* (Laura & Sunjoyo, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Laura menunjukkan bahwa *Adversity Intelligence* memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, para responden penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi (M= 4,42) dan tingkat *Adversity Intelligence* yang sedang (M= 150,06). Bagi perusahaan yang bersangkutan, hasil penelitian ini memberikan implikasi pada peningkatan tingkat *adversity quotient* karyawan (Laura & Sunjoyo, 2009). Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berkinerja tinggi ditentukan oleh tingkat *Adversity Intelligence* yang tinggi

H₁ : *Adversity Intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik peran ganda ini perlu diperhatikan karena perawat yang sudah menikah akan memiliki peran dan tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya.

Kondisi ini sesuai dengan penelitian Apperson, Schmidt, Moore & yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga, namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan emosional yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran ganda pada perawat wanita (Apperson, 2000).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyatnasari dan Balqis tentang “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian tersebut. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kerjanya (Priyatnasari & Balqis, 2016).

Konflik peran ganda yang dialami wanita terutama wanita yang telah memiliki anak akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

H₂ : Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.2.3. Pengaruh Etos Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) Terhadap Kinerja Karyawan

Melakukan suatu pekerjaan tidak hanya dikarenakan oleh faktor materi namun adanya etos kerja Islami juga sangat penting diterapkan dalam bekerja. Dengan etos kerja Islami maka semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini membuat organisasi atau perusahaan mengalami kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal. Dalam Islam etos kerja yang dominan yaitu menganggap kehidupan di dunia harus dilakukan secara giat dengan mengarahkan pada kegiatan yang lebih baik. Dengan adanya prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

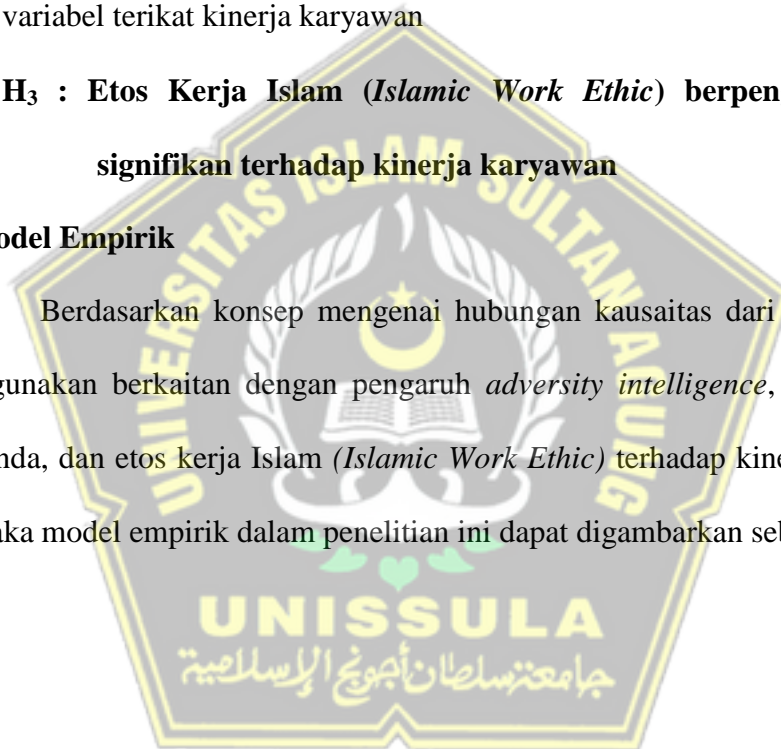
Penelitian yang dilakukan oleh Mitra Hadisi dengan judul “*The Effect Of Islamic Work Ethics On The Performance Of Muslim Employees Of Marketing Sector In Multinational Companies*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan

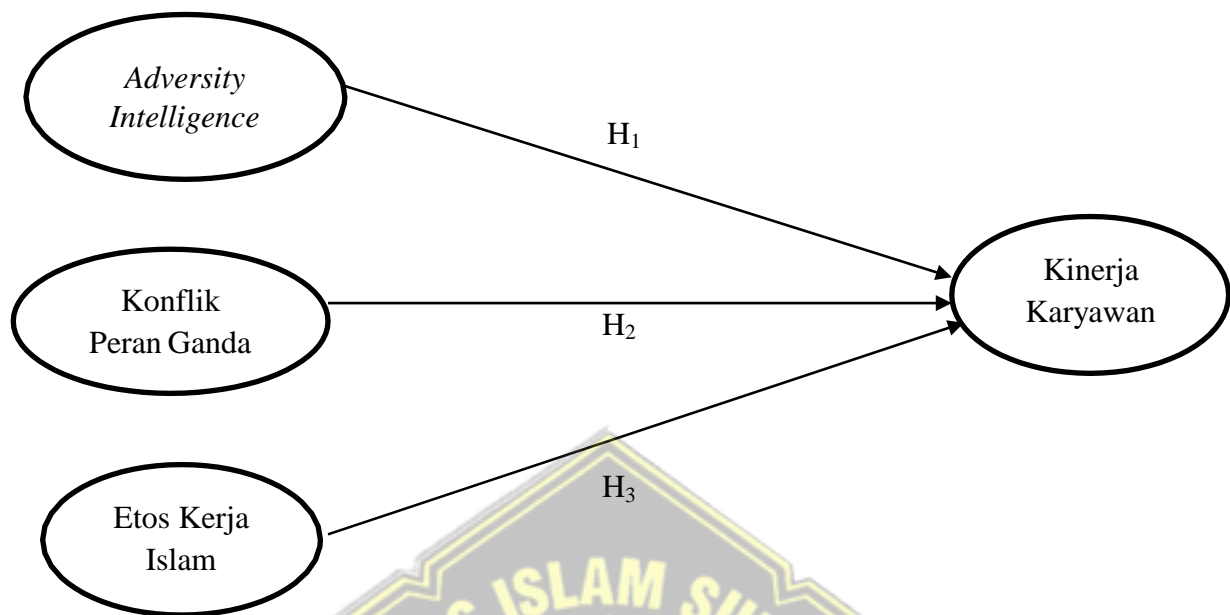
muslim bidang pemasaran di Perusahaan Multinasional. Hasil penelitian dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim di Perusahaan Multinasional (Hadisi, 2014). Penelitian Mitra memfokuskan obyek penelitiannya pada karyawan muslim. Persamaan antara penelitian Mitra dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas etos kerja Islami dan pada variabel terikat kinerja karyawan

H₃ : Etos Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

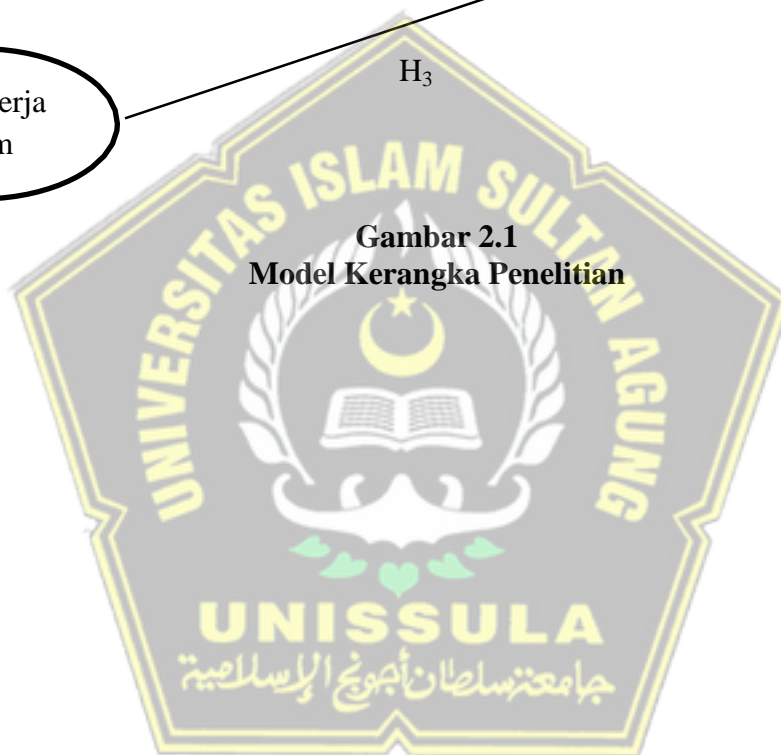
2.3 Model Empirik

Berdasarkan konsep mengenai hubungan kausaitas dari variabel yang digunakan berkaitan dengan pengaruh *adversity intelligence*, konflik peran ganda, dan etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap kinerja karyawan, maka model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 2.1
Model Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2017).

2.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Puskesmas Tawang Sari yang berjumlah 86 orang dan Puskesmas Bulu Sukoharjo yang berjumlah 71 orang, sehingga jumlah populasi sebanyak 157 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diuji, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Perawat, bidan, dokter yang bekerja pada Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.
2. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan
3. Beragama Islam
4. Telah menikah

Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar Sampel Dalam Penelitian

No	Lokasi Penelitian	Populasi	Sampel
1	Puskesmas Tawang Sari	86 orang	48 orang
2	Puskesmas Bulu Sukoharjo	71 orang	43 orang
	Total	157 orang	91 orang

Sumber : data kepegawaian pada Puskesmas Tawang Sari dan Bulu Sukoharjo, diolah

3.3 Sumber Data

2.2.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Nasution, 2009). Sumber data tersebut berasal dari responden yang dijadikan sebagai objek penelitian sebagai sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Data primer yang digali berupa kuesioner tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian.

2.2.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti, peneliti mencari data melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2014). Data tersebut diperoleh menggunakan studi literatur yang dilakukan dengan banyak buku dan diperoleh dengan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti. Sedangkan pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya.

2.4 Variabel dan Indikator

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) dan variabel mediasi (intervening). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sementara itu variabel bebas yang digunakan adalah persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis dan variabel interveningnya adalah *organizational*

citizenship behavior. Gambaran mengenai variabel, definisi operasional dan indikator pengukuran pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) ○ Ketepatan waktu (<i>pomptnees</i>) ○ Inisiatif (<i>initiative</i>) ○ Kemampuan (<i>capability</i>) ○ Komunikasi (<i>communication</i>) (Sedarmayanti, 2015)	Skala Likert
2.	<i>Adversity Intelligence</i> Kecerdasan Adversitas (<i>Adversity Intelligence</i>) adalah suatu konsep mengenai kualitas pribadi yang dimiliki seseorang untuk menghadapi berbagai kesulitan dan dalam usaha mencapai kesuksesan di berbagai bidang hidupnya.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kendali (<i>control</i>) ○ Asal-usul dan Pengakuan (<i>Origin & Ownership</i>) ○ Jangkauan (<i>Reach</i>) ○ Daya Tahan (<i>Endurance</i>) (Stoltz, 2005)	Skala Likert
3.	Konflik Peran Ganda Konflik timbul jika adanya dua motif yang bertentangan dalam diri individu yang menunjukkan ketidaksesuaian antara satu motif dengan motif lainnya. Konflik terjadi apabila harapan terhadap peran tidak terpenuhi,	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Time-based conflict</i>, ○ <i>Strain-based conflict</i> ○ <i>Behavior-based conflict</i> (Greenhaus dan Beutell, dalam Silvia Ariani, 2017)	Skala Likert

	individu yang berperan ganda mempunyai keinginan dapat menyelesaikan tugas dan masalah yang dialami dalam rumah tangga, pekerjaan, dan peran lainnya agar seimbang.		
4.	<p>Etos Kerja Islam</p> <p>etos kerja Islam diartikan sebagai sikap, cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kerja keras ○ Menghargai waktu ○ Motivasi ○ Orientasi kedepan ○ Ukhuwah (Persaudaraan) ○ Pandai bersyukur <p>(Tasmara, 2012)</p>	Skala Likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5. Nilai untuk skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti :

Sangat tidak setuju = 1

Tidak setuju = 2

Kurang setuju = 3

Setuju = 4

Sangat setuju = 5

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki arti sejauh manaketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, di mana:

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka kuesioner dapat dikatakan valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

- Apabila nilai cronbach alpha $>$ 0,7, maka konstruk yang digunakan dapat dikatakan *reliable*.

- Apabila nilai cronbach alpha $< 0,7$, maka konstruk yang digunakan dapat dikatakan tidak *reliable*.

2.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yakni dengan melihat *normal probably plot of standardized residual* dan menggunakan analisis statistik dengan uji non-parametrik Kolmogorov Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah model regresi dinyatakan bebas multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedasitas menggunakan scatter plot dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2011).

2.5.3 Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hpotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Analisis jalur sebenarnya merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda (Ghozali, 2011). Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$EKI = \beta_1 AI + \beta_2 PG + e$$

$$KK = \beta_3 AI + \beta_4 PG + \beta_5 EKI + e$$

Keterangan :

β = Nilai Koefisien

KK = Kinerja Karyawan

- EKI = etos kerja Islam
- AI = *adversity intelligence*
- PG = konflik peran ganda
- e = Error

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- H_0 ditolak, apabila t-hitung $>$ t-tabel dan nilai sig. $<$ 0,05. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- H_0 diterima, apabila t-hitung $>$ t-tabel dan nilai sig. $>$ 0,05. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi

Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diukur dengan besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap dependen semakin besar atau semakin kuat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil atau semakin lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Sampel dalam penelitian ini semula ditentukan sebanyak 91 orang, berhubungan kuesioner disebarakan melalui google formulir dengan link: <https://forms.gle/dJSghPVbL4DAWKZu6>, hingga batas waktu yang telah ditentukan hanya 82 orang yang mengisi, maka pengolahan data dilakukan terhadap 82 responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang yang seluruhnya merupakan pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah usia, pendidikan dan status kepegawaian responden.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	22-25 tahun	11	13.41
2	26-30 tahun	8	9.76
3	31-35 tahun	30	36.59
4	36-40 tahun	8	9.76
5	41-45 tahun	19	23.17
6	46-50 tahun	-	
7	> 50 tahun	6	7.32
Total		82	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa usia responden cukup beragam, namun responden yang berusia 31-35 tahun merupakan usia dengan jumlah terbanyak yakni 30 orang atau sebesar 36.59%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo usianya masih tergolong muda dan

produktif, kondisi ini tidak terlepas dari banyaknya tenaga honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo, dimana mereka pada umumnya merupakan lulusan pendidikan kesehatan yang baru lulus dari pendidikannya.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir		Frequency	Percent
Valid	D3	42	51,2
	SPK	1	1,2
	S1	32	39,0
	S2	7	8,5
	Total	82	100,0

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas, dari 82 orang responden terdapat 42 orang atau 51,2% responden yang berpendidikan D3, sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang atau sebesar 39%, hal ini dapat dipahami bahwa umumnya tenaga kesehatan yang terdapat di Puskesmas sudah cukup baik dimana rata-rata berpendidikan D3 dan S1 yang umumnya merupakan lulusan Diploma III Keperawatan dan Kebidanan, sedangkan S.1 umumnya merupakan lulusan Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) dan Dokter umum dan dokter gigi, sedangkan untuk S2 masih sangat minim dan terbatas dimana hanya terdapat 7 orang yang berpendidikan S2 atau sebesar 8,5%, yang biasanya merupakan lulusan dari Megister Kesehatan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian		Frequency	Percent
Valid	Kontrak/Honorar	16	19,5
	PNS	54	65,9
	Tenaga Kerja Sukarela	12	14,6
	Total	82	100,0

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa umumnya responden merupakan PNS, sedangkan yang berstatus sebagai pegawai kontrak/honorar dan yang berstatus tenaga kerja sukarela (TKS) lebih sedikit dari PNS, hal ini dikarena terbatasnya jumlah penerimaan PNS sementara kebutuhan akan tenaga medis sangat tinggi, sehingga keberadaan pegawai kontrak/honorar dan tenaga kerja sukarela (TKS) sangat dibutuhkan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan		Frequency	Percent
Valid	Janda	6	7,3
	Menikah	76	92,7
	Total	82	100,0

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa umumnya responden masih berstatus perkawinan, Hal ini menunjukkan bahwa responden menikah lebih banyak dari yang berstatus janda. Kondisi ini tertentu berdampak terhadap pekerjaan karena memiliki peran ganda sebagai istri dan ibu rumah tangga, disisi lain harus melaksanakan kewajiban sebagai tenaga kesehatan.

4.2 Analisis Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskripsi dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum karyawan mengenai item pernyataan pada variabel yang diteliti. Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 I &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1,33
 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal - Skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumus di atas, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Rendah	:	1,00 – 2,33
Sedang	:	2,34 – 3,66
Tinggi	:	3,67 – 5,00

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja pegawai

Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 82 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Variabel konflik peran ganda diukur melalui lima indikator yaitu ; Kualitas kerja (*quality of work*), Ketepatan waktu (*pomptnees*), Inisiatif (*initiative*), Kemampuan (*capability*), dan Komunikasi (*communication*). Setiap indikator memiliki beberapa item pernyataan, dan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel 4.5:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja pegawai

No.	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		$\sum f_{xs}$	Rata2	Kategori
		F	F _{xs}	F	f _{xs}	F	F _{xs}	f	f _{xs}	F	F _{xs}			
1	Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	11	55	43	172	17	51	9	18	2	2	298	3,63	Sedang
2	Ketepatan waktu (<i>pomptnees</i>)	16	80	52	208	8	24	4	8	2	2	322	3,93	Tinggi
3	Inisiatif (<i>initiative</i>)	13	65	33	132	22	66	11	22	3	3	288	3,51	Sedang
4	Kemampuan (<i>capability</i>)	13	65	39	156	18	54	11	22	1	1	298	3,63	Sedang
5	Komunikasi (<i>communication</i>)	32	160	37	148	10	30	3	6	0	0	344	4,20	Tinggi
		Rata-rata											3,78	Tinggi

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata skor variabel sebesar 3,78 dengan kategori tinggi, dimana indikator tertinggi adalah Komunikasi (*communication*) dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi antar pegawai sudah baik, begitupun pegawai telah melakukan komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga pasien. Sedangkan indikator terendah yaitu Inisiatif (*initiative*) dengan nilai rata-rata sebesar 3,51 dengan kategori sedang, meskipun memperoleh nilai terendah namun masih dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki inisiatif dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan langsung.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap *Adversity Intelligence*

Tanggapan responden terhadap *Adversity Intelligence* pegawai di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 82 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Variabel konflik peran ganda diukur melalui empat indikator yaitu ; Kendali (*control*), Asal-usul dan Pengakuan (*Origin & Ownership*), Daya Tahan (*Endurance*), Jangkauan (*Reach*). Setiap indikator memiliki beberapa item pernyataan, dan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel 4.6:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel *Adversity Intelligence*

No.	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		$\sum f_{xs}$	Rata2	Kategori
		F	Fxs	F	fxs	F	Fxs	f	fxs	F	Fxs			
1	Kendali (<i>control</i>)	15	75	41	164	16	48	8	16	2	2	305	3,72	Tinggi
2	Asal-usul dan Pengakuan (<i>Origin & Ownership</i>)	13	65	39	156	21	63	9	18	0	0	302	3,68	Tinggi
		8	40	39	156	17	51	17	34	1	1	282	3,44	Sedang
3	Daya Tahan (<i>Endurance</i>)	11	55	30	120	18	54	22	44	1	1	274	3,34	Sedang
4	Jangkauan (<i>Reach</i>)	10	50	33	132	23	69	15	30	1	1	282	3,44	Sedang
		6	30	37	148	27	81	11	22	1	1	282	3,44	Sedang
Rata-rata													3,51	Sedang

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel *Adversity Intelligence* memperoleh nilai rata-rata skor variabel sebesar 3,51 dengan kategori baik, dimana indikator dengan tertinggi yaitu Kendali (*control*) dengan rata-rata sebesar 3,72 dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu melakukan kendali atas emosi mereka saat menghadapi pasien dan keluarga pasien. Sedangkan nilai terendah pada indikator Daya Tahan (*Endurance*) dengan nilai rata-rata 3,34 dengan kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu bertahan dengan tekanan pekerjaan dan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan untuk mengendalikan permasalahan saat bekerja khususnya dengan pasien dan keluarga pasien.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Konflik Peran Ganda

Tanggapan responden terhadap konflik peran ganda di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarakan kepada 82 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Variabel konflik peran ganda diukur melalui tiga indikator yaitu; *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict*. Setiap indikator memiliki beberapa item pernyataan, dan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel 4.7:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Konflik Peran Ganda

No.	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		$\sum f_{xs}$	Rata2	Kategori
		F	F _{xs}	F	f _{xs}	F	F _{xs}	f	f _{xs}	F	F _{xs}			
1	<i>Time-based conflict</i>	24	120	34	136	15	45	8	16	1	1	318	3,88	Tinggi
		15	75	35	140	14	42	17	34	1	1	292	3,56	Sedang
		13	65	31	124	24	72	9	18	5	5	284	3,46	Sedang
2	<i>Strain-based conflict</i>	4	20	35	140	26	78	16	32	1	1	271	3,30	Sedang
		25	125	29	116	14	42	10	20	4	4	307	3,74	Tinggi
		15	75	36	144	21	63	8	16	2	2	300	3,66	Sedang
3	<i>Behavior-based conflict</i>	23	115	35	140	15	45	6	12	3	3	315	3,84	Tinggi
		20	100	36	144	13	39	11	22	2	2	307	3,74	Tinggi
		13	65	40	160	19	57	10	20	0	0	302	3,68	Tinggi
		Rata-rata											3,51	Sedang

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel konflik peran ganda memperoleh nilai rata-rata skor variabel sebesar 3,51 dengan kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa terjadi konflik peran ganda pada responden Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas

Bulu Sukoharjo. Dimana skor tertinggi pada pertanyaan indikator *Behavior-based conflict* memperoleh nilai skor sebesar 3,88 dengan kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja para responden berdampak terhadap berkurangnya waktu mereka bagi keluarga.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan 4 “Permasalahan dalam keluarga saya memengaruhi waktu untuk bekerja” memperoleh nilai skor sebesar 3,30 dengan sedang. Hal ini menggambarkan kondisi responden yang memiliki dua peran sehingga menimbulkan sikap yang berbeda pada kedua peran tersebut, antara sebagai pegawai di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo dan perannya sebagai ibu rumah tangga atau istri di rumah.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Islam

Tanggapan responden terhadap Etos Kerja Islam pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 82 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Variabel Kecerdasan Emosional diukur melalui enam indikator yaitu; Kerja keras, Menghargai waktu, Motivasi, Orientasi kedepan, Ukhuwah (Persaudaraan), Pandai bersyukur. Setiap indikator memiliki beberapa item pernyataan, dan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel 4.8:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Etos Kerja Islam

No.	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		$\sum f_{xs}$	Rata2	Kategori
		F	F _{xs}	F	f _{xs}	F	F _{xs}	f	f _{xs}	F	F _{xs}			
1	Kerja keras	15	75	41	164	16	48	8	16	2	2	305	3,57	Sedang
2	Menghargai waktu	13	65	39	156	21	63	9	18	0	0	302	3,67	Tinggi
3	Motivasi	8	40	39	156	17	51	17	34	1	1	282	3,72	Tinggi
4	Orientasi kedepan	11	55	30	120	18	54	22	44	1	1	274	3,60	Sedang
5	Ukhuwah (Persaudaraan)	10	50	33	132	23	69	15	30	1	1	282	4,04	Tinggi
6	Pandai bersyukur	6	30	37	148	27	81	11	22	1	1	282	3,78	Tinggi
		Rata-rata											3,73	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel Etos Kerja Islam memperoleh nilai rata-rata skor variabel sebesar 3,73 dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa responden pada pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo telah memiliki Etos Kerja Islam yang baik. Dimana rata-rata tertinggi pada pertanyaan 5 “Saya berusaha menjaga hubungan antar sesama rekan kerja bahkan membantu rekan kerja yang meminta pertolongan dalam hal pekerjaan” memperoleh nilai skor sebesar 4,04 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umumnya tenaga medis berusaha membantu rekan kerja yang meminta pertolongan dalam hal pekerjaan.

Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan 1 “Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan saya”. memperoleh nilai skor sebesar 3,57 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagai

pegawai pada Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipergunakan untuk mengukur suatu pernyataan dalam kuesioner. Valid berarti item-item yang ada dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur (Sugiyono, 2015). Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *corrected-item total correlation*, nilai tersebut merupakan nilai r_{hitung} dengan kriteria : jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for Windows* dengan hasil sebagai 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,813	0,215	Valid
	KK2	0,805	0,215	Valid
	KK3	0,817	0,215	Valid
	KK4	0,787	0,215	Valid
	KK5	0,844	0,215	Valid
Adversity Intelligence	AI1	0,706	0,215	Valid
	AI2	0,708	0,215	Valid
	AI3	0,777	0,215	Valid
	AI4	0,686	0,215	Valid
	AI5	0,771	0,215	Valid
	AI6	0,679	0,215	Valid
Konflik Peran	KP1	0,747	0,215	Valid
	KP2	0,719	0,215	Valid

Ganda	KP3	0,797	0,215	Valid
	KP4	0,704	0,215	Valid
	KP5	0,853	0,215	Valid
	KP6	0,801	0,215	Valid
	KP7	0,658	0,215	Valid
	KP8	0,740	0,215	Valid
	KP9	0,667	0,215	Valid
Etos Kerja Islam	EKI1	0,818	0,215	Valid
	EKI2	0,852	0,215	Valid
	EKI3	0,816	0,215	Valid
	EKI4	0,798	0,215	Valid
	EKI5	0,756	0,215	Valid
	EKI6	0,725	0,215	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} dalam uji instrumen pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden yang diuji sebanyak 82 orang didapatkan nilai sebesar 0,215. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan berbentuk kuesioner. Hasil analisis dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen. Reliabilitas berarti suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur reabilitas item pertanyaan dalam kuesioner adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika

memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 (Sugiyono, 2015).

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,868	0.60	Reliabel
<i>Adversity Intelligence</i>	0,814	0.60	Reliabel
Konflik peran ganda	0,899	0.60	Reliabel
Etos Kerja Islam	0,882	0.60	Reliabel

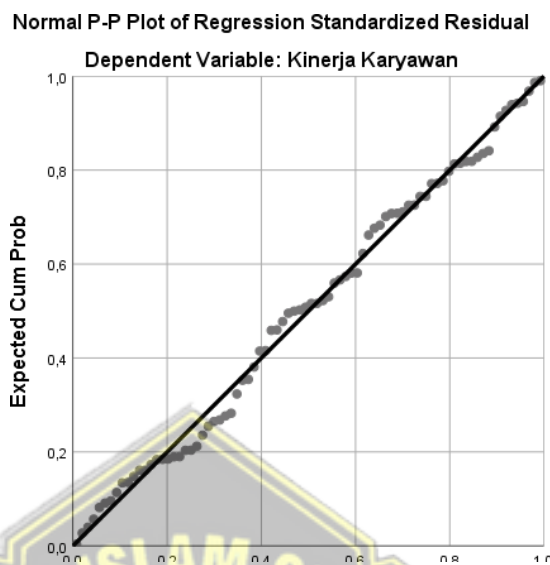
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model *regresi* mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian normalitas dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Normal P-Plot) melalui program SPSS versi 25. Distribusi residual dikatakan normal jika titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2
Grafik Normal P-Plot

Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual).

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berikut ini akan disajikan hasil uji Multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,991	2,251		4,439	,000		
	Adversity Intelligence	,347	,105	,385	3,286	,002	,381	2,622
	Konflik Peran Ganda	-,131	,041	-,240	-3,193	,002	,924	1,082
	Etos Kerja Islam	,264	,092	,329	2,869	,005	,397	2,520

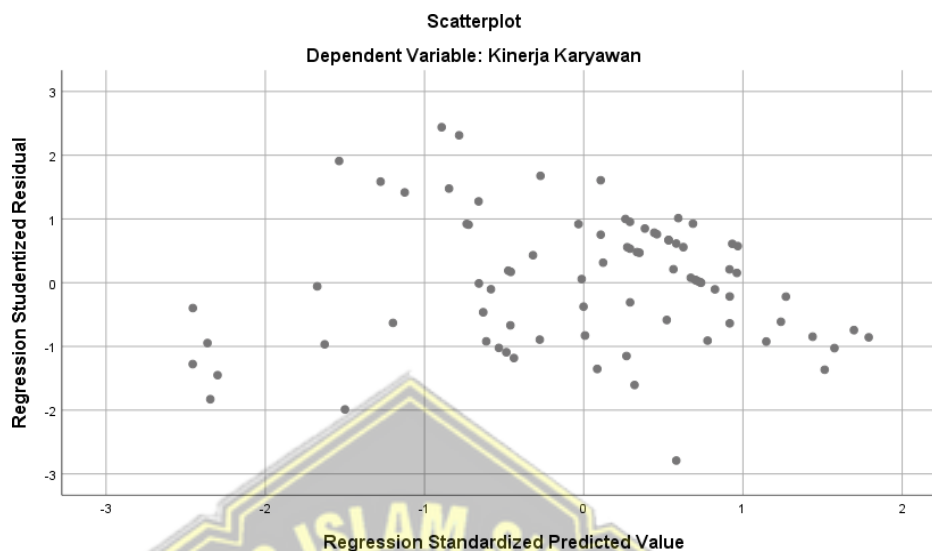
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot*. Jika terjadi titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Grafik 4.3
Grafik scatterplot

Dari Grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan masukan variabel independen *Adversity Intelligence*, konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Adversity Intelligence* konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo maka peneliti melakukan analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,991	2,251		4,439	,000
	Adversity Intelligence	,347	,105	,385	3,286	,002
	Konflik Peran Ganda	-,131	,041	-,240	-3,193	,002
	Etos Kerja Islam	,264	,092	,329	2,869	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.385 (X_1) - 0,240 (X_2) + 0,329 (X_3)$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

b. Koefisien Regresi *Adversity Intelligence* = 0.385

Koefisien regresi bernilai positif artinya ada pengaruh positif *Adversity Intelligence* terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo, yang mana semakin baik *Adversity Intelligence* maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

c. Koefisien Regresi konflik peran ganda = - 0,240

Koefisien bernilai negatif artinya ada pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo, yang mana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin menurun kinerja pegawai.

d. Koefisien Regresi Etos Kerja Islam = 0,329

Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif Etos Kerja Islam terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo, yang mana semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni konflik peran ganda dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja Pegawai. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) $n-k$ dimana $n =$ banyak sampel dan $k =$ banyaknya variabel bebas dan terikat, maka $82 - 4 = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.990.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,991	2,251		4,439	,000
	Adversity Intelligence	,347	,105	,385	3,286	,002
	Konflik Peran Ganda	-,131	,041	-,240	-3,193	,002
	Etos Kerja Islam	,264	,092	,329	2,869	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil uji t untuk variabel *Adversity Intelligence* (X_1)

Hasil uji parsial, variabel *Adversity Intelligence* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel *Adversity Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya *Adversity Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika konflik peran ganda semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

b. Hasil uji t untuk variabel konflik peran ganda (X_2)

Hasil uji parsial, variabel konflik peran ganda (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-3,193) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya, secara parsial variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} negatif artinya konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika konflik peran ganda semakin tinggi, maka akan semakin menurun kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

c. Hasil uji t untuk variabel Etos Kerja Islam (X_3)

Hasil uji parsial, variabel Etos Kerja Islam (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (10.511) > t_{tabel} (2,048), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika Etos Kerja Islam semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari *Adversity Intelligence*, konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df 1 (k-1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 (n - k) atau $82 - 4 = 78$ (n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat), diperoleh F_{tabel} sebesar 2.720.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656,790	3	218,930	37,744	,000 ^b
	Residual	452,429	78	5,800		
	Total	1109,220	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Konflik Peran Ganda, Adversity Intelligence						

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 37,744 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.720. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi variabel bebas dalam model *variabel Adversity Intelligence* (X_1) konflik peran ganda (X_2) dan Etos Kerja Islam (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Adversity Intelligence* konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam secara simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Dapat dilihat pada tabel model summary 4.16:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,576	2,40840
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Konflik Peran Ganda, Adversity Intelligence				

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Model Summary 4.16 dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0.592 atau 59,2%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel *Adversity Intelligence*, konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turun) variabel terikat. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda dan kecerdasan emosional sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel konflik peran ganda (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-3,193) > t_{tabel} (1.990) dengan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} negatif artinya konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika konflik peran ganda semakin tinggi, maka akan semakin menurun kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindah Sawiji (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Dr. Soedirman, Kebumen ($\beta = -0,481$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 21,9\%$), (2).

Kondisi ini sesuai dengan penelitian Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg (2002) yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan

karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga, namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan emosional yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran ganda pada perawat wanita.

Konflik peran ganda di Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo muncul ketika perawat wanita sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas ibu rumah tangga lainnya seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari. Selain itu, perawat wanita juga sering minta izin pulang di saat jam kerja untuk melihat anak yang masih kecil dan membutuhkan ASI. Perawat wanita sulit untuk berkonsentrasi dengan kebutuhan pasien dan terkadang meninggalkan pasien dengan teman satu shift karena kondisi anak sedang rewel dan sakit di rumah. Perawat juga mengatakan bahwa ketika pulang ke rumah, perawat harus tetap mengerjakan pekerjaan rumah walaupun dengan sangat lelah, namun sebagai seorang ibu rumah tangga, pekerjaan rumah tangga akan selalu ada apalagi jika mempunyai anak kecil.

4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Etos Kerja Islam (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (10.511) $>$ t_{tabel} ($2,048$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika Etos Kerja Islam semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa Shafissalam (2017), etos kerja islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki etos kerja islami dalam menjalankan pekerjaannya, belum tentu mereka dapat berkinerja secara baik, atau sebaliknya, kinerja mereka tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja Islami yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan kontribusi etos kerja islami yang hanya sebesar 9.9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 90.1% merupakan variabel lain di luar etos kerja Islami.

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan

pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *Adversity Intelligence* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai Sig. sebesar 0,002 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel *Adversity Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya *Adversity Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika konflik peran ganda semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel konflik peran ganda (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-3,193) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai Sig. sebesar 0,002 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika konflik

peran ganda semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Etos Kerja Islam (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (10,511) > t_{tabel} (2,048), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo. Jika Etos Kerja Islam semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Adversity Intelligence pegawai dengan meningkatkan kemampuan daya tahan pegawai, dimana daya tahan pegawai merupakan indikator terendah, hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu bertahan dengan tekanan pekerjaan dan tugas yang diberikan.
2. Kepada pimpinan Puskesmas Tawang Sari dan Puskesmas Bulu Sukoharjo agar dapat mempertahankan etos kerja Islam pegawai, dengan

meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya.

3. Para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *Adversity Intelligence*, konflik peran ganda dan Etos Kerja Islam secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 59,2%, adalah masih relatif kecil. sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
2. Obyek penelitian adalah profesi tenaga kesehatan, dimana sebelum menempuh pendidikan sudah mengetahui konsekuensi dari jenis profesi tersebut.

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Agenda penelitian yang datang adalah :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel bebas yang lain digunakan yang diperkirakan mampu mempengaruhi kinerjapegawai seperti kepemimpinan, stres kerja, dan lain-lain, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih akurat dalam memperkirakan faktor yang mempengaruhi nilai kinerjapegawai .
2. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan obyek lain yang bukan profesi seperti dokter, atau perawat akan tetapi pekerja wanita, sehingga bisa memberikan hasil yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *PsikoIslamika - Jurnal Psikologi Islam*, No. 8 Vol.
- Apperson. (2000). Manajer Wanita dan Pengalaman Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Jurnal Penelitian Sarjana Amerika*, Vol 1. No.
- Ariani, S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan 23). Rineka Cipta.
- Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Universitas Muhammadiyah Surakarta Press.
- Aziz, A. (2006). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia : Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan*. Salemba Medika.
- Bayani, I., & Hafizhoh, N. (2011). Hubungan antara adversity quotient dan dukungan sosial dengan intensi untuk pulih dari ketergantungan narkotika alkohol psikotropika dan zat adiktif (NAPZA) pada penderita di wilayah Bekasi Utara Lembaga Kasih Indonesia. *Jurnal Soul*, 4 (2), 64-.
- Bernhard, T., & Florensia B.T. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.1.
- Dwi, U., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Kasus Pada Dosen UNNES). *Jurnal Manajemen*, Vol.3 Edis.
- Efnita, S., Taufik, T., & Uyun, Z. (2007). Adversity Quotient Pada Pedagang Etnis Cina. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.2 Edis.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. . (2000). Hubungan antara pekerjaan dan kepuasan keluarga: kovarianasi kausal atau non-penyebab. *Jurnal Manajemen*, Vol. III,.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi keli). Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* (Cetakan ke). Penerbit Erlangga.

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman. (2000). Perspektif interaktif kerja-non-kerja dari stres dan konsekuensinya. *Jurnal Manajemen Perilaku Organisasi, Vol. 1 No.*
- Hadisi, M. (2014). The Effect Of Islamic Work Ethics On The Performance Of Muslim Employees Of Marketing Sector In Multinational Companies. *International Journal of Organizational Leadership, 3 (2014) 3.*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Anteseden dan hasil dari konflik keluarga kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki di Finlandia. *Jurnal Hubungan Manusia, Vol. 51: 1.*
- Kusumawardhani, A., Hartati, S., & Setyawan, I. (2010). Hubungan kemandirian dengan adversity intelligence pada remaja tuna daksa di SLB-D YPAC Surakarta. *Proceeding Konferensi Nasional II Ikatan Psikologi Klinis HIMPSI, 252–257.*
- Laura, & Sunjoyo. (2009). Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan, sebuah studi kasus pada holiday inn bandung. *In National Symposium Management Departement Economic Faculty Maranata Chirstian University, pp. 369–39.*
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marie, J., & Luni, C. (2014). The Relationship Between Adversity Quotient (AQ) and Emotional Quotient (EQ) and Teaching Performance of College PE Faculty Members of CIT University. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, Vol 18, No.*
- Nasution, T. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Priyatnasari, N., & Balqis, I. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar. *Jurnal Universitas Hasanuddin., Vol. 1 No.*
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Revisi (ed.)). CV Mandar Maju.
- Setyawan, I. (2011). Peran ketrampilan belajar kontekstual dan kemampuan empati terhadap adversity intelligence pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Undip, Volume 9 (.*
- Stoltz, P. G. (2005). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Sudirman. (2003). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Suryadi, D. (2004). Gambaran Konflik Emosional Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda. *Jurnal Ilmiah Psikologi Arkhe*, Vol. 1. No.
- Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami (Revisi)*. Gema Insani Press.
- Wulandari, Lifiyah, & Budiningsih. (2009). Kecerdasan Adversitas dan Intensi Sembuh Pada Pengguna Narkoba di Panti Rehabilitasi. *Jurnal Psikologi*, Vol. 3/1:

