

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen organisasi berandil besar demi memastikan kualitas dan efektivitas. Dalam sektor kesehatan, manajemen organisasi meliputi serangkaian proses pengelolaan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas layanan kesehatan. Aspek yang sangat penting pada Fasilitas Kesehatan (faskes) adalah pelayanan, karena kualitas pelayanan dapat mempengaruhi kepuasan mereka terhadap sistem perawatan yang mereka terima. Namun, sudah menjadi hal umum bahwa masih terdapat tantangan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang optimal, hal tersebut menyebabkan banyaknya keluhan pasien dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas kesehatan.

Pengelolaan sumber daya manusia memuat peranan fundamental guna mencapai keberhasilan pengorganisasian. Melalui pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya kerja yang positif dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam pasar yang kompetitif (Muktamar et al. 2024). Berkualitasnya sumber daya manusia mampu membantu secara signifikan terhadap keberhasilan program pelayanan kesehatan. Pengelolaan sumber daya manusia termasuk rumpun ilmu manajemen di mana mendalami seputar pengelolaan pekerjaan individu-individu pekerja di sebuah organisasi. Strategi sebuah organisasi efektif bila mendapati keunggulan kompetitif

berkelanjutan yang hanya dapat diperoleh dengan sumber daya yang memadai. Sebab itulah, mutu dan kapabilitas sumber daya manusia mencakup wanita ataupun pria menjadi sebuah penentu dalam kemajuan organisasi

Kinerja ialah *output* atas berbagai rangkaian aktivitas yang dijalankan guna meraih pencapaian yang ditentukan organisasi. Di sebuah organisasi, kinerja dimaknai sebuah perolehan seseorang baik dari segi kuantitas maupun mutu didasarkan pada beban kerja yang dipercayakan (Sertauli 2024). Keoptimalan kinerja menggambarkan kerja sama yang solid, baik antar individu maupun tim guna meraih ketetapan visi sekaligus misi. Guna mengukur indikator kinerjanya pegawai, khususnya di puskesmas dapat dilihat dari kedisiplinan dan sikap juga perilaku yang mereka tunjukkan di tempat kerja. Kedisiplinan merupakan hal dasar yang perlu dipatuhi oleh setiap anggota dimana pun tempatnya, Sayangnya pada puskesmas, kedisiplinan dianggap “remeh” atau tidak penting, pegawai puskesmas seringkali menyepelkan jam masuk dan jam pulang. Seringkali ditemukan karyawan yang datang melebihi jam masuk dan pulang lebih awal sebelum waktu kerja yang sudah ditentukan berakhir.

Pegawai puskesmas dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keseimbangan antara peran profesional dan pribadi. Dalam konteks SDM, *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) yakni masalah yang ada saat pekerjaan dan keluarga saling berbenturan. Konflik ini menjadi perhatian penting karena, jika tidak diatur dengan baik, dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan. Menurut Rozana dan Purnama

(2022) WFC (*Work family conflict*) ialah konflik peran ganda di keluarga sekaligus pekerjaan, partisipasi dalam peran sebagai pekerja membuat seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga juga mampu didefinisikan layaknya keadaan stres akibat pekerjaan, yaitu ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan beserta tanggung jawab keluarga dalam waktu yang bersamaan. Tuntutan pekerjaan keluarga membuat perempuan harus fokus pada orang tua, suami, juga anak. Namun fokus lain, beban pekerjaan menawarkan perempuan banyak peluang untuk kemajuan karir dan menjanjikan mereka guna mendapat pekerjaan di mana lebih layak atau lebih tingginya penghasilan. Konflik di kedua tugas wajib tersebut dapat menimbulkan stres (konflik keluarga di tempat kerja) dan bisa menimbulkan *work family conflict* (konflik peran).

Dalam penelitian Dewi et al. (2024) konflik peran membuat seseorang menjadi kurang antusias atau putus asa sehingga berujung pada kegagalan dalam beraktivitas. Kecenderungannya di sini mengarah ke arah negatif, yaitu ketika konflik peran meningkat, kinerja menurun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *work family conflict* yang dilakukan oleh Rohmah, Mega, dan Munawaroh (2022) dengan hasil *work family conflict* secara parsial memuat pengaruhnya yang positif juga signifikan kepada kinerja karyawan. Kaitannya dengan itu tertinjau dari pengabaian keluarga, minimnya waktu senggang keluarga, dan jarangnyanya karyawan dilibatkan dalam kegiatan normal keluarga. Hal ini kemudian menimbulkan konflik antar karyawan sebab sulitnya membagi waktunya bersama keluarga

karena dalam bekerja wajib mengikuti aturan badan usaha. Bersimpangan akan hasil penelitiannya Sy, Taufik, and Darmawan (2023) yaitu *work family conflict* tidak memberikan pengaruhnya secara signifikan kepada kinerja pegawai RS Wijaya Kusuma Lumajang. Peneliti dapat menjelaskan hal ini dengan mengatakan bahwasanya makin banyak konflik keluarga-pekerjaan yang dihadapi seorang karyawan, menjadikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut mengecil.

Kecerdasan emosional yakni keterampilan yang bisa dilatih, bukanlah sebuah hal yang dimiliki dari lahir. Kecerdasan emosional memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai guna meraih pencapaian juga target organisasi. Hasil kajian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang memiliki arti krusial terhadap partisipasi pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur (Wiranawata 2023)

Pada pegawai terdapat keterkaitan erat antara pengaruhnya kecerdasan emosional dan hasil kinerja. Keluaran terkait bersimpangan oleh penelitiannya Bernadine (2021) yaitu kecerdasan emosional pada Bank Mandiri Bone tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kaitannya dengan itu dikarenakan karyawan Bank Mandiri Cabang Bone berfikir pasti bahwasanya kinerjanya baik.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas *work family conflict* cenderung terfokus pada responden perempuan, khususnya yang sudah menikah atau memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Hal

ini karena perempuan sering dianggap lebih rentan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa laki-laki juga mengalami tekanan peran akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti Puskesmas yang memiliki beban kerja tinggi dan ekspektasi masyarakat yang besar. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan sampel jenuh yang mencakup seluruh pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, untuk melihat bagaimana *work family conflict* memengaruhi kinerja secara menyeluruh dan tidak terbatas pada satu jenis kelamin saja

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel utama yaitu *work family conflict* dan kecerdasan emosional, yang memungkinkan analisis lebih mendalam terhadap dua faktor psikologis utama yang memengaruhi kinerja pegawai dan menggunakan kerangka kerja manajemen sumber daya manusia untuk menganalisis bagaimana variabel *work family conflict* dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja, yang memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan pegawai Puskesmas. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang tidak terfokus pada 2 variabel tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wiranawata (2023) mencampurkan tiga variabel independen, yakni kecerdasan emosional, efikasi diri, dan konflik peran ganda dan hanya mengkaji variabel secara umum dalam konteks pelayanan kesehatan.

Untuk mendukung pemahaman tersebut, penelitian ini menggunakan teori yang menjelaskan keterkaitan antara konflik peran, kecerdasan emosional dan kinerja, yaitu teori *Job Demands-Resources* (model JD-R). Menurut

Demerouti et al. (2001) Karakteristik pekerjaan ialah komponen esensial pada pekerjaan di mana mampu mempengaruhi sejahtera atau tidaknya karyawan. Karakteristik pekerjaan terbagi dalam dua kategori, yakni *job demand* dan *job resources*. Model ini menyatakan ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya/hal positif pekerjaan rendah, stres dan kelelahan meningkat. Dalam teori JD-R, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sangatlah penting. Apabila sumber daya, seperti kecerdasan emosional, mampu menyeimbangkan tuntutan yang tinggi (*work family conflict*), dampak negatif terhadap kinerja dapat diminimalkan atau bahkan diatasi. Teori ini menyoroti pentingnya memperkuat sumber daya pribadi dan organisasi untuk mendukung kinerja pegawai di tengah tekanan kerja.

Puskesmas Sawahdadap merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang berada di Jl. Cipareuag, Sukadana, Kec. Cimanggung, Kabupaten Sumedang. Letaknya yang dekat dengan masyarakat menjadi pilihan pertama warga untuk mendapatkan layanan kesehatan yang cepat dan mudah diakses, serta memastikan bahwa kebutuhan medis mereka terpenuhi dengan baik. Fasilitas ini dilengkapi dengan berbagai layanan kesehatan, mulai dari pemeriksaan umum hingga program imunisasi, di mana tujuannya ialah memberi peningkatan atas kehidupan masyarakat sekitar.

Dalam setahun terakhir didapatkan banyaknya keluhan pasien yang didominasi oleh masyarakat Cimanggung mengenai kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap. Berikut adalah grafik ketidakpuasan pasien diambil dari ulasan di google maps.

Gambar 1. 1
Grafik Ketidakpuasan Pasien



Sumber: Google Maps

Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa tiap tahun dimulai dari tahun 2022 sampai 2024 ini, pengunjung Puskesmas Sawahdadap yang memberi bintang satu mengalami kenaikan. Bintang satu disini menggambarkan ketidakpuasan pasien terhadap Puskesmas Sawahdadap. Ketidakpuasan tersebut meliputi: pegawai yang kurang ramah, dokter kurang kompeten, pegawai yang sering telat hingga waktu tunggu antrian yang cukup lama. Mayoritas keluhan pasien mengarah pada kinerja pegawai Puskesmas.

Sesuai dengan disiplin kerja yang diberlakukan Puskesmas Sawahdadap kondisinya kini masih belum optimal, ditinjau dari beberapa faktor, yakni:

1. Tingkat keterlambatan pegawai cukup tinggi
2. Masih banyaknya pegawai yang pulang lebih awal.

Konfirmasi atas masalah diperjelas oleh data kehadiran atau absensi pada bulan Desember 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absen Pegawai

Pegawai		Kehadiran		Datang Terlambat		Pulang Awal	
Nama	Izin libur	Jml	Jam : Menit	Jml	Jam : Menit	Jml	Jam : Menit
Yusman, SKM	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Uum Sumarya, AMK	0	11	24:17	4	00:44	1	00:32
Leni Windari, S.Keb	0	9,5	73:36	19	08:32	7	01:47
Eneng Kurniati, S.Tr.Keb	0	9	48:17	9	01:51	3	01:01
Debbie Fitriana K, S.Tr.Keb	0	8,5	32:01	15	07:57	3	01:07
Elis Kurniawati, Amd.Keb	0	9	53:36	17	06:37	5	01:02
Ai Kurniasih, S.Tr.Keb	0	8	53:56	16	07:10	4	01:22
Ai Terisnawati, SKM	0	11,5	54:52	7	03:12	4	01:02
Roni Ramdani, Amd,Kep	0	2	00:00	0	00:00	2	00:05
Putri Wulandari, Amd.Kep	0	8	26:29	9	02:45	5	00:51
dr. Gilang Indhira Mustika	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Sinta Damayanti P, Amd.Kes	0	9,5	67:30	15	03:48	6	01:14
Dwi Mega P, Amd.Farm	0	8	40:17	13	04:49	8	00:58
Purnama Sujana, Amd.Kep	0	0,5	00:00	0	00:00	0	00:00
Evi Nurlatifah, S.Gz	0	9,5	44:47	16	04:20	2	00:18
Neneng Nova Ns, Amd.Keb	0	8,5	32:34	12	05:59	5	01:40
Sri Santi H, Amd.Kep	0	5	15:11	7	02:54	2	00:44
Dede Oman, Amd.Kep	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Reni Nurapriyani, Amd.keb	0	9,5	53:48	17	07:19	4	01:56
Erni Johan, Amd.Kes	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Neng Loura, Amd.Kep	0	10	58:25	15	05:36	6	02:00
Elis Siti Kurniasih, Amd.Keb	0	5,5	16:28	7	05:12	5	01:25
Asep Hadiansyah	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Adang	0	6	15:51	9	01:10	3	00:53
Wanti Wantini, Amd.Keb	0	13,5	62:57	3	00:52	3	01:09
Rani Nurhadianti, Amd.Keb	0	7,5	00:00	2	01:10	5	01:38

Paras Vinanti, S.si	0	6	18:17	11	04:49	3	00:21
Mizan Nurikhsan	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Riana Faniati, Amd.Keb	0	5	00:00	5	02:43	2	00:43
Amel	0	10	76:25	20	05:01	12	03:23
Nadya Junian, SE	0	8,5	73:33	17	05:19	7	01:53
Endang Sulistiani, Amd.Keb	0	7	33:21	11	04:08	7	02:09
Luthfi Nurafiyya, Amd.Kep	0	7,5	32:32	13	07:02	4	00:51
Pupu Solihah, S.Farm. Apt	0	8,5	42:35	17	11:34	9	02:20
dr Anna Dewiyana	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
drg. Nida Nurul Fajri	0	0	00:00	0	00:00	0	00:00
Dadang Solehudin	0	4,5	00:00	0	00:00	2	00:30

Sumber: Puskesmas Sawahdadap

Berdasarkan data absen tersebut dapat dilihat lebih dari setengah pegawai seringkali tidak mematuhi jam kerja resmi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja mereka dapat dibilang kurang karena kualitas kerja yang dilakukan kurang baik juga produktivitas dan efisiensi kerja mungkin menurun. Selain itu, ketidak disiplinan pegawai dapat disebabkan karena faktor masalah pribadi ataupun masalah keluarga yang mereka alami.

Gambar 1. 2
Waktu Tunggu Pasien

Tanggal Pelayanan : 25-01-2025 08:07:56	layanan : 25-01-2025 08:40:23	Kamar/ruang : /
Tanggal Mulai : 25-01-2025 09:57:35	alail : 25-01-2025 10:21:34	Tanggal Pelayanan : 25-01-2025 07:56:23
Tanggal Selesai : 25-01-2025 09:57:35	eslesai : 25-01-2025 10:21:34	Tanggal Mulai : 25-01-2025 08:19:46
ID Pendaftaran : 105942	aran : 105971	Tanggal Selesai : 25-01-2025 08:21:14
Tanggal Pendaftaran : 25-01-2025 08:07:56	endaftaran : 25-01-2025 08:40:23	ID Pendaftaran : 105932
Asuransi : BPJS Kesehatan - PBI JAMINAN KESEHATAN, 000242852583	kesmas : BPJS Kesehatan - PBI JAMINAN KESEHATAN, 0000462903208	Tanggal Pendaftaran : 25-01-2025 07:56:23
Nama Faskes : PKM SAWAHDADAP	kesmas : PKM SAWAHDADAP	Asuransi : BPJS Kesehatan - PEKERJA MANDIRI, 0001468551789
Dokter Perujuk :	erujuk :	Nama Faskes : PKM SAWAHDADAP
Dibuat pada / oleh : 25-01-2025 08:07:56 / puskesmas.sawahdadap	ada / oleh : 25-01-2025 08:40:23 / puskesmas.sawahdadap	Dokter Perujuk :
Dibuat pada / oleh : 25-01-2025 09:38:16 / puskesmas.sawahdadap	ada / oleh : 25-01-2025 08:40:23 / puskesmas.sawahdadap	Dibuat pada / oleh : 25-01-2025 07:56:23 / puskesmas.sawahdadap
		Dibuat pada / oleh : 25-01-2025 08:22:09 / puskesmas.sawahdadap

Sumber: Puskesmas Sawahdadap

Didasarkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia [PerMenKes RI], 2008: 129], layanan rawat jalan memiliki waktu tunggu 60 menit, dihitung sejak pasien *registrasi* sampai pasien diperiksa oleh dokter spesialis atau menerima layanan. Berdasarkan data yang ada, 2 diantaranya belum memenuhi waktu ideal. Pemberian layanan yang baik bisa diintegrasikan ketika waktu tunggu pasiennya berada dalam standar yang ditetapkan (≤ 60 menit). Pemenuhan standar ini akan meningkatkan kepuasan pasien dan menciptakan rasa nyaman, yang pada akhirnya akan mendorong pasien bisa kembali memanfaatkan fasilitas kesehatan di kemudian hari. (Wowor dan Siswati 2022). Pasien yang merasa dihargai waktunya cenderung lebih nyaman dan puas dengan layanan yang diberikan. Ini juga menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan pengalaman pelayanan yang positif.

Selain data dari google maps, absen pegawai dan waktu tunggu pasien, peneliti juga melakukan wawancara singkat bersama salah satu pegawai bagian sanitarian, ia mengatakan “Pegawai di Puskesmas Sawahdadap menghadapi tantangan mengenai pengaturan waktu dan stres emosional, hal tersebut terjadi karena ada kepentingan lain di rumah yaitu mengurus dan menyiapkan kebutuhan anggota keluarga” (Wawancara pada tgl 16 Oktober 2024). Adapun berdasarkan survey dan observasi yang telah dilakukan, maka didapatkan tantangan lain yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Kemampuan mengelola emosi yang buruk: Pegawai dengan kecerdasan emosional rendah mungkin kesulitan dalam mengelola emosi negatif, yang dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan rekan kerja dan pasien

2. Kurangnya empati: Rendahnya kecerdasan emosional dapat mengakibatkan berkurangnya empati terhadap pasien dan rekan kerja, yang penting dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Hal ini dapat menghambat kolaborasi tim dan kualitas pelayanan
3. Komunikasi yang tidak efektif: Pegawai dengan kemampuan emosional yang rendah mungkin mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif, sehingga mengganggu koordinasi dan tim kerjasama

Beberapa wawancara singkat dengan 3 informan, yaitu pegawai Puskesmas Sawahdadap dengan posisi jabatan yang berbeda pada tanggal 18 November 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut, pegawai puskesmas yang didominasi oleh wanita sejumlah 28 orang dan sisanya 8 orang pria, didapatkan bahwa terdapat pegawai yang merasa bahwa pekerjaan cukup mengganggu waktu bersama keluarga. Hal tersebut dapat peneliti sorot sebagai suatu permasalahan dari *work family conflict*. Sisi positif dari ke 3 pegawai tersebut adalah mereka sudah paham mengenai pentingnya kecerdasan emosional, walaupun dari hasil observasi lapangan didapatkan bahwa mereka belum menerapkan hal tersebut dengan baik dalam pekerjaannya.

Dengan uraian latar belakang, penulis tertarik menyusun penelitiannya ini bertajuk “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sawahdadap Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang”.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti bisa mengidentifikasi masalahnya, yaitu:

1. Kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap dinilai masih belum optimal, terbukti dari meningkatnya jumlah keluhan pasien terkait pelayanan yang diterima, seperti sikap kurang ramah, ketidaktepatan waktu pelayanan, dan ketidakhadiran pegawai tepat waktu.
2. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih rendah, ditunjukkan oleh tingginya angka keterlambatan masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, yang dapat berakibat terhadap kinerja juga dan kualitas layanan kesehatan.
3. *Work family conflict* dapat dikategorikan sebagai salah satu unsur yang berpeluang menurunkan kinerja pegawai, terutama bagi pegawai yang jumlahnya dominan yaitu perempuan, sebagai tenaga kerja di Puskesmas dan memiliki tanggung jawab ganda di rumah dan tempat kerja.
4. Kecerdasan emosional pegawai belum dikelola secara optimal, terlihat dari kemampuan pengelolaan emosi yang rendah, kurangnya empati terhadap pasien maupun rekan kerja, serta komunikasi yang belum efektif dalam lingkungan kerja.
5. Belum adanya upaya strategis dalam mengelola *work family conflict* dan meningkatkan kecerdasan emosional, yang jika dibiarkan akan terus

berdampak negatif pada kinerja pegawai dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas.

C. Batasan Masalah

Demi tercapainya penelitian ini tetap terfokus pada tujuan utama, penulis menetapkan batasan ruang lingkup penelitian yakni:

1. Penelitian ini terbatas pada pegawai Puskesmas Sawahdadap sebagai objek studi.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada dua faktor, yaitu *Work Family Conflict* dan *Kecerdasan Emosional*.
3. *Kinerja Pegawai menjadi variabel terikat pada penelitian yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian*
4. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada pegawai Puskesmas Sawahdadap yang berstatus ASN maupun non-ASN.
5. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025 melalui pendekatan kuantitatif dengan penerapan metode analisis regresi linier berganda.
6. Tidak membahas variabel lain di luar *Work Family Conflict* dan *Kecerdasan Emosional* yang turut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, misalnya beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, ataupun gaya kepemimpinan.

D. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang serta hasil identifikasi masalah, dengan demikian, rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap?
3. Apakah dan seberapa besar *work family conflict* dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Guna menguji pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap
2. Guna menguji pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap
3. Guna menguji pengaruh dan besaran pengaruh *work family conflict* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawahdadap

	Menyusun Proposal							
	Seminar proposal							
2.	Revisi Proposal							
	Bimbingan Lanjutan BAB I, II, & III							
	Membuat Instrumen							
	Penelitian Lapangan							
3.	Pengolahan Data							
	Penyusunan BAB IV dan BAB V							
	Sidang Akhir							
	Revisi Skripsi							

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Tiap bab pada skripsi ini disusun secara sistematis dan memiliki keterkaitan yang erat. Guna memperoleh pembahasan terstruktur sekaligus koheren, masing-masing Setiap bab selanjutnya diuraikan ke dalam sub-bab guna mendukung pemaparan materi.

BAB PERTAMA bab ini berfungsi sebagai pendahuluan yang memaparkan berbagai aspek dalam skripsi ini, meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB KEDUA tinjauan pustaka menguraikan tentang konsep dan teori mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia, *work family conflict*, kecerdasan emosional dan kinerja. Kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian pun terdapat pada bab ini.

BAB KETIGA metodologi penelitian mengkaji tentang jenis penelitian, waktu dan wilayah penelitian, populasi dan sampel

BAB KEEMPAT menguraikan perihal kondisi umum wilayah yang diteliti, analisis deskriptif statistic, pengujian dan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian

BAB KELIMA Penutup ini merangkum temuan-temuan dari penelitian, batasan penelitian dan saran bagi puskesmas sawahadadap juga bagi peneliti selanjutnya.