

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Suliyanto (2018) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah bentuk data angka atau bilangan. Jenis penelitian kuantitatif dapat memperoleh hasil dengan menggunakan uji t dan uji f untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, sumber data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari keterangan responden baik melalui pengisian kuisioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. (CRYSGIANTORO, 2021)

3.3 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi dengan memperoleh data dari sampel untuk melihat hubungan antar variabel (Sinambela 2014:68).

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sinambela 2014:68). Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan di P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sinambela 2014:68). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan dengan menggunakan metode *judgmental sampling*, dimana anggota populasi ditentukan, langsung oleh peneliti dengan mempertimbangkan persyaratan tertentu. Persyaratan tersebut adalah status perkawinan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel bebas (independent variable)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

3.5.2 Variabel terikat (Dependent variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja karyawan di P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	<i>Work-to-Family Conflict</i> (WFC) adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. (Greenhaus dan Beutell dalam Arianto dan Sihite, 2018).	<i>Work-family conflict</i> merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Masalah keluarga 4. Terlambat ke kantor karena pekerjaan rumah 5. Konflik antara pekerjaan dengan komitmen untuk keluarga 	Likert

<p><i>Family-To-Work Conflict</i> (X₂)</p>	<p><i>Family to Work Conflict</i> berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, et al. 2012:1870).</p>	<p><i>Family-to-work conflict</i> adalah bentuk dari konflik peran yang terjadi pada saat masalah di keluarga mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat dikantor</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan keluarga 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Mengutamakan keluarga 4. Pekerjaan tidak terlaksana dengan baik 5. Konflik antara pekerjaan dengan keluarga 6. Tidak memenuhi tanggung jawab di kantor 	<p>Likert</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Robbins dan Judge dalam Sihite (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.</p>	<p>Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Penghargaan 3. Dukungan atasan 4. Kesesuaian pekerjaan 5. Kesempatan liburan 6. Kondisi kerja 7. Lingkungan kerja 	<p>Likert</p>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Melalui hasil pengolahan data validitas, jika diperoleh nilai koefisien korelasi pearson yang lebih besar dari r table sebesar 0,246 dan nilai signifikansi di bawah 0,05, artinya indikator *Work-to-Family conflict*, *Family-to-Work Conflict* dan Kepuasan kerja valid. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.
2. pengujian validasi instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*statistical Program and Service Solution seri 23*)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian, artinya bila alat ukur tersebut sudah diuji berkali-kali dan hasilnya tetap. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Uji realibilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha i^2}{\sum \alpha t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \alpha i$ = Jumlah variasi skor tiap item

k = Banyaknya soal

αt^2 = Variasi total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai korelasi	Keterangan
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Suliyanto 2018)

3.8 Uji Prasyarat Analisis Data

3.8.1 Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah kita menggunakan data dan sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga

kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas *probability plot* dan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

3.8.2 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linearitas dengan uji F. Kaidah dengan melihat p pada tabel linearitas, dimana jika $p < 0,05$ untuk linierity dan jika $p > 0,05$ untuk deviation for linierity maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Pada uji linieritas ini penulis menggunakan SPSS (Statistical Program and Service seri 25).

Rumusan Hipotesis :

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_a = Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika probabilitas (sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak
3. Penjelasan dan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi

simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (Statistical Program and Service seri 25).

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Penjelasan kesimpulan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) $> 0,1$ atau sebaliknya maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas

3.9 Metode Analisa Data

Metode analisis data mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Work to Family Conflict* (X1) dan *Family to Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan spss.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Nilai

signifikansi yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai signifikansi $<5\%$, maka variabel independen memengaruhi variabel dependen (hipotesis penelitian diterima).

3.10.2 Uji f

Uji f dikenal dengan uji model/ANOVA yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). *The Relationship Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses*. *Nursing Forum*, 52(4), 278–288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Ammiriel, P.K., Purwanto, .Y., & Yuwono, S., 2007, “Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan berjenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga”, *Indigenous Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*. 9(2), 1-13
- Asbari, Masduki, 2020 “*Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang*”. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online: 2716-4446.
- Bacharach, S.B., P. Bamberger, and S. Conely, 1991”, *Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact stress on burnout and satisfaction at work*”, *Journal of Organizational Behavior* 12(1): 39-63.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H., 2001,” *An Investigation into the InterRelationships of Work- Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction*”, *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Brian, Ega., 2018 ” *Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang mekarjaya, Yogyakarta*”
- Christine, W.S., Oktorina, M., & Mula, I., 2010, “*Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, September : hal 121-132.
- Crysgiantoro, A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Reward, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PR. Pisang Agung Malang)*.
- Dessler, G. (2003). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.

- Destianti, Intan (2018) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X
- Eliyana, Elis (2020), “*The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction with Organizational Commitment as the Moderator Variable*” 2020;11(10):429-437
- Fazliawan, N. M., & Yanuar, Y. (2020). Pengaruh *Family-Work Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan Variabel Mediasi *Work Engagement*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 531-541.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., (terjemahan Nunuk Ardiani), 1996, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1, Edisi 8 Cetakan 1, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2020). Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 564-569.
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372-380.
- I Wayan, Riana (2016), Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Bali
- Istijanto, M.M., M.COM. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartika, Yuni “Pengaruh *Work family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba” (2021),15-17.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

- Muarief, (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO.Armada Penantian Transport Bandar Lampung” *Jurnal Manajemen*
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R, 1996, “ *Development and Validation of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales*”, *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Nurmayanti, Siti,. Putra, Dwi,. “Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup (studi padaperempuan etnis bali yang bekerja di kota mataram)” Vol. 6, No. 2 – September 2018, 36-46.
- Rahim, N. B. (2019). The Effect of Work-Family Conflict towards Job Satisfaction and Emotional. 43.
- Riptiono, S. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Turnover Intention dengan Job Strees sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Robbins, Stephens P, 1996, *Perilaku Organisasi 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Roles,” *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- S.P Hasibuan, D. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). *Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction*. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung

- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work—family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298-308.
- Wicker,D.(2011). Job Satisfaction. New York: AuthorHouse
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>
- Sinambela, Lijan Poltak.*Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya / Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M., M.Pd .2014*
- Rahman, M. F. W., & Kistyanto, A. (2019). Hubungan antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 410-429.
- BARUS, L. P. B. (2019). *ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS KABANJAHE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).