

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi data

Deskripsi data dapat didefinisikan sebagai gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis serta untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek. Dalam penelitian ini karakteristik responden antara lain usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Usia

Usia responden dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	25-35	24	48
2.	36-45	26	52
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 25-35 sebanyak 24 orang sedangkan usia 36-45 sebanyak 26 orang.

##### 2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	11	22
2.	SMA	37	74
3.	D3	2	4
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh pendidikan SMA dengan jumlah 37 orang, pendidikan SMP 11 orang dan pendidikan D3 sebanyak 2 orang.

### 3. Lama Kerja

Karakteristik lama kerja responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	0-5 tahun	13	26
2.	6-10 tahun	35	70
3.	>10 tahun	2	4
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja 6-10 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 35 orang sedangkan yang bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 13 orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menggunakan analisis deskripsi pada variabel yang dilakukan dengan cara mencari nilai rata-rata jawaban responden di setiap item pertanyaan, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang telah ditentukan.

Interval : nilai tertinggi-nilai terendah

5

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Rentang skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

5

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah (Sanusi, 2014:66) :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Cukup

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel yaitu *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	Skor
1.	Kesempatan menerima promosi jabatan sangat terbatas	3	15	15	60	26	78	6	12	0	0	50	165
2.	Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	20	19	76	24	72	2	4	1	1	50	173
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diterima	2	10	11	44	31	93	5	10	1	1	50	158
4.	Gaji yang diberikan	6	24	15	60	24	72	5	10	0	0	50	166

	sesuai dengan harapan saya												
5.	Saya tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	8	40	15	60	24	72	3	6	0	0	50	178
6.	Promosi jabatan diberikan berdasarkan prestasi kerja	2	10	15	60	24	72	7	14	2	2	50	158
7.	Atasan meluangkan waktu untuk membantu saat saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan	5	25	13	52	27	81	3	6	2	2	50	160
8.	Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik terkait pekerjaan	5	25	11	44	24	72	9	18	1	1	50	160
9.	Rekan kerja menyenangkan dan saling mendukung satu sama lain	3	15	14	56	26	78	6	12	1	1	50	160
10.	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	4	20	16	64	26	78	4	8	0	0	50	166
Jumlah												1644	
Rata-rata												16,44	

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Dari tabel 4.4 terkait dengan Kepuasan Kerja Karyawan di P.O Armada Penantian Bandar Lampung dapat diketahui bahwa

pernyataan dengan jumlah jawaban paling banyak pada pernyataan nomor 5 yaitu “Saya tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan” dengan total skor sebesar 178.

**Tabel 4.5**

**Uji Frekuensi *Work-to-Family Conflict* (X1)**

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
		F	skor	F	Skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor
1.	Waktu untuk kebersamaan dengan keluarga kurang	11	55	16	64	21	63	2	4	0	0	50	186
2.	Atasan sering memberikan tugas saat hari libur sehingga tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga	14	70	14	56	21	63	1	2	0	0	50	131
3.	Pekerjaan menjadi alasan perubahan rencana pribadi	9	45	19	76	19	57	3	6	0	0	50	184
4.	Keharusan untuk meninggalkan hal yang disenangi karena tuntutan pekerjaan	9	45	16	64	24	72	1	2	0	0	50	183
5.	Kemarahan mudah muncul karena banyaknya tuntutan pekerjaan	18	90	14	56	18	54	0	0	0	0	50	200
6.	Sering terlambat ke kantor karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu	10	50	14	56	23	69	3	6	0	0	50	181
7.	Banyaknya waktu yang dihabiskan	18	90	14	56	18	54	0	0	0	0	50	200

	untuk pekerjaan seringkali membuat kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga												
8.	Pekerjaan cukup menyulitkan dalam berperan sebagai pasangan atau orang tua yang diinginkan	13	65	11	44	22	66	3	6	1	1	50	182
9.	Sering merasa kelelahan setiap pulang karena bekerja	16	80	15	60	18	54	1	2	0	0	50	196
10.	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga	18	90	14	56	18	54	0	0	0	0	50	200
Jumlah												1843	
Rata-rata												18,43	

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel *Work to family conflict* adalah 18,43. Jumlah jawaban tertinggi adalah pada pernyataan item 5, 7 dan 10 dengan total skor sebesar 200.

**Tabel 4.6**

**Uji Frekuensi *Family to Work Conflict* (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor
1.	Pekerjaan di kantor tertunda karena tuntutan istri atau anak	26	130	11	44	13	39	0	0	0	0	50	213
2.	Merawat keluarga berpengaruh terhadap jam kerja	19	95	8	32	14	42	9	18	0	0	50	187

3.	Keluarga lebih diutamakan dibandingkan dengan pekerjaan	20	100	19	76	11	33	0	0	0	0	50	209
4.	Keluarga meminta waktu bersama yang lebih sehingga menjadi penghambat saat melakukan tanggung jawab dalam bekerja (hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dll)	29	145	9	36	12	36	0	0	0	0	50	217
5.	Keluarga sering mencampuri urusan pekerjaan	20	100	19	76	11	33	0	0	0	0	50	209
6.	Masalah keluarga sering kali mengganggu pekerjaan	29	145	9	36	12	36	0	0	0	0	50	217
7.	Tekanan keluarga mengganggu dalam menjalankan kewajiban kantor	5	25	4	16	41	123	0	0	0	0	50	164
8.	Keluarga menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor	26	130	11	44	13	39	0	0	0	0	50	213
9.	Sering melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang harus dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga	17	85	8	32	16	48	9	18	0	0	50	183
10.	Kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja karena permasalahan	17	85	8	32	16	48	9	18	0	0	50	183

	keluarga																			
Jumlah																			1995	
Rata-rata																			19,95	

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan *terkait Family to Work Conflict* dengan jumlah jawaban tertinggi adalah pada pernyataan item 4 dan 6 dengan jumlah skor sebesar 217.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan suatu instrument artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan korelasi *Pearson Product Moment*. Adapun kriteria uji validitas sebagai berikut :

Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid

**Tabel 4.7**

**Hasil uji validitas variabel *Work to Family Conflict***

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.433	0.279	0.002	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.792	0.279	0.000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.465	0.279	0.001	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.538	0.279	0.000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.465	0.279	0.001	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.538	0.279	0.000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.384	0.279	0.006	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.433	0.279	0.002	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.765	0.279	0.000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0.765	0.279	0.000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas pada variabel menunjukkan seluruh butir pernyataan mengenai *Work to Family Conflict* diperoleh hasil nilai signifikansi pada seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan *Work to Family Conflict* dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas variabel *Family to Work Conflict***

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.612	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.622	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.773	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.443	0.279	0.001	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.732	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.472	0.279	0.001	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.732	0.279	0.001	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.534	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.648	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.732	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Tabel 4.8 hasil uji validitas pada variabel menunjukkan seluruh butir pernyataan mengenai *Family to Work Conflict* diperoleh hasil nilai signifikansi pada seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan *Family to Work Conflict* dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja**

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.577	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.624	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.519	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.738	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.670	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan 6	0.362	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.658	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.507	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0.546	0.279	0.000	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0.399	0.279	0.004	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas pada variabel menunjukkan seluruh butir pernyataan terkait Kepuasan Kerja diperoleh hasil nilai sig pada seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan alpha cronbach. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka item dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliabel*)
2. Apabila nilai Cronbach's alpha < 0,60, maka item dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliabel*)

**Tabel 4.10**  
**Interprestasi 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 : (Sugiyono, 2013)

Dengan melihat ketentuan reliabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai alpha cronbach	N of Items	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Work to Family Conflict</i>	0,742	11	0,6	Nilai alpha cronbach > 0,60	Reliabel
<i>Family to Work Conflict</i>	0,755	11	0,6	Nilai alpha cronbach > 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,715	11	0,6	Nilai alpha cronbach > 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada variabel *Work to Family Conflict* (X1) adalah 0.787, *Family to Work Conflict* (X2) adalah 0.778 dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.769. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki nilai Nilai alpha cronbach > 0,60 yang berarti masing-masing variabel dapat dipercaya atau reliabel dan berada dalam interpretasi yang cukup tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebuah data yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Saphiro Wilk*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : data berasal dari populasi berdistribusi normal  
Ha : data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (sig) > 0,05 maka Ho diterima (normal)

3. Apabila ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak (tidak normal)

Berikut adalah hasil pengujian normalitas :

Adapun hasil uji normalitas dengan uji statistik *Saphiro Wilk* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji statistik *Saphiro Wilk***

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_X1	.162	50	.002	.951	50	.037
TOTAL_X2	.116	50	.092	.948	50	.027

a. Lilliefors Significance Correction

sumber : Hasil diolah tahun 2023

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui saphiro wilk nilai variabel X1 (0,37) dan X2 (0,27) tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS.

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  = Model regresi berbentuk linear.

$H_a$  = Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas ( $\text{sig.} > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima

1. Jika probabilitas ( $\text{sig.} < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak

2. Penjelasan dan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

Dari hasil pengolahan uji linearitas diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepuasan kerja* <i>Work to Family Conflict</i>	0,856	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan kerja* <i>Family to Work Conflict</i>	0,650	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 variabel *Work to Family Conflict* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai 0,856 lebih besar dari 0,05, *Family to Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai 0,650 lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian sig > alpha maka  $H_0$  diterima sehingga dinyatakan Linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen.

Adapun Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS sehingga diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Keterangan
<i>Work to Family Conflict</i>	0,976	Nilai <i>Tolerance</i> > 0,10	1,024	Nilai VIF < 10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Family to Work Conflict</i>	0,976	Nilai <i>Tolerance</i> > 0,10	1,024	Nilai VIF < 10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 nilai VIF pada variabel *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda karena variabel lebih dari satu yaitu *Work to Family Conflict* (X1), *Family to Work Conflict* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima
- d. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Constant	54.899
<i>Work to Family Conflict</i>	-0.315
<i>Family to Work Conflict</i>	-0.242

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 54,899 - 0,315 X_1 - 0,242 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = *Work to Family Conflict*

X<sub>2</sub> = *Family to Work Conflict*

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

Hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 54,899 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pada Karyawan P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung adalah sebesar 54,899 apabila *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* bernilai = 0.
- Variabel *Work to Family Conflict* memiliki nilai koefisien sebesar - 0,315 menyatakan bahwa setiap peningkatan *Work to Family Conflict* sebesar satu satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 31,5% dan berlaku juga sebaliknya.
- Variabel *Family to Work Conflict* memiliki nilai koefisien sebesar - 0,242. Artinya setiap *Family to Work Conflict* meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 24,2 % dan berlaku sebaliknya.

**Tabel 4.16**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

R	R Square
,431	,186

*Sumber : data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,431 artinya tingkat hubungan *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,431. Koefisien R Square sebesar 0,189 artinya Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) sebesar 18,6% sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Uji t

Uji independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan t bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel adalah 5%.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- b. Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Thitung	Signifikansi	Alpha
<i>Work to Family Conflict</i>	-2,801	0,007	0,05
<i>Family to Work Conflict</i>	-2,247	0,012	0,05

*Sumber : data diolah tahun 2023*

#### 1. *Work to Family Conflict* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0$  = *Work-to-Family Conflict* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$H_a = \textit{Work-to-Family Conflict (X1)}$  berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil implikasi uji analisis regresi linier berganda pada variabel *Work to Family Conflict* menunjukkan uji  $t = -2,801$  koefisien  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel serta  $\text{sig} (0,007) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel *Work to Family Conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja sopir bus di P.O Armada Penantian Transport.

## **2. *Family to Work Conflict (X2)* terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

$H_0 = \textit{Family-Work Conflict (X2)}$  Tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$H_a = \textit{Family-Work Conflict (X2)}$  berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil implikasi pada uji analisis regresi linier berganda pada variabel *Family-Work Conflict* menunjukkan bahwa uji  $t = -2,247$  serta nilai  $\text{sig} (0,012) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel *Family-Work Conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja sopir di P.O Armada Penantian Transport.

### **4.5.2 Uji f**

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

*Work-to-Family Conflict (X1)* dan *Family-Work Conflict (X2)* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$H_0 = \textit{Work-to-Family Conflict (X1)}$  dan *Family-Work Conflict (X2)* Tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$H_a = \textit{Work-to-Family Conflict (X1)}$  dan *Family-Work Conflict (X2)* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - b. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Work-to-Family Conflict</i> (X1), <i>Family-Work Conflict</i> (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	5,372	3,19	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,008	0,05	$Sig < \alpha$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Hasil diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Fhitung (5,372)  $>$  Ftabel (3,19) dan sig (0,008)  $<$   $\alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di P.O Armada Penantian Transport.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh *Work to Family Conflict* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work to Family Conflict* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sopir di P.O Armada Penantian Transport. Hal ini berarti semakin tinggi *Work to family Conflict* yang terjadi maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan. Jika dikaitkan dengan indikator *time based conflict* peran yang dijalankan para karyawan tidak saling mendukung. Karyawan tidak dapat mengendalikan waktu dalam rumah tangga dan pekerjaan mengingat waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan lebih besar sehingga kehilangan waktunya dalam menjalankan peran sebagai anggota keluarga. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Damrus, Ronal Donra Sihaloho bahwa *Work to Family Conflict* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

### **4.6.2 Pengaruh *Family to Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Family to Work Conflict* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sopir di P.O Armada Penantian Transport. Hal ini berarti semakin tinggi *Family to Work Conflict* maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja karyawan. Jika dikaitkan dengan *strain-based conflict* peran sebagai anggota keluarga dapat memberikan tekanan terhadap peran karyawan. contoh tekanan keluarga yaitu : hadirnya anak-anak yang masih kecil sehingga membutuhkan perhatian lebih, tanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan anggota-anggota keluarga. Penyebab inilah yang

dapat menghambat dan adanya keterlambatan karyawan karena harus menyelesaikan tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dalam keluarga sehingga kepuasan kerja karyawan pun menurun. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabiilah Maulidania Fazliawan dan Yanuar dimana *Family to Work Conflict* memberikan pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh *Work to Family Conflict* (X1) dan *Family to Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja**

*Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara negatif. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya mampu memberikan performa yang baik dalam bekerja, dengan begitu kinerja perusahaan akan terus optimal. Menurunnya kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat dari menurunnya minat kerja pada karyawan sehingga berdampak pada keluar masuknya karyawan yang sering terjadi di P.O Armada Penantian Transport. terjadinya *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* dapat menurunkan kinerja perusahaan yang disebabkan keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran karyawan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan serta kesehatan yang terganggu. Jika kondisi kehidupan dan fisik karyawan tidak optimal, maka kepuasan serta kinerja karyawan tidak maksimal. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Reymonda Sihite Yohanes Arianto (2018) menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PNS) di Perpustakaan Nasional RI.