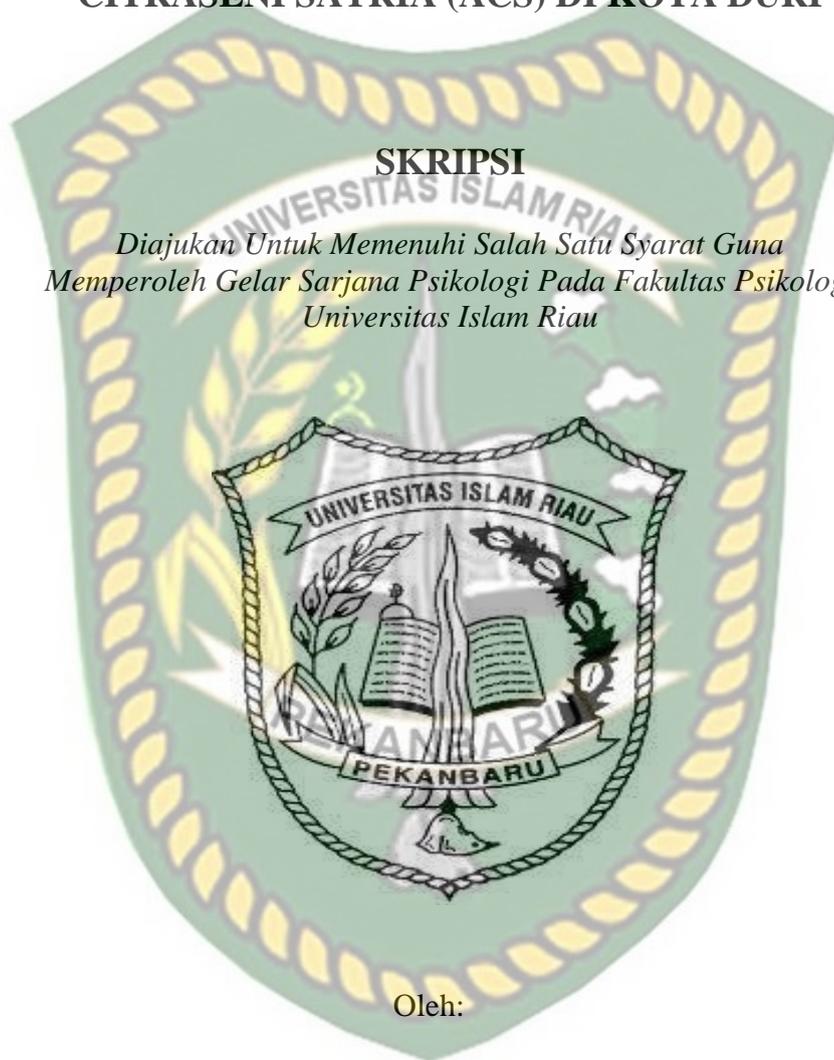


**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASRINDO  
CITRASENI Satria (ACS) DI KOTA DURI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Riau*



Oleh:

**NABELLA ARISTANIA FITRI**  
**188110036**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**

## LEMBARAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI  
SATRIA (ACS) DI KOTA DURI

NABELLA ARISTANIA FITRI  
188110036

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Pada Tanggal 18 April 2022

### DEWAN PENGUJI

Syarifah Farradinna, MA., Ph.D

Dr.Fikri, S.Psi., M.Si

Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

### TANDA TANGAN

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabella Aristania Fitri

NPM : 188110036

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Di Kota Duri

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis maupun dipublikasikan oleh orang lain mengenai yang ditulis maupun dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Sehingga ketika hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjananya.

Pekanbaru, 15 Maret 2022

Yang Menyatakan

**Nabella Aristania Fitri**

## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Alhamdulillah rabbil'alamiin Atas izin Allah SWT saya bisa sampai pada titik ini. Dengan Ketulusan serta Kerendahan Hati saya mempersembahkan Hasil Karya saya ini Kepada kedua orang tua saya yang telah berjasa dalam mendukung dan menyemangati serta ketulusan doa yang telah dipanjatkan kepada Allah SWT:

*“Ayahanda Jefri Nurlis & Ibunda Indri Maili”*

memperssembahkan dengan penuh bangga hasil karya tulis yang dibuat dari usaha dan keringat yang telah ditempuh selama menuntut ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terimakasih sudah mendukung saya dengan sangat tulus dan selalu memotivasi saya sampai saat ini. Terimakasih untuk papa, mama, dan adek adek yang sangat saya sayangi

*I feel grateful for having you by my side*

## MOTTO

*“Teruslah berjuang untuk meraih masa depan, karena keberhasilan tidak akan datang dengan sendirinya tanpa perjuangan dan air mata. Jika jatuh bangkit lagi, jika gagal coba lagi tak ada kata menyerah untuk masa depan yang cerah”*

**<Nabella Aristania Fitri>**

Successful people don't fear failure but understand that it's necessary to learn and grow from." – Robert Kiyosaki



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT yang masih memberikan rahmat dan hidayahnya, yang senantiasa memberikan kasih dan karunianya kepada penulis dan atas izin-Nya peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Di kota Duri”**.. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata-1 (S1) pada fakultas ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dengan segala hormat izinkan penulis untuk mengucapkan ribuan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr.Fikri, S.Psi., M.si selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi.,Psikolog selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi.,MA selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekertaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradina, M.A., Ph.D selaku Pembimbing saya yang selalu mendampingi, membimbing, dan memberikan semangat untuk terus belajar dan berusaha serta kesabaran dalam mengerjakan skripsi ini hingga sampai lah pada tahap skripsi ini dapat di pertanggung jawabkan di depan dewan penguji.
9. Bapak/ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas segala dukungan, ilmu serta berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terimakasih kepada pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam pelayanan yang baik selama ini.
11. Terimakasih banyak kepada Papa dan Mama sudah menjadi orang tua yang sangat baik dan hebat, terimakasih selalu mendoakan saya, dukungan, perhatian, motivasi dan kasih sayang yang tidak pernah putus kepada saya hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih banyak kepada Yogi Febrian,Sultan saja, dan adik saya Muhammad Revi Dwialfarizky dan M. Kevin Satria Pranata yang selalu mendukung dan menyemangati saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya.
12. Terimakasih kepada Human Resources Development (HRD) yang ada di Kota Duri sudah meluangkan waktu untuk membantu dalam melancarkan

proses izin tryout hingga penelitian. Dan terimakasih juga kepada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satris sudah mau meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Terimakasih kepada kakak dan abang senior saya yang telah memberikan semangat, pengalaman, motivasi yang akan selalu saya ingat serta kritik dan saran khususnya kepada kak Nadhilla Putri Izzati, bang Rizky Hermansyah, bang Rahmad Muliadi, bang Muhammad Ramadhan, bang Muhammad Arif, dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Saya Ucapkan terimakasih atas arahan dan bimbingannya selama ini.
14. Terimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya yang telah memberikan semangat, pengalaman, motivasi yang akan selalu saya ingat serta kritik dan saran khususnya kepada Reyhan kirana istianto, Putriani N. Hutabarat, Marta Sartika, Winda Aulia Annisa, teman teman psikologi angkatan 18 dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan. Peneliti ucapkan terimakasih atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan.

Semoga apa yang diberikan mendapat balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan atau pemikiran khususnya dibidang Psikologi untuk orang lain.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 30 Maret 2022

**Nabella Aristania Fitri**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

1 HALAMAN PERNYATAAN .....	i
PERSEMBAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II .....	11
2.1. Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.1.2. Aspek Aspek Kepuasan Kerja .....	13
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
2.2. Work-Family Conflict .....	18
2.2.1. Pengertian Work-Family Conflict .....	18
2.2.2. Aspek Aspek <i>Work-Family Conflict</i> .....	21
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict .....	22
2.3. Hubungan Antara Work- Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) .....	23
2.4. Hipotesis .....	27
BAB III .....	28
3.1 Desain penelitian .....	28
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
3.3 Definisi Operasional .....	29
3.3.1 Kepuasan Kerja .....	29

3.3.2	Work-Family Conflict.....	29
<b>3.4</b>	<b>Subjek Penelitian .....</b>	<b>30</b>
3.4.1	Populasi Penelitian.....	30
3.4.2	Sampel Penelitian.....	31
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	33
<b>3.5</b>	<b>Metode Pengumpulan data .....</b>	<b>34</b>
<b>3.6</b>	<b>Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>39</b>
3.6.1	Validitas .....	39
3.6.2	Reliabilitas .....	40
<b>3.7</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>41</b>
3.7.1	Uji Normalitas.....	42
3.7.2	Uji Linieritas .....	42
3.7.3	Uji Hipotesis .....	43
BAB IV	.....	44
<b>4.1</b>	<b>Orientasi Kancah Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>Identifikasi Subjek .....</b>	<b>47</b>
<b>4.3</b>	<b>Prosedur Penelitian.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4.</b>	<b>Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>50</b>
<b>4.4.</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>50</b>
4.4.1	Deskriptif Subjek Penelitian .....	50
4.4.2.	Deskriptif Data Penelitian .....	52
<b>4.5.</b>	<b>Hasil Analisis Data.....</b>	<b>55</b>
<b>4.5.1</b>	<b>Uji Asumsi.....</b>	<b>55</b>
<b>A.</b>	<b>Uji Normalitas .....</b>	<b>55</b>
<b>B.</b>	<b>Uji Linieritas.....</b>	<b>56</b>
<b>4.5.2</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>57</b>
<b>4.6.</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>58</b>
BAB V	.....	63
PENUTUP	.....	63
<b>5.1.</b>	<b>Kesimpulan.....</b>	<b>63</b>
<b>5.2.</b>	<b>Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>63</b>
<b>5.3.</b>	<b>Saran .....</b>	<b>64</b>

DAFTAR PUSTAKA ..... 65  
Lampiran ..... 73



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Tryout .....	36
Tabel 3.2 Blue Print Skala Kepuasan kerja Setelah Tryout .....	37
Tabel 3.3 Blue Print Skala Work-family conflict Conflict Sebelum Tryout....	38
Tabel 3.4 Blue Print Skala Work-family conflict setelah Tryout.....	38
Tabel 3.5 Panduan Skoring Aitem Kepuasan kerja.....	39
Tabel 4.1 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.2 Data Demografis Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.3 Data Responden Penelitian.....	48
Tabel 4.4 Data Demografi Karyawan.....	51
Tabel 4.5 Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik.....	52
Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi.....	53
Tabel 4.7 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	54
Tabel 4.8 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 5.0 Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel 5.1 Hasil Uji Hipotesis.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala.....	70
Lampiran II Hasil SPSS.....	75



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASRINDO  
CITRASENI SATRIA (ACS) DI KOTA DURI**

**NABELLA ARISTANIA FITRI**

**188110036**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Di Kota Duri. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Rig 9, Rig 19, Rig 20, Rig 21, Rig 5, dan Rig 15 sebanyak 134 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini telah dikumpulkan dengan menggunakan Skala *Work-Family* yang terdiri dari 14 aitem dan Skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 21 aitem. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan kepuasan kerja dengan perhitungan nilai Signifikansi sebesar 0,462. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan.

**Kata kunci :** *Work-family conflict*, Kepuasan kerja, Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT  
WITH JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF PT.  
ASRINDO CITRASENI SATRIA (ACS) IN DURI CITY**

**NABELLA ARISTANIA FITRI**

**188110036**

***ABSTRACT***

This study aims to determine the relationship between Work-Family Conflict with Job Satisfaction on employees of PT. Asrindo Citraseni Satria in Duri City. The subjects in this study were employees who worked on Rig 9, Rig 19, Rig 20, Rig 21, Rig 5, and Rig 15 as many as 134 people. The data used in this study were collected using the Work-Family Scale consisting of 14 items and the Job Satisfaction Scale consisting of 21 items. Statistical analysis used in this research is Pearson Product Moment correlation analysis. Statistical results show that there is no relationship between Work-Family Conflict and job satisfaction with a significance value calculation of 0.462. So it can be concluded that the two variables have no relationship.

**Keywords:** *Work-family conflict, job satisfaction, employees*

ارتباط بين *work-family conflict* باكتفاء العمل لدى الموظف في شركة  
أسريندوا جترا سيني ستريا (ACS) في مدينة دوري

نايلة أريستانيا فطري

188110036

ملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط بين *work-family conflict* باكتفاء العمل لدى الموظف في شركة أسريندوا جترا سيني ستريا (ACS) في مدينة دوري. وأما أفراد البحث هي كل الموظف في Rig 9، Rig 19، Rig 20، Rig 21، Rig 5، Rig 15، و Rig 14 وعدددهم 134 موظفا. وتجمع البيانات بمقياس *work-family* التي تتكون على 14 بنودا ومقياس اكتفاء العمل وعدده 21 بنودا. وأما تحليل البيانات المستخدم هو تحليل ارتباط *product pearson moment*. ودلت نتيجة الإحصائية على أن لا يوجد ارتباط بين *work-family conflict* باكتفاء العمل بنتيجة *signifikansi* 0.462. فالخلاصة هي أن المتغيرين ليس فيهما الارتباط.

الكلمات الرئيسية: *work – family conflict*، اكتفاء العمل، الموظف

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi perusahaan. Keberhasilan yang diraih suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas nya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu, pentingnya bagi perusahaan untuk meningkatkan perencanaan ataupun pengarahannya sumber daya manusia (SDM). Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta sikap karyawan yang nantinya akan bekerja dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang nantinya akan menjalankan tugasnya dalam pekerjaan lebih bersifat efektif dan efisien dalam mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi.

Untuk Mencapai keberhasilan, perusahaan harus mampu memahami kepuasan kerja dari karyawan. Perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya menyebabkan kepuasan kerja dapat menurun. Hal ini dapat menyebabkan munculnya berbagai masalah dalam pekerjaan seperti turunnya semangat kerja karyawan, menurunkan kinerja secara drastis, karyawan jadi tidak disiplin dan malas dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya terpenuhi dapat mendorong perilaku yang sangat produktif seperti karyawan lebih disiplin, patuh, inovatif, dan mampu untuk bekerjasama (Yahyagil, 2015). Karyawan yang merasa kepuasan kerja mereka terpenuhi, cenderung dapat mengendalikan perilaku negatif seperti korupsi, pencurian, dan

*resign* dari tempat kerja (Greenidge, Devonish, & Alleyne, 2014; Zhang & Deng, 2014). Kepuasan kerja pada karyawan dapat menentukan bagaimana hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang mengatur dan menjaga hak-hak para pekerja di Indonesia sehingga kepuasan kerja pada karyawan dapat terpenuhi. Seperti yang diketahui pada saat ini di temukan banyak perusahaan yang tidak mampu memenuhi kepuasan kerja dari karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menjadi demonstrasi. Berdasarkan data yang di kutip dari media Gastra.Com bahwa pada bulan oktober 2020 banyak karyawan dan buruh harian lepas (BHL) mengadakan unjuk rasa menuntut hak yang tidak terpenuhi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih patuh terhadap aturan karena mereka merasakan senang berada di perusahaan berbeda dengan karyawan yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi.

Karyawan yang merasa senang dapat menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan menjaga kesejahteraan, serta kualitas hidup (Dhamija, Gupta, dan Bag, 2019). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan *Human Resources Development* (HRD) di harapkan agar mampu untuk memahami pentingnya kepuasan kerja seorang karyawan. Dalam penelitian ini disebutkan lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu kesempatan karyawan untuk maju dalam jenjang karir di perusahaan, gaji yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab dalam perusahaan, manajemen kerja yang baik dan jelas, kondisi kerja yang aman dan nyaman, pengawasan yang baik dari atasan dan rekan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi yang

baik antara atasan dan bawahan, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan. Untuk itu dalam mencapai hasil yang maksimal di perlukan kepedulian terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan karena kepuasan kerja berperan penting dalam membangun kinerja karyawan (Aftab, Hira & Waqas Idress, 2012)

Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek tersebut diindikasikan dari evaluasi kinerja dan dukungan manajemen. Hasil penelitian Tansel dan Gazioglu (2013) mengungkapkan bahwa manajemen yang kurang baik menjadi sumber utama tingkat kepuasan kerja yang rendah. Reza et al., (2015), Swarnalatha dan Sureshkrishna (2012) serta Parvin dan Kabir (2011) juga mengungkapkan faktor manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Berdasarkan data yang didapatkan oleh HRD dalam Survey yang dilakukan secara diam-diam untuk mengevaluasi sistem perusahaan didapati bahwa 80% karyawan merasakan memiliki manajemen kerja yang kurang baik. Sehingga menyebabkan mereka merasakan keteteran dalam bekerja, banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, kurang maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan dikejar deadline pekerjaan lain yang harus segera diselesaikan, mengalami fatigue karena jam lembur yang

berlebihan. Selanjutnya berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pada perusahaan tersebut 85% mengeluhkan mengenai kurangnya pemberian Reward sehingga dalam bekerja karyawan jadi kurang bersemangat dan kurang termotivasi untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih diluar tugas mereka. Reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Reward juga didefinisikan sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Reward berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Bustaman et al., 2014)

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikologis karyawan (Kim & Han, 2010) dimana karyawan merupakan aset yang memberikan kontribusi terbesar bagi kemajuan perusahaan, sehingga dapat membantu mewujudkan visi misi dari perusahaan. Beberapa Lembaga di Indonesia melakukan survey kepuasan kerja terhadap karyawan. Dalam survey tahun 2014 menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya (Jobstreet, 2014). *Survey Page* (2015) pada 500 karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa guna mempertahankan karyawan perusahaan dapat menyusun strategi terkait dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat menimbulkan berbagai masalah seperti absensi dan *turn over* (Aamont, 2010)

Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pengeboran aspek yang menjadi perhatian yaitu adanya *shift* kerja. Karyawan yang bekerja di dalam suatu

perusahaan pengeboran tidak terlepas dari *shift* kerja (Dian & Sholikhah, 2012). *Shift* kerja merupakan cara mengatur pembagian waktu karyawan dalam bekerja untuk memaksimalkan hasil kerja pada karyawan sebagai tuntutan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan (joko dkk.,2012). Dalam perusahaan pengeboran minyak dan gas bumi menggunakan 2 *shift* kerja yaitu *shift* siang dan malam. Ini seperti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dimana pada pasal 2 dan 3 Ayat (1) mengatur bahwa jika jam kerja masing-masing *shift* tidak boleh lebih dari 40 jam perminggu.

Jika melebihi dari waktu yang ditetapkan maka karyawan tersebut terhitung lembur. Dampak negatif dari adanya *shift* kerja yang berlebihan atau lembur dapat mengakibatkan kelelahan (*fatigue*) bagi karyawan. 63 persen pekerja kelelahan karena *shift* kerja yang tidak teratur. Pengaruh *shift* kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya kelelahan kerja sedang atau bahkan kelelahan kerja yang berat pada karyawan dengan sistem *shift* yang panjang (Tarwaka, 2013). Pekerja dengan *shift* malam memiliki tingkat kelelahan yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan (Kodrat, 2009). *Shift* malam memiliki resiko 28 persen lebih tinggi mengalami kecelakaan kerja dan dapat menyebabkan gangguan pada pola tidur karyawan (Mauritz, 2008).

Dari hasil data penelitian terdahulu mengenai jam kerja pada karyawan, diketahui setiap tahun di dunia, diperkirakan sekitar 20 persen sampai dengan 50 persen karyawan melaporkan adanya permasalahan pada pola tidur dan sekitar 17 persen mengalami permasalahan pada pola tidur yang serius (Primananda, 2009). Pada dasarnya *shift* kerja berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia, dan

mempercepat proses target pelaksanaan dari perusahaan. Namun perusahaan tidak menyadari kelelahan yang berlebihan sebenarnya dapat menurunkan kinerja fisik, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja pada karyawan, sehingga karyawan pada perusahaan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya terganggu (Setyawati, 2012). Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi juga dipengaruhi oleh adanya konflik yang saling bertentangan.

Konflik menjadi komponen utama yang tidak dapat dihindari dalam hidup (Slabbert, 2004) sehingga bukan sesuatu yang mengherankan jika individu banyak mengalami konflik. Konflik dapat membawa individu kedalam suatu perselisihan atau pertengkaran (Salleh dan Abdulpakde, 2012). Salah satu penyebab munculnya konflik pada karyawan adalah peran yang tidak jelas atau tidak tepat (Elmagri dan Eaton, 2011). Peran yang tidak jelas menyebabkan banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu sehingga ketika karyawan dihadapkan dengan banyaknya tuntutan yang tidak sesuai, dapat mengarahkan karyawan pada konflik peran dalam diri mereka sendiri (Winardi, 2011).

Karyawan sering sekali dihadapkan pada konflik dimana mereka harus menghabiskan waktu dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan dapat mengganggu hubungan keluarga. Tuntutan peran yang dihadapi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Istijanto, 2005:226). Dimana urusan pekerjaan dapat mengganggu kedekatan dengan keluarga begitupun sebaliknya, urusan keluarga dapat mengganggu kegiatan pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Christine dkk, 2010). Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan (Rum et al., 2013). Kepuasan kerja pada karyawan PT. Asrindo

Citraseni Satria (ACS) disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya yaitu *work-family conflict*.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis terlihat bahwa karyawan mengalami konflik peran dalam diri mereka, selain bekerja mereka juga memiliki peran dikeluarga, sehingga pikiran mereka menjadi terbagi yang menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja dan pada akhirnya dapat mengganggu pekerjaan, selain itu adanya konflik di dalam keluarga yang dibawa ke kantor dapat mengganggu kinerja dari karyawan seperti menurunnya fokus karyawan dalam bekerja, karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dikarenakan suasana hati yang tidak bagus. Karyawan yang memiliki *work-family conflict* berdampak pada rendahnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki efek yang sangat negatif terhadap kepuasan kerja individu (Hsu Yu Ru, 2011). Sikap, perilaku, dan suasana hati yang menurun terhadap pekerjaan merupakan akibat yang terjadi dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang dialami oleh individu (Soeharto, 2010). Hasil penelitian menunjukkan ketika karyawan tersebut merasakan tuntutan peran kerja mereka dapat mengganggu pemenuhan peran mereka dalam keluarga yang dapat menyebabkan sikap mereka terhadap pekerjaan menjadi tidak baik, dan selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang (Rathi and Barath, 2013).

Berdasarkan temuan peneliti sebelumnya, karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fung *et al.*, 2014) ini disebabkan kepuasan secara instrinsik merupakan faktor penting bagi karyawan

agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal (Sumarto, 2009). Tanggung jawab serta kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Dhamayanti, 2006). Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari seberapa puasny karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dapat diketahui dari sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Prawitasari dkk, 2007).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh pada diri karyawan. Tingginya tingkat *work-family conflict* berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih negatif. Dukungan yang diberikan oleh keluarga memperkuat hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja karyawan (Bass *et al.* 2008). Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi di kalangan karyawan perusahaan pengeboran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di Kota Duri”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat “Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di Duri”.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat “Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di kota Duri”.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun kedua manfaat tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, psikologi positif dan juga psikologi sosial berupa informasi dan pengetahuan baru tentang berbagai hal terutama yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga agar lebih memahami bahwa dalam suatu organisasi ataupun individu seseorang perlu untuk memperhatikan kepuasan pada diri seseorang yang dapat beresiko pada tercapainya tujuan.

#### B. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan sebagai dasar pertimbangan kepada penulis dan kepada teman-teman yang nantinya akan berkarir bahwa akan terjadi konflik peran yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk mengerti arti pentingnya menjaga kepuasan kerja dengan selalu bersyukur dan arti pentingnya dukungan sosial dari keluarga untuk menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini juga

diharapkan mampu untuk menginformasikan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan agar lebih meperdulikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kepuasan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang menilai dari suatu hasil kerja yang ia lakukan. Seperti Pendapat yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinchi (2001). Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional dari perasaan yang muncul terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985) juga menguraikan bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang muncul dari seseorang tentang apa saja yang terjadi baik itu menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang mereka jalani”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016, p.202), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Rivai dan Sagala (2013, p.856) kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya

untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Robbins dan Judge (2013, p.108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dikerjakan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja.

Hoppock (dalam Aziri, 2011) menjelaskan bahwa job satisfaction adalah kombinasi dari aspek psikologis, fisiologis dan keadaan lingkungan yang dapat menyebabkan seseorang menyatakan bahwa 'Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.' Kaliski (dalam Mashareen, Z.C. et al./Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X/Widyakala Vol.3Maret 2016 pp 9-22 11 Aziri, 2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap kesuksesan dan penghargaan dalam pekerjaannya, yang secara umum mempengaruhi produktivitas. Davis & Newstorm (dalam Aziri, 2011) menjelaskan

bahwakepuasan kerja merupakan kombinasi perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan.

Definisi kepuasan kerja menurut Locke (dalam Dugguh & Dennis, 2014) adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja. Aziri (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, kesempatan mengembangkan karir, manajemen, kelompok kerja, dan kondisi di tempat kerja

### **2.1.2. Aspek Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) ada beberapa aspek dari kepuasan kerja yakni

#### a) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan tentu menjadi elemen yang mempengaruhi seseorang orang akan merasa senang jika memiliki pekerjaan. Tingkatan Pekerjaan juga memiliki elemen elemen tingkatan tersendiri bagi karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya dapat menentukan hasil dari yang mereka peroleh, dimana karyawan yang semakin baik dalam melakukan pekerjaannya tentu akan semakin baik pula hasil yang mereka dapatkan. Pekerjaan itu sendiri dapat dikategorikan kedalam karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dilakukan

#### b) Upah

Upah Merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk ucapan terimakasih atas kontribusi pencapaian yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

#### c) Promosi

Promosi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja dari karyawan yang melebihi ekspektasi sehingga karyawan dapat berkembang dengan adanya kenaikan jabatan/posisi untuk kemudian menerima tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya yang kemudian pada umumnya juga diikuti dengan peningkatan pendapatan yang diperoleh. Karyawan yang menerima promosi diyakini memiliki potensi yang dimiliki dan disertai dengan adanya prestasi dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan menurut kriteria yang ditentukan sehingga tidak semua individu mampu untuk mendapatkan promosi.

d) Pengawasan

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, tetapi tetap dengan pengawasan dari atasan disaat mereka melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati hati dan terhindar dari resiko kecelakaan (*insiden*)

e) Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang artinya manusia didunia ini membutuhkan manusia yang lain untuk berinteraksi dalam proses pengembangan diri mereka. Rekan kerja merupakan tempat seseorang melakukan interaksi dalam pelaksanaan pekerjaan jika semisalnya ada yang tidak dimengerti atau meragukan bagi individu terhadap pekerjaannya. Individu dapat merasakan apakah rekan kerja tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjadi teman dalam bekerja. Oleh karena itu ketika memiliki rekan kerja yang sesuai dengan individu maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi individu tersebut

Dari uraian diatas, maka dapat di ketahui bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: gaji, Promosi, Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan. Dimana dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan penulisan kepuasan kerja di pengaruhi oleh aspek-aspek yang telah di kemukakan oleh Luthan (2006).

### 2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya As'ad (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut

#### 1) Kesempatan untuk maju

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama adalah kesempatan untuk maju. Dalam hal ini perlu adanya tinjauan lebih oleh karyawan sebelum memutuskan untuk menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut. Individu perlu memperhatikan lagi apakah didalam perusahaan tersebut memiliki kesempatan untuk mendapatkan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

#### 2) Keamanan kerja

Selanjutnya keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan yang merasakan perasaan aman, terlindungi tentu akan lebih menuruni tingkat ke takutan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa aman dalam bekerja akan lebih produktif, lebih tenang dan rileks, lebih nyaman.

### 3) Gaji

Gaji merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang kepuasan kerja. Gaji adalah suatu bentuk dari balas jasa, bentuk penghasilan, imbalan, upah kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan secara berkala yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

### 4) Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, yang aman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang dan nyaman. Manajemen kerja sangat dibutuhkan karna dengan adanya manajemen kerja tugas yang diberikan menjadi lebih teratur, terarah. Individu yang memiliki manajemen kerja yang baik akan terhindar dari kelalaian tugas.

### 5) Kondisi kerja

Faktor yang terkandung dalam poin ini adalah berupa tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir yang aman, nyaman, baik. Sehingga menjadi penunjang adanya kepuasan kerja dari karyawan. Individu yang ditempatkan dalam kondisi kerja yang baik, aman dan nyaman maka akan memiliki kepuasan yang baik. Individu yang puas akan pekerjaannya tentu akan lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Contohnya Ketika individu berada dalam ruangan yang rapi, harum, dan bersih tentu akan lebih nyaman berada didalam ruangnya, sebaliknya jika

individu berada dalam ruangan yang kotor, bau, dan pengap tentu individu akan tidak betah berada dalam ruangan sehingga individu akan sulit untuk dijumpai karena tidak betah berada didalam ruangan kerjanya. Ini dapat menimbulkan terhambatnya penyelesaian tugas-tugas.

6) Pengawasan (Supervisi)

Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn tover*.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan menentukan keterampilan tertentu yang dimiliki oleh karyawan. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan memudahkan dalam proses pencapaian keberhasilan perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan pimpinan memudahkan karyawan lebih leluasa untuk bertukar pikiran, memberi saran dan masukan, lebih jelas kemana arah dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerjanya akan menimbulkan perasaan senang, dihargai, dan dibutuhkan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

#### 10.) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peneliti menggunakan pendapat yang di temukan oleh As'ad (2004) yaitu berupa kesempatan untuk maju, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas yang dapat di gunakan untuk digunakan dalam penelitian ini.

## 2.2. *Work-Family Conflict*

### 2.2.1. **Pengertian Work-Family Conflict**

Work Family Conflict (Konflik Peran ganda) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* atau konflik berupa tekanan, yang disebabkan karena suatu ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran nya di dalam keluarga. Teori Utama (*Grand Theory*) *work-family conflict* yang dikutip dari pendapat Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J (1985) yang menyatakan bahwa peran kerja-keluarga lebih sulit dilakukan dibandingkan dengan peran keluarga-kerja dikarenakan adanya tuntutan peran yang harus dipenuhi. Palomino dan Frezatti (2016) menambahkan bahwa individu yang memegang peranan tanggung jawab

dalam suatu organisasi harus mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu pekerjaan.

Oleh karena itu, studi tentang *work-family conflict* menjadi pusat perhatian peneliti karena adanya kecenderungan pandangan yang negatif yang ditimbulkan karena terdapat beberapa individu yang tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya baik itu dalam pekerjaan maupun didalam keluarga sehingga dapat menimbulkan ketidak jelasan dalam suatu peran yang dimilikinya. Individu akan merasa bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaannya lebih besar daripada tanggung jawabnya terhadap keluarga sehingga individu cenderung mengabaikan peran dalam keluarga.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Burke & Greenglass (1993) konflik kerja-keluarga merupakan tuntutan pekerjaan pada kehidupan individu dan kehidupan pada keluarga yang dapat menimbulkan kelelahan psikologis pada diri individu terhadap peran yang dijalankan. Individu akan lebih mudah merasakan lelah, cemas, stress, suasana hati yang berubah ubah, yang disebabkan oleh adanya perasaan terbebani akan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman et al (2011) mengatakan individu akan lebih mudah mengalami penyakit jantung, stress, hipertensi, dan depresi yang *ekstrem* pada diri individu jika tidak dapat menyeimbangka peran antara keluarga dan pekerjaan.

Seorang individu menghadapi konflik apabila tuntutan yang di berikan tidak mampu untuk diselesaikan dengan baik. Menurut Kesumaningsari & Simarmarta (2014) mengatakan bahwa konflik yang terjadi pada keluarga dan pekerjaan adalah suatu konflik yang muncul karena adanya usaha dari individu.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki empat faktor penting yaitu pertama konflik tekanan waktu dimana Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu yang tersisa untuk keluarga misalnya pada saat waktu weekend seluruh anggota keluarga berkumpul dirumah sambil bermain, bercerita makan bersama. Sementara individu tersebut tetap sibuk dengan tanggung jawab di kantor sehingga tidak dapat menikmati waktu bersama keluarga. Kedua ukuran keluarga dan dukungan keluarga dimana semakin sedikit jumlah anggota keluarga dan semakin tingginya dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga akan memperkecil terjadinya konflik. Ketiga konflik yang muncul dari Kepuasan Pernikahan misalnya pasangan yang sudah menikah apakah sudah merasa terpenuhi dan tercukupi kehidupannya dengan individu tersebut. Kemudian yang terakhir konflik yang muncul karena faktor *Size of firm* yaitu banyaknya beban pekerjaan misalnya individu jabatannya hanya sebagai restabout dalam perusahaan, tetapi beban pekerjaan yang diberikan lebih berat dari kapasitas individu sebagai restabout sehingga dapat menimbulkan kelelahan pada individu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah ketidakseimbangan tuntutan peran yang di hadapi oleh individu di karenakan adanya pembagian peran yang terabaikan oleh individu disebabkan ketidakampuan individu membagi waktu untuk menyelesaikan satu peran.

### 2.2.2. Aspek Aspek *Work-Family Conflict*

Menurut Farradonna & Halim (2016) Aspek yang terdapat dalam *work-family conflict* memiliki tiga dimensi yaitu

- a) *Time-Based Conflict*, suatu konflik yang berkaitan dengan waktu, dimana ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu bersamaan sehingga akibat adanya ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan suatu perannya secara bersamaan menyebabkan peran yang lain menjadi terabaikan yang memicu adanya konflik peran antara keluarga dan kerja.
- b) *Strain-Based Conflict*, Suatu permasalahan yang terjadi antara peran keluarga dan pekerjaan sehingga individu merasakan kelelahan, ketegangan, mengalami kecemasan, dan mudah tersinggung yang di sebabkan oleh ketidakmampuan atau kewalahan individu dalam melaksanakan kedua perannya tersebut secara bersamaan.
- c) *Behavior-Based conflict*, suatu keinginan individu dalam menempatkan atau memposisikan sikap serta perilaku atas peran yang di milikinya, karena jika seseorang tidak mampu untuk menempatkan perilaku dan sikapnya dengan sesuai, maka akan menyebabkan terjadinya konflik pada kerja-keluarga.

Berdasarkan aspek dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Menurut Farradonna dan Halim (2016) *work-family conflict* memiliki tiga aspek yaitu: *time-based conflict*, *Strain-Based conflict*, dan *Behavior-Based conflict*. Waktu dimana individu tidak dapat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya

secara bersamaan, sehingga memunculkan suatu permasalahan serta adanya cara penempatan individu dalam memposisikan dirinya antara di rumah dan di lingkungan kerja.

### 2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict

Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan Faktor Faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* adalah sebagai berikut

#### a. Tekanan Waktu

Tekanan waktu ialah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran yang akan dapat mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain agar tidak adanya perasaan ketidakseimbangan peran yang kemudian menjadi terabaikan. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu yang tersisa untuk keluarga.

#### b. Ukuran Keluarga dan dukungan Keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah dari anggota keluarga yang terdapat dalam sebuah keluarga, Semakin banyak anggota keluarga maka akan memungkinkan banyak terjadinya konflik dalam pelaksanaan peran. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu. Semakin banyak dukungan dari keluarga maka akan sedikit konflik.

#### c. Kepuasan Pernikahan

Kepuasan pernikahan, yaitu sejauh mana pasangan yang sudah menikah dapat merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani.

Istri yang merasa kepuasan pernikahan yang tercukupi akan mengurangi terjadinya konflik peran dalam keluarga serta dapat membantu individu tersebut dalam menyelesaikan perannya yang lain dengan maksimal tanpa adanya tuntutan peran yang lainnya.

- d. *Size Of Firm*, yaitu banyaknya beban pekerjaan dalam perusahaan. Individu yang dihadapkan dengan banyaknya beban dalam perusahaan tentunya akan lebih mudah merasakan kelelahan, kejenuhan. Ini membuat individu Ketika pulang kerumah menjadi lemas, kecapekan, stress, sehingga tidak dapat melakukan peran dirumah dengan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, yaitu berupa tekanan waktu, Jumlah anggota keluarga serta dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga, Kepuasan Pada pernikahan, dan Banyaknya beban pekerjaan yang dikerjakan oleh individu.

### **2.3. Hubungan Antara *Work- Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS)**

Dikarenakan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak dan beraneka ragam serta kenaikan harga kebutuhan primer yang semakin melunjak, Individu diuntut untuk bekerja dan berlomba-lomba untuk mendapatkan gaji yang setimpal dan juga pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Individu yang bekerja pastinya tidak akan lepas dari konflik yang timbul di kehidupannya. Banyak faktor di tempat mereka bekerja yang akan menimbulkan konflik bagi

individu itu sendiri. Dari mulai cara mereka bekerja, hubungan antara atasan dan bawahan, besarnya gaji, cara berkomunikasi dan hal-hal lainnya. Sebagai karyawan dalam suatu perusahaan mereka banyak dituntut untuk memenuhi mutu dan juga prosedur yang telah ditetapkan serta mengikuti aturan perusahaan.

Kemudian mereka juga harus memenuhi peran mereka di rumah sebagai anggota keluarga yang di antara lain akan membutuhkan waktu dan komunikasi pula. Dari hal tersebut maka dapat menimbulkan *Work-Family Conflict* yaitu konflik peran ganda yang tidak seimbang antara keluarga dan pekerjaan dan dari adanya konflik peran ganda tersebut akan memberikan hubungan kepada kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan perilaku umum yang ditunjukkan oleh individu di tempat ia bekerja, bagaimana individu meratapi pekerjaannya dan apakah pekerjaan yang diambil memberikan hasil yang memuaskan.

*Work-family conflict* merupakan suatu bentuk dari konflik peran yang di jalani karyawan dimana munculnya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertolak belakang dan saling menuntut. Hal ini biasanya di alami oleh setiap individu. Mereka di suatu sisi berperan sebagai karyawan yang juga sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab dalam Keluarganya. Dimana pada kondisi ini saling berbentrok antara pekerjaan dan keluarga yang kemudian mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan serta menimbulkan pertentangan dalam memenuhi kedua peran, antara perannya sebagai anggota keluarga dan juga perannya sebagai karyawan dalam perusahaan.

Dengan Konflik peran ganda yang di jalankan ini dapat menimbulkan permasalahan yang akan menimbulkan pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana pekerjaan jadi tidak maksimal. Konflik ini mampu memicu adanya berbagai masalah kepuasan yang ditandai dengan seringnya karyawan tersebut tidak fokus dalam bekerja, banyaknya absen kekurangan waktu dengan keluarga, stress kerja dan menimbulkan beban kerja yang tidak terkendali, serta dalam bekerja membuat tugas yang tidak optimal, yang kemudian munculnya ketidak disiplin dari karyawan akibat konflik peran ini selain menimbulkan ketidak disiplin dari karyawan juga menimbulkan banyaknya tugas-tugas yang terbengkalai dari karyawan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam diri individu. ini dikarenakan, Karyawan yang bekerja dengan waktu yang padat dan banyak menghabiskan waktu di kantor bersama dengan rekan rekan, Oleh karena itu karyawan yang bekerja diperusahaan membutuhkan adanya dukungan dari rekan kerja dan juga keluarga dirumah untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dukungan ini dapat muncul dari pimpinan maupun rekan rekan satu timnya yang akan sangat penting dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja

Menurut Soeharto (2013) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict*) dengan kepuasan kerja di dapati bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Kemudian penelitian lain juga mengemukakan bahwa memperoleh hasil yang serupa dengan penelitian ini dimana penelitian yang dilakukan oleh

Ozeki (Agustina, 2008) bahwa semua dimensi pada *work-family conflict* dapat mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup pada karyawan termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat di lihat dari berbagai aspek dari *Pay satisfaction*, *Promotion Satisfaction*, *Supervision Satisfaction*, *Coworker Satisfaction*, *Satisfaction with the Work Itself*, *Altruism* (sifat), *Status*, dan *Environment*. Jadi peneliti merasa di antara kedua variabel yang disebut, memiliki dimensi yang berhubungan satu sama lain. Karena konflik yang timbul akan mempengaruhi sistem pekerjaan yang sedang dijalani.

Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yang menghadapi konflik keluarga-kerja (*Work-Family conflict*) akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja dan ketika individu pulang kerumah individu di hadapkan dengan perannya di dalam keluarga yang juga menuntut mereka memiliki andil terhadap perannya dalam keluarga. Pada dasarnya setiap karyawan akan berusaha menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Vallone and Donaldson, 2001). Jika keseimbangan tersebut tercapai, maka seorang karyawan akan dapat menjalankan fungsinya baik di kantor ataupun di rumah dengan baik, sehingga kinerja di kantor dan di rumah akan sama baiknya. Jika keseimbangan tersebut tidak bisa dicapai, maka kinerja di kantor ataupun di rumah bisa terganggu, yang kemudian akan merugikan perusahaan dalam jangka panjang karena karyawan tidak berkinerja optimal.

Dinamika dalam pekerjaan semacam itu dijelaskan dalam konteks perspektif konflik (Parasuraman and Greenhouse, 2002). Perspektif ini

menjelaskan bahwa tanggung jawab dan tuntutan peran di rumah dan di kantor tidak akan kompatibel, sehingga tuntutan yang lebih tinggi dari satu peran akan mengganggu peran yang lain. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi bisa mengganggu peran seorang karyawan di rumah dan tuntutan peran di rumah yang terlalu tinggi juga bisa mengganggu pekerjaan seseorang. Pandangan tersebut juga berakar pada scarcity hypotheses (Parasuraman and Greenhouse, 2002) yang menyebutkan bahwa energi dan waktu yang dimiliki seseorang bersifat tetap dan individu yang menjalani peran ganda pasti akan mengalami konflik antar peran. Dengan demikian, work-family conflict akan muncul jika seorang karyawan tidak mampu untuk memisahkan perannya di kantor dan di rumah. Jika urusan kantor terbawa ke rumah atau sebaliknya jika urusan rumah terbawa ke kantor, hal ini rentan menumbuhkan *work-family conflict*.

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Margono (2004) hipotesis merupakan suatu pendapat atau sebuah kesimpulan yang sifatnya masih sementara atau belum pasti. Yang artinya Hipotesis adalah suatu kemungkinan jawaban dari masalah masalah yang diajukan. Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di Kota Duri

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu proposal atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Pendekatan kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional, yaitu untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel. Dengan Data yang digunakan untuk menganalisis kedua variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menghubungkan antar variabel yang diteliti, yaitu Hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di kota Duri

### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel ialah rangkaian dari suatu atribut, sifat, peristiwa yang beragam dalam segala bentuk tingkatan, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu serta keunikan tersendiri sehingga peneliti menetapkan untuk mempelajari dan menarik kesimpulannya (Sugiono, 2013).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel sebagai berikut

Variabel Bebas (X) : *Work-Family Conflict*

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional ialah pendefinisian dari suatu variabel yang akan di teliti berdasarkan pengamatan dan pengujian menggunakan skala pengukuran dengan berpedoman pada kriteria-kriteria dan syarat tertentu. Dalam pelaksanaan penelitian ini, variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

#### 3.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja juga dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atas keberhasilan dalam diri individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja dalam Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk kusioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan 5 poin respon yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Jika dalam penelitian ini diperoleh nilai yang tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu, namun begitupun sebaliknya jika nilai yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan individu dalam bekerja

#### 3.3.2 *Work-Family Conflict*

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tekanan berupa tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan, dan menimbulkan munculnya konflik peran atau suatu ketegangan

yang diciptakan oleh pekerjaan yang dapat mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang Ayah dan juga suami yang dapat mempengaruhi hubungan dengan keluarga ataupun sebaliknya. *Work-Family Conflict* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya Farradinna & Halim (2016) dengan jumlah aitem sebanyak 18 aitem yang kemudian diberikan kepada responden dalam bentuk kusioner. Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula *work-family conflict* yang dihadapi oleh individu, sebaliknya jika nilai yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dihadapi oleh karyawan. Adapun aspek yang terdapat dalam *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Work-Family Conflict* dalam penelitian berikut diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dibuat dalam bentuk kusioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan 5 poin respon yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Jika hasil dalam penelitian ini diperoleh nilai yang tinggi, maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dihadapi dan jika nilai yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula *work-family conflict* yang dihadapi oleh individu.

### 3.4 Subjek Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada

penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan yang pada PT. Asrindo Citraseni Satria di kota Duri. Populasi Penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian seperti berupa hewan, manusia, dan sebagainya, sehingga objek objek yang diuraikan tersebut dapat menjadi sumber dari data penelitian (Bungin, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Rig 20, Rig 21, Rig 9, Rig 5, Rig 15, Rig 19 berdasarkan Shift Crew A, dan Crew B yang masing masing Rig berjumlah 140 orang.

#### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dalam suatu perwakilan dari jumlah populasi yang akan diteliti dan memiliki bermacam karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan ciri yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2016). Adapun jumlah populasi karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di Duri yang didapat dari jumlah populasi yang ada dengan menggunakan teknik *NonProbability sampling* yaitu suatu teknik yang digunakan dalam penarikan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2016). Pada Teknik nonprobability sampling elemen yang digunakan memiliki kriteria berdasarkan kebijakan peneliti dalam menentukan elemen sampel yang akan digunakan. Teknik tersebut digunakan untuk dapat membatasi peluang yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini agar sasaran yang dituju sesuai dengan keinginan dan ketetapan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah

sebanyak 840 karyawan dengan sampel yang didapatkan berjumlah 100 sampel menjadi wakil dari populasi pada penelitian ini dengan tarif kesalah 10% dan dalam ketetapan penelitian adalah 90% dengan rumus Slovin yaitu

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

**Keterangan:**

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Error (ditentukan Alpha 10%)

Populasi dalam penelitian berjumlah 840 karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Di kota Duri yang dihitung kedalam rumus Slovin dengan taraf ketetapan 10 % seperti dibawah ini

$$n = 840 / (1 + 840 \cdot 0,10^2)$$

$$n = 840 / (1 + 840 \cdot 0,01)$$

$$n = 840 / (1 + 8,4)$$

$$n = 840 / 9,4$$

$$n = 89 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka diketahui jumlah subjek penelitian yang dibutuhkan minimal adalah sebanyak 89 orang karyawan. Dalam Penelitian ini kemudian peneliti memutuskan untuk melakukan pengambilan data kepada 134 orang karyawan guna mencegah kusioner yang tidak valid dengan berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan kriteria yang peneliti tentukan sesuai dengan tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini. Berikut karakteristik subjek pada penelitian, yaitu:

- a. Karyawan tetap pada perusahaan yang bekerja di PT.ACS
- b. Karyawan Berjenis kelamin Laki-laki
- c. Sudah menikah

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dapat didefinisikan sebagai cara untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representative (Margono, 2004)

Pada penelitian ini menggunakan *Non-Probability sampling*, artinya dalam penarikan sampel tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini dilakukan pemilihan berdasarkan keputusan peneliti, sehingga akan secara khusus memilih orang-orang yang dapat memenuhi tujuan ataupun kriteria dalam penelitian ini (Davis Gallardo, & Lachlan, 2012) Adapun Teknik yang digunakan peneliti untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. Teknik *Purposive sampling* digunakan ketika seorang peneliti ingin menargetkan seorang individu dengan karakteristik minat, serta kriteria dalam suatu penelitian (Dana P. Turner, 2020). Adapun jumlah sampel yang peneliti ambil dalam penelitian ini sebanyak 134 sampel. Hal ini berdasarkan penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe (dalam Sugiyono, 2011), bahwa untuk dijadikan sampel penelitian, ukuran yang layak yaitu berkisar antara 30 hingga 500 sampel yang tepat dipakai untuk penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebanyak 134 sampel diambil berdasarkan crew yang bekerja pada Rig 5, Rig 15, Rig 9, Rig 20, Rig 21, Rig 19

### 3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur dengan model penelitian kuantitatif. Metode dalam pengumpulan data menjadi suatu metode yang sangat penting untuk dilakukan karena dalam menentukan keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu penelitian yang akan dilakukan (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan skala psikologi yang dibuat oleh peneliti. Skala yang digunakan dalam ilmu psikologi biasanya digunakan sebagai alat ukur, data yang diungkap yaitu aspek-aspek yang menggambarkan kepribadian dari individu (Azwar, 2010). Metode yang digunakan penelitian diperoleh menggunakan alat ukur berupa angket atau kusioner untuk mengungkap hal yang berkaitan dengan atribut psikologis penelitian. Yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada Karyawan Pada Perusahaan Asrindo Citraseni Satria di Kota Duri. Bentuk skala yang digunakan adalah skala *likert* karena skala ini dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap seseorang terhadap lingkungan sosial (Sugiyono, 2010). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis skala, yaitu skala *Work-Family Conflict*, dan skala Kepuasan Kerja yang diadaptasi dari skala (Rahmadini, 2019) dan (Eka, 2021). Skala ini terdiri dari 2 pernyataan yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Unfavorable*). Dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori jawaban yaitu, Sesuai (S), Sangat sesuai (SS), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak sesuai (STS) diharapkan responden untuk mampu memberikan

tanggapan atas pernyataan yang diberikan dengan baik dan tepat sesuai dengan kebenaran.

### 3.5.1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki, hal tersebut dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan individu dalam lingkungan kerjanya. Pada penelitian ini peneliti mengukur kepuasan kerja dari karyawan dengan menggunakan skala. Skala dalam penelitian ini di adaptasi dari skala kepuasan kerja Widya (2018) yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja Luthans (2006) yang mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh : Upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skala ini dikelompokkan menjadi dua yaitu favorable dan unfavorable yang dimana skala tersebut terdiri dari Masing-masing jawaban yang memiliki skor berbeda dimulai dari 1 hingga 6 skor untuk respon pernyataan sangat setuju 6 dan sangat tidak setuju 1. Sebaliknya untuk respon pertanyaan negatif (*unfavorable*) sangat tidak setuju 6 dan 1 sangat setuju. Penyusunan alat ukur ini lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk *Blue Print* pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1  
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Tryout

Aspek	Positif	Negatif	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	2	13, <b>18</b> , <b>21</b> , <b>26,31</b>	6
Gaji/Upah	4, 7	14, 19, 22, <b>27</b> , 32	7
Kesempatan promosi	<b>3</b> , 5, 8	15, 20, <b>23</b> , <b>28, 33</b>	8
Pengawasan / Supervisi	1, 6, <b>9</b> , 11	16, <b>24</b> , 29 <b>34</b>	8
Rekan kerja	10, 12	17, <b>25</b> , <b>30</b>	5
Jumlah	12	22	34

Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur

Setelah melakukan uji coba Skala Kepuasan kerja kepada 60 orang karyawan Rig 10 Crew A dan B maka diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,821. Setelah dilakukan seleksi aitem maka aitem berubah menjadi 21 aitem. Adapun terdapat distribusi penyebaran aitem tersebut di lampirkan pada table 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Tryout

Aspek	Favo	Unfavo	Total
Pekerjaan itu sendiri	2	11	2
Gaji/upah	3,6	12,16,18,21	6
Kesempatan Promosi	4,7	13,17,19	5
Pengawasan/suervisi	1,5,9	12,16	5
Rekan Kerja	8,10	15	3
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>

### 3.5.2. Skala *Work-Family conflict*

*Work-Family conflict* merupakan suatu keadaan individu dalam kebimbangan atau konflik peran karena banyaknya tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga salah satu peran akan terabaikan. Konflik kerja-keluarga tersebut diukur menggunakan alat ukur berupa skala. Dalam penelitian ini peneliti melakukan adaptasi skala *work-family conflict* yang disusun oleh Farradinna dan Halim (2016) berdasarkan aspek : (1) *Time-Based Conflict*, (2) *Strain-Based Conflict*, dan (3) *Behavior-Based Conflict*. Aspek-aspek skala konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini dijabarkan berupa aitem yang terdiri dari *Favorable* dan *Unfavorable*. Untuk lebih jelas liat pada table 3.1 berikut ini:

Tabel 3.3  
*Blue Print Skala Work-Family Conflict Sebelum Tryout*

Indikator	Domain Kerja- Keluarga	Domain Keluarga- Kerja	Total
Masa	1, 2, 3	13, 14, 15	6
Tekanan	4, 5, 6	16, 17, 18	6
Tingkah Laku	7, 8, 9	10, 11, 12	6
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

*Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur*

Setelah melakukan uji coba Skala *work-family conflict* kepada 60 orang karyawan Rig 10 Crew A dan B maka diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,897. Setelah dilakukan seleksi aitem maka aitem berubah menjadi 14 aitem. Adapun terdapat distribusi penyebaran aitem tersebut di lampirkan pada table 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.4  
*Blue Print Skala Work-Family Conflict Setelah Tryout*

Indikator	Domain Kerja- Keluarga	Domain Keluarga- Kerja	Total
Masa	1, 2, 3	12,13	5
Tekanan	4, 5, 6	14	4
Tingkah Laku	7, 8, 9	10,11	5
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

Berdasarkan Tabel *Blueprint* yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diuraikan bahwa panduan dalam skoring skala Kepuasan kerja dan *work-family conflict* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Panduan Skoring Aitem

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat sesuai	5	Sangat Tidak Sesuai	5
Sesuai	4	Tidak Sesuai	4
Netral	3	Netral	3
Tidak Sesuai	2	Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Sesuai	1

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki dalam sebuah skala. Alat ukur dapat dikatakan valid apabila aitem-aitem yang terdapat di dalam alat ukur tersebut sejalan dengan konsep variabel yang dimaksud, artinya alat ukur tersebut benar-benar mengukur sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan serta suatu aitem memiliki daya beda yang dianggap memuaskan jika koefisien determinasi minimal mencapai 0.3. Sedangkan koefisien determinasi yang bergerak antara 0,03 sampai 0,05 dianggap memberikan kontribusi yang baik (Azwar, 2012). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011:52). Validitas juga dapat diartikan sebagai ketetapan dan kecermatan dari suatu alat ukur yang digunakan oleh peneliti (Azwar, 2014) Suatu pengukuran dapat dikatakan valid apabila hasil yang didapatkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang diinginkan dalam pengukuran alat ukur tersebut. Dalam

pengujian suatu validitas isi telah dilakukan sebagai sarana pengembangan alat ukur sehingga dapat menunjukkan validitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data peneliti.

### 3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor eror dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya, oleh karena itu pengukuran yang tidak reliabel, tidak akan konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2012).

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

Indikator pengukuran reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Imam Ghazali, 2011: 48). Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba (*tryout*) terhadap skala *Work-family conflict* dan

kepuasan kerja, dari hasil uji coba tersebut peneliti dapat menjelaskan skor yang didapat dari reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) tersebut lebih dari  $> 0,6$  yang artinya mendekati nilai satu. Dalam analisis data penelitian ini, peneliti menghitung nilai reliabilitas dengan menggunakan *reability Alpha* dengan bantuan SPSS 25.0 *For windows*. Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan satu kali pengetesan pada kelompok subjek (berdasarkan rig dan lokasi). Dari hasil reliabilitas yang telah peneliti dapatkan dalam uji coba maka terdapat skor *Alpha cronbach* ( $\alpha$ ) skala *work-family conflict* adalah 0,856 yang berarti skala *work-family conflict* tersebut termasuk kedalam kategori yang tinggi, sedangkan skor *Alpha cronbach* ( $\alpha$ ) pada skala kepuasan kerja skornya adalah 0,821 yang artinya skala kepuasan kerja tersebut juga termasuk kedalam kategori yang tinggi. Kemudian kedua alat ukur tersebut kembali dilakukan uji coba kembali oleh peneliti dengan menggunakan uji konsistensi *Alpha cronbach* ( $\alpha$ ) dengan didapatkannya nilai reliabilitas skala *work-family conflict* sebesar 0,897 dan pada skala kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,883 yang artinya pada kedua alat ukur dalam penelitian tersebut termasuk kedalam kategori yang tinggi.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Pada Analisis Data Peneliti akan melakukan analisis dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Analisis korelasi tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya peneliti akan melakukan Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas suatu data.

### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut sudah berdistribusi normal atau tidak. Sebaran data yang dilakukan pada variabel *work-family conflict* dan Kepuasan Kerja. Sebaran dikatakan normal apabila frekuensi yang diamati terhadap frekuensi teoritis kurva tidak ada perbedaan. Kaidahnya yaitu, apabila  $p > 0.05$  maka data normal, tapi jika  $p = <0.05$  maka data berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* dan dengan menggunakan Teknik *Kolmogrov Smirnov*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig.(2-tailed)  $>$ level of significant ( $\alpha = 0.05$ ), sebaiknya Ha ditolak.
- b. Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $<$ level of significant ( $\alpha = 0.05$ ), sebaiknya Ha diterima.

### 3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166), selain itu juga untuk mengetahui linear atau tidaknya

variabel. Kaidah yang digunakan dengan melihat besarnya nilai  $p$  pada nilai  $F$  (*Deviation From Linearity*). Apabila nilai signifikan  $p > 0.05$  dikatakan linear, namun apabila  $p < 0.05$  dikatakan tidak linear. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows* menggunakan *test for linearity*.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan antara *Work-Family conflict* dengan Kepuasan kerja pada karyawan di Perusahaan Asrindo Citraseni Satria di Kota Duri. Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis statistic korelasi *Pearson Product moment* untuk menguji hipotesis asosiatif (Uji hubungan) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 *for windows*. Analisis uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui terdapatnya hubungan antara *work-family conflict* dengan Kepuasan kerja. Dengan ketentuan apabila didapatkan nilai signifikan  $P$  lebih besar  $> 0,05$  maka terdapat hubungan antara kedua variabel.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi adalah suatu hal yang harus difokuskan, dipahami, dan dilakukan dalam melakukan penelitian agar dalam proses penelitian dapat berjalan dengan baik serta optimal. Tujuan dari orientasi kancah penelitian ini adalah agar lebih mengetahui bagaimana situasi dan lokasi dalam penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini peneliti melakukan tahap awal dengan menentukan lokasi yang akan diteliti, kemudian setelah itu peneliti mulai melakukan persiapan dengan mengecek kelengkapan segala keperluan untuk dilaksanakannya penelitian. Setelah selesai melewati dua proses tersebut akhirnya peneliti dapat menentukan subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang ingin dituju peneliti yaitu Karyawan pada perusahaan Asrindo Citraseni Satria yang sudah menikah.

Sebelum dilakukannya penelitian, peneliti melakukan survei terlebih dahulu ke perusahaan tersebut sekaligus meminta izin untuk dapat melakukan penelitian pada karyawan perusahaan tersebut. Setelah mendapat izin untuk melakukan penelitian, peneliti kemudian terjun ke beberapa lokasi yang akan diteliti dengan menjelaskan maksud dan tujuan peneliti mengapa mereka di pilih sebagai subjek dalam penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *work-family conflict* yang dibuat oleh Farradinna & Halim (2016) dimana skala ini terdiri dari 18 aitem, kemudian peneliti melakukan adaptasi dan melakukan uji coba kepada 60 responden. Setelah melakukan uji coba peneliti mendapatkan 14 aitem. Pada skala

Kepuasan kerja peneliti melakukan adaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu Rahmadini Nike (2019) yang pada awalnya terdiri dari 34 aitem, kemudian setelah dilakukan uji coba terhadap 60 responden jumlah aitem pada skala kepuasan kerja menjadi 21 aitem.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Probability sampling, artinya dalam penelitian ini setiap subjek memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai subjek dalam penelitian dengan memenuhi persyaratan kategori subjek penelitian. Karakteristik yang ingin dituju dalam penelitian ini yaitu karyawan Crew A dan Crew B Rig 5, 15, 9, 19, 20, dan 21 PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) yang berada di daerah Riau. Berikut data demografi yang digunakan pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan rentang usia, pendidikan, jumlah anak, jabatan/posisi, dan lamanya bekerja dalam perusahaan. Setelah melakukan uji deskriptif kepada 150 responden yang telah mengisi kusioner, maka didapatkan gambaran sampel berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
25-34	62	76.3
35- 44	67	50.0
45- 55	5	3.7
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kategori pada usia 35 sampai dengan 44 tahun memiliki respon sebanyak 67 orang responden dengan persentase sebesar 50.0 persen, pada usia 25 sampai dengan 34 tahun didapatkan respon sebanyak 62 responden dengan persentase 76.3 persen, dan pada rentang usia 45 sampai dengan usia 55 tahun mendapat respon terkecil yaitu 5 responden dengan persentase yang didapat hanya 3.7 persen. Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada rentang usia 25-34 tahun memiliki persentase yang tinggi yaitu sebesar 76.3 persen. Lebih tinggi dibandingkan dengan rentang usia 35-44 tahun dengan persentase 50.0 persen.

Tabel 4.2  
Data Demografi Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA	123	91.8
SARJANA (STRATA-1)	11	8.2
Total	134	100

Pada pengelompokan berdasarkan kategori Pendidikan akhir diatas dapat disimpulkan bahwan responden dengan latar belakang Pendidikan akhir SMA lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan latar belakang Pendidikan akhir Sarjana (Strata-1) yaitu dengan 123 responden yang berlatar belakang pendidikan SMA dan 11 responden dengan pendidikan akhir Sarjana (Strata-1) dengan persentase 91.8 persen dan 8.2 persen

## 4.2 Identifikasi Subjek

Karyawan merupakan seorang manusia biasa yang memiliki perasaan dan juga keinginan. Profesi sebagai karyawan tentu tidak mudah untuk dilakukan, harus membutuhkan dukungan agar terhindar dari konflik kerja-keluarga yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Tugas yang diembannya sebagai karyawan dalam perusahaan menuntutnya untuk mampu bersikap profesional. Sehingga terkadang individu dapat melupakan peran yang lainnya, yaitu sebagai kepala keluarga. Individu mengabaikan perannya sebagai ayah dan juga suami yang selalu mendampingi istrinya. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) yang merupakan karyawan Rig 5, rig 15, rig 9, rig 20, rig 21, rig 19 dengan kriteria karyawan tersebut sudah menikah. Jumlah Karyawan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 karyawan yang dibagi berdasarkan shift kerja *Crew A* dan *Crew B*. Penjabaran jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Responden Penelitian

No	Rig Karyawan	Crew Karyawan	Jumlah Guru
1.	Karyawan Rig 5	Crew A	12 Karyawan
		Crew B	11 Karyawan
2.	Karyawan Rig 15	Crew A	12 Karyawan
		Crew B	10 karyawan
3.	Karyawan Rig 9	Crew A	12 karyawan
		Crew B	10 karyawan
4.	Karyawan Rig 19	Crew A	12 karyawan
		Crew B	11 karyawan

5.	Karyawan Rig 20	Crew A Crew B	12 karyawan 11 karyawan
6.	Karyawan Rig 21	Crew A Crew B	12 karyawan 11 karyawan
<b>TOTAL</b>			<b>134</b>

Data yang dihasilkan sesuai dilampirkan

Data responden yang diminta saat penelitian yaitu lamanya responden bekerja, usia, jumlah anak, pendidikan, dan jabatan atau posisi responden dalam pekerjaan. Data tersebut digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian saat pengisian kusioner sebagai identitas karyawan tersebut.

#### 4.3 Prosedur Penelitian

Penelitian ini menunjuk Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) sebagai subjek dalam penelitian. Untuk mendapatkan izin dalam pengambilan data terlebih dahulu peneliti melengkapi persyaratan untuk mendapatkan izin dalam pengambilan data penelitian kepada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS). Proses pengurusan surat izin penelitian dilakukan melalui sistem SIAP UIR untuk kelancaran izin dan agar terjalin Kerjasama yang baik antara subjek dan peneliti selama melakukan proses penelitian pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS). Setelah mengikuti Langkah-langkah yang ditentukan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh fakultas akhirnya diterbitkanlah surat permohonan izin penelitian tersebut pada tanggal 14 Februari 2022 dengan ketetapan surat nomor: 315/E-UIR/27-F.PSI/2022

Sebelum melakukan tahap pengurusan surat izin, tahapan awal yang telah peneliti lakukan yaitu mencari data jumlah karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) pada Rig 5, Rig 15, Rig 9, RIG 19, RIG 20, dan RIG 21. Kemudian peneliti menentukan sampel yang akan digunakan berdasarkan dengan data yang diberikan oleh pihak *Human Resources Development* (HRD).

Setelah itu peneliti tidak lupa untuk meminta izin kepada peneliti sebelumnya terkait permohonan izin dalam menggunakan skala dan blueprint yang di susun oleh Farradinna & Halim (2016). Permohonan izin dilakukan secara langsung dalam proses bimbingan yang dilakukan pada tanggal 14 November 2021. Setelah mendapatkan izin menggunakan skala *work-family conflict* yang disusun oleh Farradinna & Halim (2016) selanjutnya peneliti meminta izin menggunakan skala kedua yaitu Kepuasan Kerja kepada peneliti sebelumnya (Rahmadini, 2019) kemudian peneliti sebelumnya memberikan izin menggunakan alat ukur yang sudah di susun disertai dengan mengirimkan data *blueprint* dan skala penelitian yang sudah di adaptasi dari skala sebelumnya.

Adapun skala *Work-family conflict* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 18 aitem pernyataan dan 34 aitem pernyataan dari skala kepuasan kerja. Skala ini telah peneliti lakukan uji coba secara langsung yang disusun dalam bentuk kusioner dengan tetap menjaga protocol Kesehatan dan keselamatan kerja. Dari hasil uji coba tersebut kemudian peneliti menggugurkan aitem yang tidak reliabel terhadap pernyataan tersebut menjadi 14 aitem pernyataan untuk skala *work-family conflict* dan 21 aitem untuk skala kepuasan kerja

#### 4.4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan 134 orang karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) dikota Duri jln. Lintas Duri-Dumai km 8 kulim. Penelitian dapat dilaksanakan atas izin dari pihak *Human Resources Development* (HRD) dan ikut andil turut membantu mengantakan peneliti ke lokasi. Penelitian pada skripsi ini mulai dilakukan pada tanggal 15 Februari 2022 hingga 25 Februari 2022. Dalam melakukan penyebaran kusioner peneliti melakukannya secara langsung dengan Sistem tatap muka kepada karyawan guna mencegah eror, terbuangnya kusioner, dan juga untuk lebih mengenal responden secara langsung dengan didampingi oleh tim *Health Safety Envirolment* (HSE).

Pada tanggal 16 Februari 2022 sampai dengan tanggal 25 february 2022 peneliti sudah mulai menyebarkan kusioner secara langsung kepada karyawan yang berada di Rig 5, 15, 9, 19, 20, dan 21. Dalam proses penyebaran kusioner peneliti sedikit terkendala dengan jarak lokasi Rig yang jauh antara satu dengan yang lain. Peneliti juga terkendala dengan kesibukan dan kelelahan yang dialami oleh responden. Adapun kusioner yang disebarkan oleh peneliti berisi dua skala yaitu skala *work-family conflict* yang berisi 14 aitem pernyataan dan skala kedua yaitu kepuasan kerja dengan 21 aitem pernyataan.

#### 4.4. Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Deskriptif Subjek Penelitian

Berikut merupakan data demografis yang didapatkan dari data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4  
Data Demografis Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS)

DATA DEMOGRAFIS		F	%
Usia	25 - 34 Tahun	62	76.3
	35 - 44 Tahun	67	50.0
	45 - 55 Tahun	5	3.7
Pendidikan Terakhir	Sma	123	91.8
	Sarjana (strata-1)	11	8.2
Jabatan	Toolpusher	4	2.7
	Driller	6	4.0
	Derickman	5	3.3
	Floorman	20	13.3
	Roustabout	61	40.7
	Mud boy	6	4.0
	Electric	13	8.7
	Mechanic	16	10.7
	Lowbad op&swam	13	8.7
	MEDICAL OFFICER	6	4.0
	Jumlah Anak	1 Orang	20
2 Orang		35	26.1
3 Orang		30	22.4
4 Orang		25	18.7
5 Orang		12	9.0
6 Orang		12	9.0
Lama Bekerja	1-5Tahun	35	26.1
	6-10Tahun	35	26.1
	11-16Tahun	61	40.7
	17-22Tahun	4	2.7

Penelitian dilakukan di Lokasi PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Dengan menggunakan 134 sampel karyawan laki-laki pada perusahaan. Adapun berdasarkan lampiran identitas diatas diketahui bahwa karyawan yang rentang usia 25-34 sebanyak 62 orang karyawan, dengan jumlah persentase tertinggi 76.3 persen. Pada keterangan jabatan/posisi diatas diketahui bahwa jabatan/posisi Roustabout merupakan sampel terbanyak dalam pengisian kusioner dengan jumlah 61 orang dengan jumlah persentase terbanyak yaitu sebesar 40.7 persen.

Kemudian pada data jumlah anak diketahui bahwa dominan karyawan hanya memiliki 2 orang anak dengan jumlah nilai 26.1 persen.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan posisi/jabatan yang tinggi lebih rentan terkena *work-family conflict* dikarenakan tanggung jawab yang diberikan.

#### 4.4.2. Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan deskriptif data penelitian Hubungan antara *Work-Family conflict* Dengan Kepuasan kerja pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS). Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa kedua skala menggunakan 5 kategori respon jawaban, berikut merupakan penjabaran data hipotetik dan data empirik *Work-family conflict* dan kepuasan kerja setelah melakukan input data kedalam tabel *Excel*, dan pengolahan data melalui *Program SPSS* versi 25.0 dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5  
Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Work-family conflict</i>	22	68	45	7,66	14	134	74	20
Kepuasan Kerja	28	85	53,5	10,5	21	105	63	14

Berdasarkan hasil pada data tabel hipotetik skala *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada tabel 4.5 diatas, dapat di ketahui bawa nilai *Mean* dalam data hipotetik pada skala *work-family conflict* yaitu sebesar 74 dengan standar deviasi 20. Sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) pada skala kepuasan kerja yaitu sebesar 63 dengan standar deviasi sebesar 14. Selanjutnya, pada data Empirik yang diperoleh

dengan menggunakan SPSS 25.0 Dan hitung manual agar lebih akurat untuk skala *work-family conflict* memperoleh nilai rata-rata (*Mean*) yaitu sebesar 45 dan standar deviasi 7,66, sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) pada skala kepuasan kerja yaitu sebesar 53,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 10,5

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, selanjutnya peneliti melakukan Kategorisasi dengan tujuan untuk mengelompokkan secara berjenjang bagian yang terpisah menggunakan aspek yang dapat dikur. Berikut ini merupakan rumus kategorisasi pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6  
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

*Keterangan:*

*M* : *Mean Empirik*

*SD* : *Standar Deviasi*

Berdasarkan tabel diatas adapun Skala *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini terbagi menjadi lima pengelompokkan kategori yaitu Sangat tinggi, tinggi, sedang, sangat rendah, dan rendah. Pengkategorisasian pada tabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun menggunakan rumus kategorisasi. Dibawah ini dapat dilihat rentang nilai dan kategorisasi pada skala *Work-family conflict* pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala *Work-Family Conflict*

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 56,49$	32	23,9
Tinggi	$48,83 \leq X < 56,49$	28	20,9
Sedang	$41,17 \leq X < 48,83$	46	34,3
Rendah	$33,51 \leq X < 41,17$	19	14,2
Sangat Rendah	$X \leq 33,51$	9	6,7
Jumlah		134	100,0

Pada tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa dari hasil rentang nilai dan kategorisasi skala *work-family conflict* dengan jumlah sampel sebanyak 134 orang. Dari 134 orang sampel yang telah diteliti didapati 32 orang sampel termasuk kedalam kategori sangat tinggi dalam skor *work-family conflict* atau 23,9 persen dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian pada kategorisasi tinggi didapati 28 sampel termasuk kedalam kategorisasi tinggi pada skor *work-family conflict* nya. Kemudian pada kategorisasi sedang dengan rentang nilai 41,17 sampai dengan 48,83 memiliki sampel tertinggi dengan jumlah 46 orang sampel dengan persentase yang didapat yaitu 34,3 persen dari keseluruhan jumlah sampel. Selanjutnya kategorisasi pada skala Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8  
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 69,25$	40	29,9
Tinggi	$58,75 \leq X < 69,25$	38	28,4
Sedang	$48,25 \leq X < 58,75$	31	23,1
Rendah	$37,75 < X < 48,25$	19	14,2
Sangat Rendah	$X < 37,75$	6	4,5
Jumlah		134	100,0

Berdasarkan kategorisasi pada skala kepuasan kerja tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini diketahui dari 134 orang sampel yang diteliti didapati sebagian besar sampel memiliki skor kepuasan kerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 40 orang sampel atau 29,9 persen dari keseluruhan jumlah sampel.

#### 4.5. Hasil Analisis Data

##### 4.5.1 Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi pada penelitian ini, dilakukan proses pengujian terhadap data yang diperoleh guna untuk menguji data yang dimiliki sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk melakukan uji hipotesis. Berikut uji asumsi yang dilakukan:

##### A. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui proses penyebaran data yang normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS 25.0 *for windows* dengan *kolmogrov-Smirnov*. Adapun

syarat dan ketentuan dalam melakukan penarikan kesimpulan yaitu dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi pada tabel data  $\geq 0.05$  (lebih besar daripada 0.05) maka data tersebut dinyatakan normal. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansinya yang dinyatakan pada nilai  $Z_{kolmogorov-smirnov} \leq 0.05$  (lebih kecil dari 0.05) maka dapat diartikan bahwa data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Normalitas Skala *Work-family conflict* dan kepuasan kerja

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work-family conflict</i>	0.200	Normal
Kepuasan kerja	0.077	Normal

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil yang didapatkan dalam uji normalitas pada skala *Work-family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Nilai tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi pada skala *work-family conflict* yaitu sebesar 0.200 yang berarti nilai signifikan tersebut lebih besar daripada 0.05, selanjutnya pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi  $K_{S_z} = 0.068$ , nilai tersebut lebih besar  $\geq 0.05$  dengan demikian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

## B. Uji Linieritas

Uji Linieritas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel pada penelitian. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *For windows*. Dalam proses penarikan kesimpulan adapun syarat dan ketentuan yaitu

Ketika nilai  $f$  (*linierity*) yang diperoleh lebih besar  $> 0.05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang tidak linier antara variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja, sedangkan jika nilai  $f$  (*linierity*)  $< 0.05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara kedua variabel dalam penelitian. Berikut merupakan hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.0 dibawah ini:

Tabel 5.0  
Uji Linieritas Skala *Work-family conflict* dan Kepuasan Kerja

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work-family conflict	0.758	0.823	Tidak linier
Kepuasan kerja			

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai yang didapatkan dalam uji linieritas pada skala *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan memiliki hubungan yang tidak linier antara kedua variabel dengan nilai sig sebesar 0.823 dan nilai  $f$  (*linierity*) sebesar 0.758 artinya nilai  $\geq 0.05$ .

#### 4.5.2 Uji Hipotesis

Selanjutnya analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan uji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dengan menguji korelasi *pearson product moment*. Syarat dan ketentuan dalam uji hipotesis ini adalah apabila nilai signifikan  $< 0.05$  yang artinya hipotesis dalam penelitian diterima. Berikut tabel analisis uji hipotesis pada tabel 5.1 dibawah ini:

Tabel 5.1  
Uji Hipotesis Skala *work-family conflict* dan skala Kepuasan Kerja

Variabel	Signifikasi	Koefisien Korelasi
<i>Work-family conflict</i>	0,462	-0.064
Kepuasan Kerja		

Dari tabel 5.1 diatas terlihat bahwa hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja diperoleh hubungan yang negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja yang artinya penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang berarti dapat disimpulkan pada penelitian ini nilai signifikan pada kedua variabel yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena  $0.462 > 0.05$  nilai signifikan F tersebut lebih besar dari 0.05.  $H_0$  dapat ditolak jika nilai signifikan  $< 0.05$  yang berarti pada penelitian tidak terdapat hubungan antara kedua variabel.

#### 4.6. Pembahasan

Berdasarkan data yang telah disajikan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di kota Duri. Respon pada penelitian ini sebanyak 5 respon (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) dengan jumlah responden adalah sebanyak 134 orang responden dengan pengelompokan berdasarkan rentang usia, lamanya bekerja, latar belakang pendidikan, jabatan/posisi yang berbeda-beda, jumlah anak.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kusioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan 14 aitem pada skala *Work-family conflict* dan 21 aitem pada skala kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows* dengan nilai yang didapat yaitu pada skala *work-family conflict* sebesar 0.200 dan pada skala kepuasan kerja yaitu sebesar  $KSz = 0.077$ ;  $p > 0.05$ , maka data kedua skala dinyatakan berdistribusi normal. Kemudian pada uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel pada penelitian didapat nilai  $F = 0.758$ ;  $p > 0.05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel. Sehingga berdasarkan pada uji hipotesis dalam penelitian ini adalah  $R = 0.462$ ;  $p > 0.05$ , maka dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini ditolak, maka tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) di kota Duri.

Kedua variabel yaitu *work-family conflict* dan kepuasan kerja bukan merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap satu sama lain. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Luthan (2006) bahwa dalam memenuhi kepuasan kerja pada karyawan tidak terdapatnya faktor keluarga melainkan hal-hal seperti gaji yang didapatkan oleh karyawan, pekerjaan yang dilakukan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja dimana dalam pendapat yang dikemukakannya tidak terdapat faktor keluarga. Ini sejalan dengan hasil dari penelitian Srimulyani dan Prasetyan (2014) untuk memisahkan sumber

penyebab *work-family conflict* adalah dengan memisahkan gangguan yang ada pada kerja terhadap kerja dan keluarga terhadap kerja.

Pada umumnya berdasarkan penelitian ini individu menunjukkan mampu menjelaskan sumber penyebab yang utama konflik pekerjaan dan keluarga. Sejalan dengan hasil studi Harasti dan Rozana (2021) dalam penelitian yang dilakukannya kepada tenaga kependidikan, menunjukkan 76.6 persen tenaga kependidikan berada pada *work-family conflict* yang rendah. Hal ini berarti bahwa pada tenaga kependidikan tidak terlalu merasakan *work-family conflict* terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini juga mengemukakan bahwa hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak kuat dan arahnya negatif, sehingga diketahui terdapat faktor lain yang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *work-family conflict* salah satunya dukungan sosial dan kepuasan pernikahan. Korelasi antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada penelitian ini bersifat negatif yaitu sebesar  $-0.064$  yang artinya terdapat hubungan yang negatif dan bersifat lemah diantara variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja.

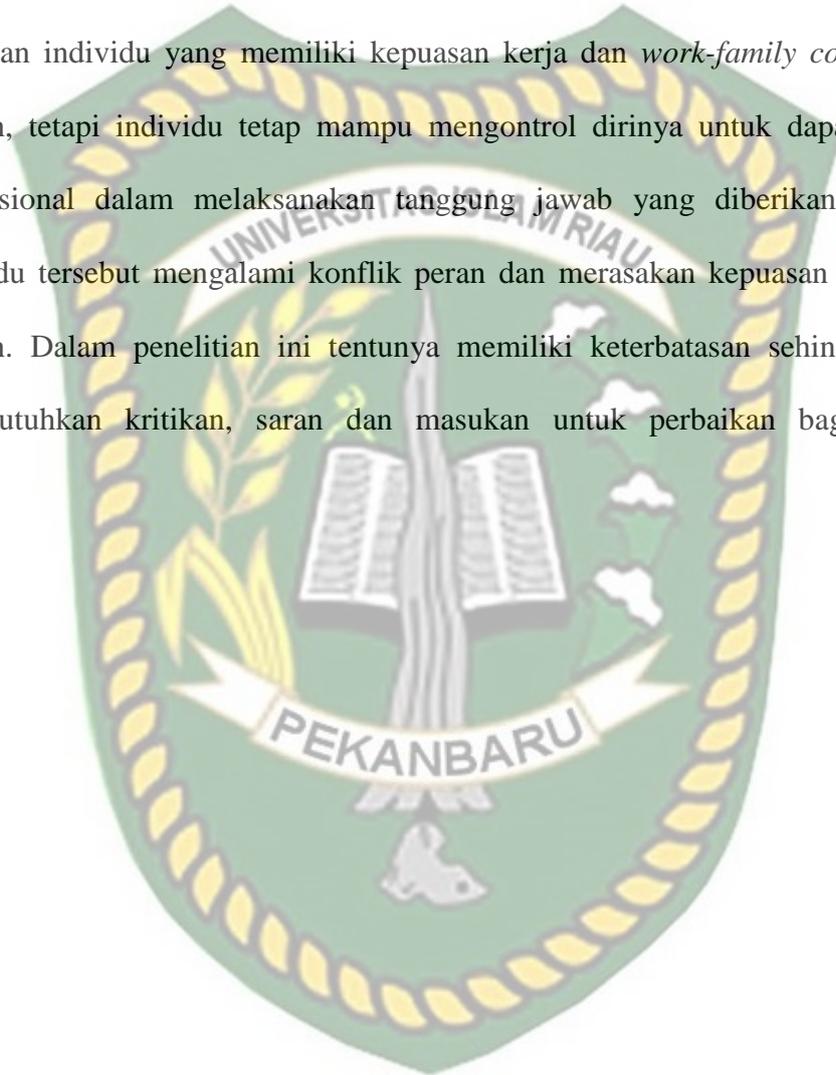
Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prawitasari, Purwanto, dan Yuwono (2007) yang menyatakan bahwa sumbangsih efek yang diberikan variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 38.5 persen, yang berarti tingkat kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *work-family conflict* saja, tetapi dapat dipengaruhi oleh penggajian, suasana kerja, hubungan dengan atasan. Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan

*work-family conflict* yang sedang dengan persentase sebesar 29.9 persen dan 34.3 persen. Hasil kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dikarenakan karyawan tidak merasakan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang tinggi.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Penelitian lain Grandey dkk., (2005) memaparkan hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung gagasan bahwa pekerjaan diketahui dapat mengganggu *quality time* yang diperlukan ketika berada dirumah, sehingga akibat tuntutan tersebut karyawan yang bekerja akan merasa pekerjaan mereka tidak maksimal. Hal ini senada dengan pendapat Bhowon (2013) yang mendapatkan hasil bahwa *work-family conflict* memiliki korelasi yang negatif dengan kepuasan kerja, penyebabnya mungkin dikarenakan pengaruh kultur, bentuk pekerjaan dan keluarga menjadi aspek budaya yang penting.

Hasil penelitian telah menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif yang tidak signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS) dikota Duri. Sumbangsih variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.004 atau 0,4 persen yang artinya hanya memberikan kontribusi sebesar 0.4 persen dan 99.6 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja dilokasi sebagian besar mengalami *work-family conflict* yang sedang dengan kepuasan kerja yang sangat tinggi. Seperti yang diuraikan diatas hanya sebagian individu yang memiliki kepuasan kerja dan *work-family conflict* yang rendah, tetapi individu tetap mampu mengontrol dirinya untuk dapat bersikap profesional dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan walaupun individu tersebut mengalami konflik peran dan merasakan kepuasan kerja yang rendah. Dalam penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan sehingga sangat membutuhkan kritikan, saran dan masukan untuk perbaikan bagi peneliti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapatkan peneliti menyimpulkan dari analisis yang telah dilakukan bahwa pada kedua variabel tidak terdapat Hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini ditolak.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Jumlah responden dalam penelitian yang hanya berjumlah 134 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Jarak antara lokasi penelitian yang jauh satu dengan yang lain
- 3) Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada respondencukup banyak kuesioner yang tidak kembali dan beberapa pertanyaan tidak dijawab oleh responden sehingga membuat data tidak dapat di olah, akan tetapi jumlah kuesioner yang di dapat lebih dari jumlah minimum syarat pengolahan data. Sehingga data masih tetap dapat digunakan.

- 4) Dalam penelitian ini kontribusi variabel *work-family conflict* dan tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusi antara kedua variabel..Variabel *work-family conflict* dan stres kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kepuasan kerja sebesar  $R=0,004$  . Dengan demikian masih terdapat 99,6 persen faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS)

### 5.3. Saran

Kepada Peneliti selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menjelaskan lebih detail lagi mengenai sumber penyebab utama kepuasan kerja.. Kemudian kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan kusioner secara langsung tidak menggunakan google form kepada karyawan ataupun responden agar kusioner tidak banyak yang terbuang dan hasil yang didapat juga sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi dilapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G.,(2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (6th ed.), United States of America: Wadsworth Cengage Learning
- Aftab, Hira & Waqas Idress. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3 No.19: 174-180.
- As'ad, Moh, (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*. Pustaka
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass., Brenda L., Butler., Adam B., Grzywacz., Joseph G., Linney., Kirsten D. (2008). Work-Family Conflict And Job Satisfaction : Family Resources As A Buffer. *Journal Of Family And Consumer Sciences*. 100(1), Pp:24
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual earner couples. *Journal of business studies quarterly*, 5(2), 78.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Edisi Kedua). Kencana Media Grup.
- Burke, R. J. & Greenglass. (1993). *Work Stress, role conflict, social support, and psychological Burnout a mong Teacher*. 371-380.
- Basir, N.M. & Wahjono, S.I. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction with Job Performance as a Mediating Variable at Agricultural Agency: Evidence from Malaysia. *Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal*, Vol. 10 (19): 51-62
- Christine W.S., Megawati Oktorina., Indah Mula. (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*,12(2),Pp: 121-132

Churiah, Madziatul. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154

Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Dharmayanti, Ratna. (2006). Pengaruh Konflik keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3 (2), Pp:93

Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction : the use of quality of work life factors. Benchmarking: *An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>

Dian K, Solikhah.(2012). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2):162-232.

Elmagri, M.I. & Eaton, D. (2011). Identifying the Factors Causing Interpersonal Conflict in Organisations (Through Analysing Secondary Data), *The Built & Human Environment Review* Volume 4. Special Issue 1: 59-66

Farradinna, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-Family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia- Social and Behavioral Science*, 241-247.

Fung, Ng Swee., Aminah Ahma., Zoharah Omar. (2014). Role Of Work-Family Enrichment In Improving Job Satisfaction. *American Journal Of Applied Sciences*, 11(1), Pp 96-104.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources Of Conflict Between work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1) 76-78.

- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The Relationship Between Ability Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors : A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*, 27(3), 37-41  
<https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913591>
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2021). *Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung*.
- Hsu, Yu Ru. (2011). Work-Family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environment The Moderating Roles Of Perfected Supervisor Support And Internal Locus Of Control. *International Journal Of Manpower*, 32(2), Pp 233-248
- Istijanto.(2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jobstreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka [Artikel]. Jobstreet. Diperoleh dari <http://www.jobstreet.co.id/careerresources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.
- Kreitner R, Kinchi. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kodrat, K.Y. (2009). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Kelelahan pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT x Labuhan Batu, *Tesis*. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Laksmi, Nimas Ayu Putri & Cholichul Hadi. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda(Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 124-130
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* .Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mauritz, L.S., Ima,D.W. (2008). Faktor dan penjadwlan shift kerja. *Teknoin*. Volume 13, (2): 11 -12 ISSN :0853-896.
- Ni Putu, A., K, & Simarmata, N. (2014). Konflik Kerja-Keluarga Dengan Kepuasan kerja Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105-118.

- Nugroho, Joko. (2012). "Proses Pengeringan Singkong (Manihot Esculenta Crantz) Parut dengan Menggunakan Pneumatic Dryer". *Skripsi*. Fakultas Teknik Pertanian, Universitas Gajah Mada.
- Page, M. (2015). Employee Intentions Report Indonesia. Diperoleh dari <http://www.michaelpage.co.id>
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role Conflict, role ambiguity, and Job Satisfaction : Perception of the Brazilian controllers. *Revista de Administracao*, 165-181.
- Parasuraman, S. and J.H. Greenhaus. (2002) Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*. 12. 299 – 312
- Parvin, M. M., & Karbin, M. M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Journal of Business and Management Research*, Vol. 1(9): 113–123.
- Prawitasari, Ammiriel Kusumoayu., Yadi Purwanto., Susatyo Yuwono. (2007). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di Pt. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(2), Pp:1 13
- Primanda, Y. (2009). Pengaruh Ekstrak Valerian Terhadap Waktu Tidur Mencit BALB/C (*Skripsi*). Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro: Semarang.
- Rathi, Neerpal And Barath M. (2013). Work-Family Conflict And Job And Family Satisfaction Moderating Effect Of Social Support Among Police Personnel. *Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454
- Robbins, P. Stephen.. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rum, Jalaluddin, Eka Afnan Troena, Djumilah Hadiwidjoyo & Surachman. (2013). Role Conflict Towards Employ Performance (Studies in Government Budgeting Team at Kendari: *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2, Issue 11: 39-51.

- Salleh, Mohamad Johdi & Apitree Adulpakdee. (2012). Causes of Conflict and Effective Methods to Conflict Management at Islamic Secondary Schools in Yala, Thailand, *International Interdisciplinary Journal of Education*, Volume 1, Issue 1: 15-22
- Slabbert, A.D. (2004). Conflict Management Style in Traditional Organization. *The Social Science Journal*. Volume 41: 83-92.
- Setyawati L. M, (2012) Hubungan Shift Kerja Dengan Gangguan Tidur Dan Kelelahan Kerja Perawat Instansi Rawat Darurat RS DR. Sardjito Yogyakarta, Sains Kesehatan vol 19(2).Pp. 235-245.
- Soeharto. Triana N. E. D. (2010). Konflik Pekerjaan: Keluarga Dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189–194
- Srimulyani, V. A., & Prasetyan, A. V. (2014). Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Work-family Conflict Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3),95-109.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharmono., Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguities Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro *journal of Management*. 4(2), 1-13.
- Sumarto.(2009). Meningkatkan Komitmen Dan Kepuasan Untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), Pp: 116-125

- Susetyo, Joko Dkk (2012). Pengaruh Shift kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourdon Wiersma Dan 30 Items Of Rating Scale, *Jurnal Teknologi*, 5(1), 32-39.
- Swarnalatha, C., & Sureshkrishna, G. (2012). Job Satisfaction among Employees of Automotive Industries in India. *International Journal of Future Computer and Communication*, Vol. 1 (3). <https://doi.org/10.7763/IJFCC.2012.V1.65>
- Tansel, A. & Gazioglu, S. (2013). Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction. Discussion Paper No. 7308. <http://ftp.iza.org/dp7308.pdf>
- Tarwaka. S.S. (2013). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Usman, A., Akbar, Z., Ahmed, Z., & Ahmed, I. (2011). Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 202-210.
- Vallone, E.J. and S.I. Donaldson. 2001. Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*. 15 (3): 314 – 226.
- Wijaya. (2005). Hubungan antara shift kerja dengan gangguan tidur & kelelahan kerja perawat Instalasi Rawat Darurat RS DR.Sardjito Yogyakarta (*Tesis*) Yogyakarta: UGM
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well being: the Turkish case. *Management Decision*, 53(10).
- Zhang, L., & Deng, Y. (2014). Guanxi with Supervisor and Counterproductive Work Behavior : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jornal of Business Ethics*, 2013