

BAB 3

MASALAH, HIPOTESIS, DAN METODE PENELITIAN

3.1 Masalah Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada bab pendahuluan, konflik kerja-keluarga karena peran ganda yang dimiliki oleh wanita menimbulkan konsekuensi positif dan negatif pada wanita hingga dapat berimbas pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Konsekuensi positif dari peran ganda, yakni baik untuk kesehatan mental karena memberikan lebih banyak kesempatan untuk stimulasi, harga diri (Hyde, 2007), status sosial, dan identitas (Barnett & Hyde dalam Hyde, 2007). Padahal, setiap peran memiliki tugas dan teori peran tradisional menyatakan bahwa kompetisi tuntutan dari tugas sosial yang berbeda, menghasilkan *role strain* (ketegangan) atau konflik (Goode; Merton; Sarbin & Allen; Slater dalam Monaco, Manis, & Frohardt-Lane, 1986). Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, penelitian Crosby (dalam Dewe, Leiter & Cox, 2000) menemukan bahwa wanita yang memiliki peran sebagai pekerja, istri (spouse), dan orang tua, lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan wanita yang hanya berperan sebagai pekerja dan istri (spouse).

Konsekuensi negatif dari peran ganda wanita adalah stress yang memiliki konsekuensi negatif untuk kesehatan fisik dan mental (Hyde, 2007). Hal tersebut disebabkan karena setiap peran memiliki tuntutannya masing-masing dan seperti yang telah dijelaskan di atas, kompetisi tuntutan dari tugas sosial yang berbeda, menghasilkan *role strain* (ketegangan) atau konflik (Goode; Merton; Sarbin & Allen; Slater dalam Monaco, Manis, & Frohardt-Lane, 1986). Dan ketegangan dalam penyeimbangan tanggung jawab antara tanggung jawab kerja dan keluarga dapat mengarahkan pada ketidakpuasan kerja (Bacharach, Bamberger, & Conley; Bedeian et al. dalam Thomas & Ganster, 1995). Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan mendefinisikan masalah-masalah yang akan diteliti secara spesifik dan operasional berikut ini.

3.1.1 Masalah Konseptual

Apakah terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta?

3.1.2 Masalah Operasional

Apakah terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga yang diukur dengan *work-family conflict scale* dan kepuasan kerja yang diukur dengan *job satisfaction survey* pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta.

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Hipotesis Ilmiah

3.2.1.1 Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta

3.2.1.2 Hipotesis Null (H_0)

Tidak terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta

3.2.2 Hipotesis Statistik

3.2.2.1 Hipotesis Alternatif

Terdapat hubungan yang signifikan antara skor total kuesioner *work-family conflict* dan skor total kuesioner kepuasan kerja yang diperoleh karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta

3.2.2.2 Hipotesis Null

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara skor total kuesioner *work-family conflict* dan skor total kepuasan kerja yang diperoleh karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel 1

Variabel 1 pada penelitian ini adalah konflik kerja-keluarga

1. Definisi Konseptual

Konflik peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaan tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya.

2. Definisi Operasional

Konflik kerja-keluarga adalah skor yang diperoleh partisipan dari pengerjaan *Work-family conflict scale* yang mengukur enam dimensi konflik kerja-keluarga, yakni *time-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based WIF*, *strain-based FIW*, *behavior-based WIF* dan *behavior-based FIW*. Dari skor yang dihasilkan dapat diketahui tinggi rendah konflik dan arah konflik yang dialami.

3.3.2 Variabel 2

Variabel 2 pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja

1. Definisi Konseptual

Kumpulan sikap dan perasaan, yakni bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan merasakan berbagai aspek dari pekerjaannya.

2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah skor yang diperoleh partisipan dari pengerjaan *Job satisfaction Survey* yang berisi sembilan faset untuk mengukur kepuasan kerja, yakni gaji, promosi, supervisi, keuntungan tambahan, *contingent reward*, peraturan atau prosedur (*operating condition*), rekan kerja, *nature of work*, komunikasi. Dari skor yang dihasilkan dapat diketahui tinggi rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh partisipan.

3.4 Metode Penelitian

3.4.1 Tipe dan Disain Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain non experimental dimana peneliti tidak melakukan manipulasi variabel atau melakukan randomisasi. Penelitian ini juga dapat digolongkan sebagai

field study dimana peneliti tidak melakukan manipulasi atas variabel-variabel yang ingin diteliti (Kerlinger & Lee, 2000).

3.4.2 Partisipan Penelitian

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Ritel Modern di Jakarta, seperti Carrefour, Giant, Hypermart, Superindo, dan Hero. Menurut Nielsen Media research (SWA, 19 Maret – 21 April 2009), Perusahaan ritel modern mencapai 266 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia yang mencakup Supermarket dan Hipermarket dengan gerai terbanyak ada di Jakarta. Karena keterbatasan peneliti tidak dapat menjangkau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, maka dibutuhkan pengambilan sampel. Sampel yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan ritel di Jakarta. Sampel tersebut diambil karena memiliki karakteristik yang sama dengan populasi yang menjadi target peneliti.

3.4.3 Karakteristik Sampel

1. Wanita bekerja dan sudah menikah.
2. Memiliki anak berusia 0 – 13 tahun.
3. Partisipan yang diikutsertakan dalam penelitian ini berdomisili di Jakarta dan bekerja di perusahaan ritel modern di Jakarta, seperti Carrefour, Giant, Hypermart, Superindo, dan Hero.
4. Bekerja selama minimal 6 bulan untuk meyakinkan adanya pengalaman dan penghayatan akan adanya konflik kerja-keluarga berkaitan dengan pekerjaannya.
5. Latar belakang pendidikan minimal SMU. Batasan ini diberikan agar seluruh partisipan dapat memahami dan mengisi kuesioner yang diberikan.
6. Bekerja di outlet sehingga berhubungan langsung dengan konsumen, seperti kasir, pramuniaga, penjualan dan promosi.

3.4.4 Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang agar distribusi frekuensi yang dihasilkan dapat mendekati bentuk normal. Guilford & Fruchter (1978) menjelaskan bahwa distribusi frekuensi akan mendekati bentuk normal ketika populasi tidak terlalu *skewed* (condong) dan ketika jumlah sampel tidak kecil, atau tidak kurang dari 30 orang.

3.4.5 Metode dan Teknik Sampling

Metode sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah *non probability sampling*, yakni dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Metode ini dipilih karena peneliti tidak mengetahui jumlah populasi secara keseluruhan dan tidak dapat diidentifikasi secara individu (Kumar, 1999)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*, yakni pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan (Cohen, 2005) dengan berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Teknik ini digunakan dengan alasan kemudahan untuk mengakses sampel (Kumar, 1999).

3.4.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *self-report*, yakni dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada partisipan berupa kuesioner. Metode ini dipilih karena memungkinkan anonimitas partisipan sehingga partisipan lebih leluasa dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada karena tidak harus berhadapan dengan peneliti. Selain itu, kuesioner memungkinkan pengumpulan data secara efisien dan dapat diberikan pada banyak partisipan dalam satu waktu (Kumar, 1999).

Skala yang digunakan adalah skala sikap, yakni skala yang mengukur intensitas sikap partisipan kepada aspek-aspek yang bervariasi dari sebuah situasi (Kumar, 1999). Tipe skala sikap yang digunakan adalah skala Likert, yakni item-item sikap pada skala Likert dianggap memiliki

nilai sikap yang sama dan setiap item direspon intensitas sikapnya. Skor setiap item kemudian dijumlah sehingga setiap individu dapat ditempatkan di satu rentang kontinum kesetujuan sikap dan dilihat intensitas ekspresi sikapnya (Kerlinger & Lee, 2000). Skor setiap item terentang dari 1 hingga 6 dimana:

Skor 1 menunjukkan **Sangat Tidak Setuju (STS)**

Skor 2 menunjukkan **Tidak Setuju (TS)**

Skor 3 menunjukkan **Agak Tidak Setuju (ATS)**

Skor 4 menunjukkan **Agak Setuju (AS)**

Skor 5 menunjukkan **Setuju (S)**

Skor 6 menunjukkan **Sangat Setuju (AS)**

Skala sikap yang terentang di 1 hingga 6 ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan kecenderungan sikap partisipan dan menghindari jawaban netral dari partisipan.

3.4.7 Instrumen Penelitian

3.4.7.1 *Work-family conflict scale*

Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur tingkat konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini adalah *work-family conflict scale* yang digunakan dalam penelitian Carlson, Kacmar, dan Williams (1999). Skala ini dipilih karena mencakup dua arah dan tiga bentuk konflik kerja-keluarga dibandingkan dengan *work-family conflict scale* lainnya sehingga lebih lengkap. Skala ini terdiri dari 18 item yang mengukur 6 dimensi konflik kerja-keluarga, yaitu *time-based WIF*, *strain-based WIF*, *behavior-based conflict WIF*, *time-based FIW*, *strain-based FIW*, *behavior-based conflict FIW*, dengan proporsi 3 item untuk setiap dimensi.

Dimensi-dimensi ini di ambil berdasarkan teori konflik kerja-keluarga yang di konstruk oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang mengemukakan bahwa ada tiga bentuk konflik, yakni berdasarkan waktu, ketegangan, dan tingkah laku. Sedangkan arah atau tipe konflik kerja-keluarga dibedakan menjadi dua, yakni *work interfering with family* dan

family interfering with work. Arah atau tipe konflik ini di ambil berdasarkan teori yang di konstruk oleh Netemeyer, McMurrian, dan Boles (1996). Reliabilitas skala ini juga baik, yakni berkisar antara 0,78 hingga 0,87 di setiap dimensinya. Sedangkan validitas skala ini berkisar antara 0.24 hingga 0,83.

No	Dimensi	Nomor item
1	<i>Time-based WIF</i>	2*, 6*, 24*, 25, 29, 33
2	<i>Time-based FIW</i>	4*, 8*, 10*, 13, 17, 21
3	<i>Strain-based WIF</i>	1, 5, 9, 14*, 18*, 22*
4	<i>Strain-based FIW</i>	12*, 16*, 20*, 27, 31, 35
5	<i>Behavior-based WIF</i>	15, 19, 23, 30*, 32*, 34*
6	<i>Behavior-based FIW</i>	3, 7, 11, 26*, 28*, 36*

tabel 3.1 item-item pada *work-family conflict scale*

* = item unfavourable

Selain *work-family conflict scale* yang diperoleh melalui penelitian sebelumnya, peneliti menambahkan 18 item unfavorable yang merupakan item-item kebalikan dari *work-family conflict scale*. Hal ini dilakukan untuk mengombinasikan karena secara keseluruhan item-item sebelumnya merupakan item-item favorable agar lebih bervariasi dan menghindari response bias partisipan.

tabel 3.2 contoh item pada *work-family conflict scale*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Karena beban pekerjaan, ketika di rumah saya merasa terlalu tertekan untuk melakukan kegiatan yang saya sukai.						
2*	Pekerjaan saya tidak menghabiskan waktu saya di keluarga.						

* = item unfavourable

3.4.7.2 Job Satisfaction Survey

Pada variabel kepuasan kerja, alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah Job Satisfaction Survey (JSS). Skala ini terdiri dari 36 item yang mengukur 9 sub skala atau aspek-aspek dari kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, keuntungan tambahan baik materi maupun non-materi (fringe benefit), hadiah untuk unjuk kerja yang baik (contingent rewards), peraturan dan prosedur (operating conditions), rekan kerja (coworkers), bentuk pekerjaan (nature of work), dan komunikasi. Tiap-tiap skala dapat menghasilkan skor bagian (facet) yang berbeda dan total seluruh item menghasilkan skor total (Spector, 1997).

tabel 3.3 item-item pada job satisfaction survey

No	Dimensi	Nomor item
1	Gaji	3, 10*, 19*, 28
2	Promosi	2*, 11, 20, 29
3	Supervisi	1, 12*, 21*, 30
4	Keuntungan tambahan	4*, 13, 22, 31*
5	Reward	5, 14*, 23*, 32*
6	Operating condition	6*, 15, 24*, 33*
7	Coworker	7, 16*, 25, 34*
8	Nature of Work	8*, 17, 26, 35
9	Communication	9, 18*, 27*, 36*

* = merupakan item unfavourable

Job Satisfaction Survey ini digunakan karena merupakan alat ukur kepuasan kerja yang populer, dapat dimodifikasi dan memungkinkan penghitungan skor total dengan menggabungkan seluruh item (Spector, 1997). Selain itu, job satisfaction survey memiliki koefisien alpha yang baik, yakni sebesar 0,60 hingga 0,91 untuk tiap-tiap facetnya dengan standar minimal internal consistency 0,70 (Nunnally dalam Spector, 1997). Validitas JSS ini telah diuji dengan membandingkan 5 facet dengan JDI dengan hasil korelasi yang baik, berkisar 0,61 untuk rekan kerja hingga 0,80 untuk supervisi (Spector, 1997).

tabel 3.4 contoh item pada *work-family conflict scale*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Atasan saya adalah orang yang ahli dalam melakukan pekerjaannya.						
2*	Kesempatan untuk promosi di pekerjaan saya sangat kecil.						

* = merupakan item unfavourable

III.4.7.3 Adaptasi Alat ukur

Kedua alat ukur yang masih dalam bahasa Inggris tersebut diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi (untuk *work-family conflict scale*) agar dapat dimengerti oleh partisipan. Adaptasi dilakukan dengan menerjemahkan alat ukur ke dalam bahasa Indonesia. Dalam hal ini, peneliti melakukannya sendiri kemudian meminta umpan balik kepada orang lain yang dianggap kompeten dalam bahasa tersebut. Setelah itu, hasil yang didapat, diterjemahkan kembali kedalam bahasa Inggris (*back translation*) untuk dibandingkan hasilnya dengan alat ukur yang asli. Apabila tidak terdapat perbedaan (mengandung maksud yang sama) jika dibandingkan dengan aslinya, maka alat ukur tersebut sudah dapat digunakan.

Setelah diadaptasi, peneliti melakukan uji kualitatif maupun kuantitatif. Pengujian secara kualitatif dilakukan dengan melakukan uji keterbacaan dan elisitasi oleh beberapa partisipan. Selain itu, peneliti juga meminta umpan balik kepada para ahli (*expert judgement*) untuk memeriksa kesesuaian maksud antara hasil adaptasi dengan alat ukur yang asli. Setelah uji kualitatif, peneliti melakukan *pilot study* untuk menguji coba alat ukur secara kuantitatif kepada sekelompok partisipan yang memiliki karakteristik yang sama dengan target partisipan (*tryout*). Untuk menyamakan karakteristik, kelompok partisipan untuk uji coba berasal dari bidang usaha yang sama dengan target partisipan.

3.4.7.4 Data Partisipan

1. Usia, diperlukan untuk mengetahui persebaran usia partisipan yang mengikuti penelitian ini.
2. Pekerjaan, diperlukan untuk mengetahui posisi partisipan di dalam perusahaan tempatnya bekerja.
3. Lokasi Pekerjaan, diperlukan untuk memastikan bahwa partisipan bekerja di perusahaan ritel di Jakarta.
4. Lama Bekerja, dibutuhkan untuk memastikan bahwa partisipan telah bekerja lebih dari 6 bulan. Selain itu, dapat dilihat perbandingan skor *work-family conflict scale* dengan kepuasan kerja berdasarkan lama partisipan bekerja di perusahaan tersebut.
5. Jumlah jam kerja perhari, diperlukan untuk melihat persebaran jumlah jam kerja partisipan perhari. Selain itu juga dapat dilihat perbandingan skor *work-family conflict scale* dengan kepuasan kerja berdasarkan jumlah jam kerja partisipan perhari.
6. Jumlah jam kerja perminggu, diperlukan untuk melihat persebaran jumlah jam kerja partisipan setiap minggunya. Selain itu, dapat dilihat perbandingan skor *work-family conflict scale* dan kepuasan kerja berdasarkan jumlah jam kerja setiap minggunya
7. Usia anak, diperlukan untuk memastikan bahwa anak yang dimiliki berada dalam rentang 0 – 13 tahun. Selain itu, dapat dilihat juga perbandingan skor *work-family conflict scale* dengan kepuasan kerja berdasarkan kelompok usia anak.
8. Usia perkawinan, diperlukan untuk melihat persebaran usia pernikahan partisipan.
9. Pendidikan terakhir, diperlukan untuk memastikan bahwa pendidikan terakhir partisipan yang mengikuti penelitian ini adalah SMA.
10. Penghasilan, diperlukan untuk melihat persebaran penghasilan partisipan setiap bulannya. Selain itu, dapat dilihat juga perbandingan tinggi rendahnya skor pada *work-family conflict*

scale dan *job satisfaction survey* berdasarkan rentang penghasilan tertentu.

3.4.7.5 Uji Validitas dan Reliabilitas alat ukur

Untuk uji validitas *work-family conflict scale* dan *job satisfaction survey*, peneliti melakukan pengujian validitas konstruk. Validitas konstruk adalah penilaian dimana sebuah tes dikatakan mengukur konstruk teoritis atau tingkah laku tertentu (Anastasi & Urbina, 1997). Pengujian validitas konstruk dipilih untuk mengetahui sejauh mana skor hasil pengukuran merefleksikan konstruk teoritis yang melatarbelakanginya. Metode yang akan digunakan untuk menguji validitas konstruk ini adalah teknik konsistensi internal, yakni dengan mengorelasikan skor tiap item dengan skor total atau melihat validitas item. Koefisien validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,2 (Garrett, 1965), dimana dengan koefisien tersebut, sebuah item tes masih dapat dikatakan memuaskan..

Sedangkan untuk uji reliabilitas *work-family conflict scale* dan *job satisfaction survey*, peneliti menggunakan metode *single trial*, yakni dengan memberikan satu kali tes kepada partisipan untuk kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan hasil tes tersebut. Dengan metode tersebut juga dapat diketahui konsistensi performa partisipan terhadap rangkaian item yang diberikan (*internal consistency*). Teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach's alpha karena item-item yang diuji memiliki bobot penilaian yang beragam (*politomi*). Batas koefisien reliabilitas yang digunakan adalah sebesar 0,7 (Kaplan & Sacuzzo, 1989).

3.4.7.6 Hasil Uji coba alat ukur Penelitian

Uji coba alat ukur dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada partisipan yang memiliki karakteristik yang sama dengan target partisipan untuk penelitian, yakni merupakan karyawati yang bekerja di perusahaan ritel, memiliki anak berusia 0 hingga 13 tahun dan memiliki

jam kerja lebih dari 40 jam setiap minggunya. Metode sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *accidental sampling* (Kumar, 1996). Pada awalnya, peneliti menghubungi beberapa partisipan dan meminta kesediaan untuk ikut serta dalam penelitian. Setelah itu, peneliti meminta mereka untuk mendistribusikan kepada rekan kerja mereka untuk ikut serta juga dalam penelitian. Dari 48 kuesioner yang didistribusikan, hanya 34 kuesioner yang datanya dapat diolah. Sisanya, 14 kuesioner tidak dapat diolah karena 1 buah kuesioner dengan data partisipan yang tidak lengkap, 1 kuesioner partisipan tidak memenuhi kriteria, dan sisanya sebanyak 12 buah tidak dikembalikan.

Dari data yang dapat diolah tersebut, peneliti melakukan uji reliabilitas, validitas, dan analisa item. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Batasan Koefisien reliabilitas yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebesar 0,7 (Kaplan & Sacuzzo, 1989). Pengolahan data untuk uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 13.0. Dari hasil penghitungan, didapatlah koefisien reliabilitas sebesar 0,855 untuk job satisfaction survey yang berarti 85% dari *varians observed score* merupakan *true score* dan 15% merupakan *varians error*. Berikut ini merupakan rincian hasil penghitungan reliabilitas job satisfaction survey.

tabel 3.5 hasil uji reliabilitas dan validitas job satisfaction survey

No. item	Item-total correlation	Reliabilitas jika item dihapus	No. item	Item-total correlation	Reliabilitas jika item dihapus
1	0,063	0,856	19*	0,608	0,843
2*	0,485	0,847	20	0,036	0,858
3	0,462	0,848	21*	0,079	0,858
4*	0,249	0,848	22	0,324	0,852
5	0,530	0,848	23*	0,757	0,838
6*	0,676	0,841	24*	-0,216	0,860
7	-0,368	0,864	25	0,069	0,857
8*	0,380	0,850	26	0,393	0,851
9	-0,468	0,859	27*	0,523	0,847
10*	0,698	0,840	28	0,433	0,849
11	0,483	0,849	29	0,447	0,848
12*	0,708	0,842	30	0,003	0,861
13	0,222	0,854	31*	0,670	0,841
14*	0,351	0,851	32*	0,651	0,842
15	-0,667	0,874	33*	0,613	0,845
16*	0,220	0,855	34*	0,471	0,848
17	0,380	0,852	35	0,559	0,849
18*	0,440	0,849	36*	0,473	0,848

* = merupakan item unfavorable

7, 9, 15, 24 = item-item yang dihapus

Sedangkan untuk *work-family conflict scale*, koefisien reliabilitas yang didapat sebesar 0,812 yang berarti 81% dari varians *observed score* merupakan *true score* dan 19% merupakan varians error. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua alat ukur dalam penelitian ini, yakni *job satisfaction survey* dan *work-family conflict scale* memiliki reliabilitas yang baik karena berada diatas batas koefisien reliabilitas. Berikut merupakan rincian hasil reliabilitas *work-family conflict scale*

tabel 3.6 hasil uji reliabilitas dan validitas *work-family conflict scale*

No. Item	Item-total correlation	Reliabilitas jika item dihapus	No. Item	Item-total correlation	Reliabilitas jika item dihapus
1	0,558	0,769	19	0,177	0,812
2*	0,268	0,809	20*	0,270	0,809
3	0,316	0,807	21	0,498	0,800
4*	0,249	0,809	22*	0,310	0,808
5	0,249	0,809	23	0,024	0,817
6*	-0,200	0,828	24*	0,180	0,811
7	0,527	0,799	25	0,549	0,799
8*	0,414	0,805	26*	0,577	0,799
9	0,547	0,798	27	0,287	0,808
10*	0,529	0,804	28*	-0,013	0,818
11	0,727	0,792	29	0,409	0,804
12*	0,407	0,805	30*	0,062	0,815
13	0,525	0,801	31	0,424	0,803
14*	0,578	0,804	32*	0,343	0,806
15	0,502	0,801	33	0,482	0,800
16*	-0,152	0,825	34*	0,063	0,816
17	0,435	0,803	35	0,494	0,801
18*	-0,254	0,826	36*	-0,119	0,824

* = merupakan item unfavorable

6, 16, 18, 28, 36 = item yang dihapus

Uji validitas dilakukan dengan melihat *corrected Item-total Correlation* yakni melihat korelasi antara skor tiap item dengan skor total agar dapat dilihat konsistensi internal setiap item dalam mengukur konstruk yang akan diukur. Validitas ini disebut juga sebagai validitas internal karena menggunakan skor total sebagai kriteria. Batas koefisien validitas yang digunakan adalah 0,2 (Garrett, 1965). Item yang memiliki nilai korelasi positif berarti semakin tinggi skor item akan semakin tinggi pula skor totalnya. Hal ini berarti pula bahwa item tersebut mengukur hal yang sama dengan apa yang diukur oleh skor totalnya karena memberikan kontribusi positif pada skor totalnya. Sebaliknya, item yang memiliki nilai korelasi negatif berarti semakin tinggi skor item akan berakibat pada penurunan skor total. Dengan kata lain, item tersebut berkontribusi buruk pada skor total dan tidak mengukur hal yang sama. Oleh karena itu, item tersebut sebaiknya dihapus agar tidak mengurangi

nilai reliabilitasnya secara keseluruhan. Sedangkan item yang memiliki nilai korelasi yang mendekati nol, berarti item tersebut tidak mengukur apapun mengenai konstruk yang diukur. Jadi item tersebut lebih baik dihapus atau harus diperbaiki.

Dari hasil penghitungan SPSS 13.0 dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*, terdapat 9 item yang dihapus karena memiliki nilai korelasi negatif, yakni memiliki kontribusi yang buruk pada skor total. Item-item tersebut antara lain item 7, 9, 15, dan item 24 pada job satisfaction survey dan item 6, 16, 18, 28, dan item 36 pada *work-family conflict scale*. Selain itu, ada beberapa item pula yang harus direvisi karena memiliki nilai korelasi dibawah 0,2. Item-item tersebut adalah item 1, 20, 21, 25, dan item 30 pada job satisfaction survey dan item 19, 23, 24, 30, dan item 34 pada *work-family conflict scale*.

tabel 3.7 jumlah item Job satisfaction survey sebelum dan setelah uji coba

Dimensi	Jumlah item	
	Sebelum try out	Sesudah try out
Gaji	4	4
Promosi	4	4
Supervisi	4	4
Fringe benefits	4	4
Contingent reward	4	4
Operating Condition	4	2
Coworker	4	3
Nature of work	4	4
Communication	4	3
Total	36	32

tabel 3.8 jumlah item *work-family conflict scale* sebelum dan setelah uji coba

Dimensi	Jumlah item	
	Sebelum try out	Sesudah try out
Time-based Conflict WIF	6	5
Time-based Conflict FIW	6	6
Strain-based Conflict WIF	6	5
Strain-based Conflict FIW	6	5
Behavior-based Conflict WIF	6	6
Behavior-based Conflict FIW	6	4
Total	36	31

Yang terakhir, analisa item dilakukan secara kualitatif dengan mengevaluasi setiap item secara terpisah untuk melihat apakah item tersebut merupakan item yang baik atau buruk. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas sebuah tes (Kerlinger & Lee, 2000). Batasan koefisien validitas item yang digunakan oleh peneliti adalah 0,2, seperti yang dijelaskan oleh Garrett (1965) bahwa item dengan indeks validitas 0,2 dianggap memuaskan.

Item yang dianalisa adalah item-item yang perlu direvisi karena memiliki koefisien validitas yang rendah. Hal itu disebabkan karena penulisan item yang ambigu dan tidak jelas, memiliki cakupan yang luas serta memiliki kata-kata yang tidak efektif. Item yang ambigu mengandung pengertian ganda sehingga menimbulkan pengertian ganda bagi tiap partisipan. Revisi item mencakup perbaikan penulisan item baik sebagian maupun secara keseluruhan atau dengan menggantinya dengan item serupa.

3.4.8 Prosedur Penelitian

3.4.8.1 Persiapan.

Peneliti menyiapkan alat ukur, yakni *Job satisfaction Survey (JSS)* dan *work-family conflict scale* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam pilot study. Kuesioner tersebut ditampilkan dalam bentuk booklet dan dikemas dalam amplop coklat untuk menjaga kerahasiaan jawaban partisipan. Kemudian peneliti menghubungi beberapa *contact person*, yang merupakan teman-teman peneliti yang bekerja di perusahaan ritel untuk membantu menyebarkan kuesioner. Setelah itu, peneliti membuat janji bertemu untuk menjelaskan perihal penelitian yang dilakukan, cara pengisian, dan kriteria partisipan yang dapat mengisi kuesioner tersebut sekaligus menitipkan beberapa kuesioner kepada mereka untuk diisikan oleh teman-teman mereka.

Jumlah kuesioner yang dititipkan kepada para *contact person* berkisar antara 5 hingga 20 setiap orangnya. Peneliti juga memberikan tenggat waktu pengisian kuesioner selama seminggu kepada para *contact person* untuk menyebarkan kuesioner tersebut. Peneliti memonitor persebaran kuesioner dengan menghubungi para *contact person* lewat telepon untuk menanyakan jumlah kuesioner yang tersebar dan status pengisiannya. Apabila telah terisi, peneliti menemui *contact person* untuk mengambil kuesioner tersebut.

3.4.8.2 Pelaksanaan

Penelitian dilakukan pada tanggal 1- 15 Mei. Jumlah kuesioner yang disebarkan oleh peneliti berjumlah 140 booklet. Kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 116 booklet sedangkan kuesioner yang dapat diolah hanya sebanyak 95 kuesioner. Sisanya, 14 kuesioner tidak dapat diolah karena isian jawaban tidak lengkap dan 24 kuesioner tidak dikembalikan dan 7 kuesioner tidak memenuhi kriteria. Pada saat pengambilan data ini, peneliti menggunakan metode *accidental sampling* sama seperti ketika uji coba alat ukur. Metode ini dipilih dengan pertimbangan kemudahan kuesioner untuk sampai ke tangan para partisipan dengan cepat. Partisipan yang mengikuti penelitian ini berasal dari 8 *hypermarket* dan *supermarket* yang ada di Jakarta, yakni Carrefour MT. Haryono, Tamini Square, dan Plaza Kramat Jati, Giant Kalibata dan Jatiwaringin, Superindo Pd. Labu, Hero Plaza Dwima, dan Tip top Rawamangun.

3.4.8.3 Kondisi lapangan

Pada saat penelitian, peneliti menemukan beberapa kendala yang membuat proses pengambilan data ini tidak sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Sebelumnya, peneliti merencanakan proses pengambilan data berlangsung tidak lebih dari seminggu mengingat terbatasnya waktu. Pada kenyataannya, proses pengambilan data berlangsung selama 2 minggu. Hal ini disebabkan mungkin karena para

contact person kurang memberikan penekanan pada partisipan untuk segera mengisi kuesioner yang telah diberikan sehingga pengisian kuesioner berlangsung lebih lama. Jadwal *contact person* dengan teman-temannya yang mengisi kuesioner pun kadang tidak sama, sehingga *contact person* tidak selalu bertemu dengan mereka dan meminta kuesionernya. Selain itu, ada beberapa partisipan yang tidak dapat dihubungi sehingga peneliti tidak dapat menindak lanjuti hasil pengisian kuesioner.

3.4.9 Cara pengolahan data

Data yang telah diperoleh oleh peneliti diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 13.0. Skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan jawaban pada *work-family conflict scale* adalah sebagai berikut

tabel 3.9 skoring *work-family conflict scale* dan *job satisfaction survey*

Pilihan Jawaban	Favourable	Unfavourable
STS = Sangat Tidak setuju	1 (satu)	6 (enam)
TS = Tidak setuju	2 (dua)	5 (lima)
ATS = Agak Tidak Setuju	3 (tiga)	4 (empat)
AS = Agak Setuju	4 (empat)	3 (tiga)
S = Setuju	5 (lima)	2 (dua)
SS = Sangat Setuju	6 (enam)	1 (satu)

Skor untuk *item-item unfavourable* merupakan kebalikan dari *item-item favourable* sehingga dalam penghitungan harus dibalik (reverse) karena mengindikasikan ketidakpuasan kerja untuk *job satisfaction survey* dan rendahnya tingkat konflik pada *work-family conflict scale*. Dengan penjumlahan skor-skor tersebut, akan didapat hasil semakin tinggi skor untuk *job satisfaction survey*, maka akan semakin tinggilah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh partisipan. Sebaliknya, semakin rendah skor *job satisfaction survey*, maka akan semakin rendahlah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk *work-family conflict scale*, semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin tinggilah tingkat konflik yang dirasakan.

Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka akan semakin rendah pula tingkat konflik yang dirasakan.

3.4.10 Metode Analisa Data

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui penyebaran sampel berdasarkan usia, pekerjaan, lama kerja, jam kerja perhari, jumlah jam kerja perminggu, jumlah anak, usia anak, latar belakang pendidikan, dan penghasilan.

2. Teknik korelasi Pearson

Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja

3. Teknik Regresi

Metode regresi digunakan pada analisis tambahan untuk melihat sumber dan bentuk konflik mana yang lebih menyumbang pada konflik kerja-keluarga dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

4. Independent sample T test

Independent sample T test digunakan pada analisis tambahan untuk melihat perbedaan konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berdasarkan pekerjaan, jam kerja perhari, jumlah jam kerja perminggu, jumlah anak, usia anak, latar belakang pendidikan dan penghasilan.

5. Anova satu arah

Digunakan pada analisis tambahan untuk melihat perbedaan mean *work-family conflict* berdasarkan lama kerja, usia anak partisipan