

## BAB 4

### HASIL DAN INTERPRETASI

#### 4.1 Gambaran Partisipan penelitian berdasarkan data partisipan

Dalam bab 4 ini akan dipaparkan gambaran demografis partisipan, gambaran tingkat konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja partisipan, hasil utama penelitian dan analisis tambahan serta kesimpulan dari analisis tambahan.

##### 4.1.1 Berdasarkan usia

tabel 4.1 gambaran usia partisipan

Rentang usia	Frekuensi	Persentase
≤ 24 tahun	20	21,1
25 – 30 tahun	57	60,0
31 – 44 tahun	17	17,9
45 – 65 tahun	1	1,1
Jumlah	95	100

Pengelompokan usia partisipan dalam penelitian ini didasarkan pada tahapan karir Dessler (2008), yakni 0 – 14 tahun merupakan tahap pertumbuhan, 15 – 24 tahun merupakan tahap eksplorasi, 24 – 44 tahun merupakan tahap perkembangan, 45 – 65 tahun merupakan tahap pemeliharaan, dan >65 tahun merupakan tahap penurunan. Tahap perkembangan dibagi lagi menjadi tahap *trial* yakni pada usia 24 – 30 tahun dan tahap stabilisasi yakni usia 30 – 41 tahun.

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah partisipan yang berada pada tahap eksplorasi sebanyak 20 orang, partisipan yang berada pada tahap *trial* berjumlah 57 orang, partisipan yang berada pada tahap stabilisasi berjumlah 17 orang, dan partisipan yang berada pada tahap penurunan hanya ada 1 orang. Partisipan terbanyak yang mengikuti penelitian ini adalah partisipan yang berada pada tahap trial atau pada rentang usia 25 - 30 tahun, yakni 60% dari total partisipan.

#### 4.1.2 Berdasarkan jabatan pekerjaan

tabel 4.2 gambaran posisi partisipan

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Staff	51	53,7
SPG Produk	44	46,3
Total	95	100

Pengelompokan partisipan berdasarkan jabatan pekerjaan didasarkan pada posisi partisipan dalam perusahaan. Staff adalah karyawan yang bekerja perusahaan ritel, misalnya kasir, bagian gudang, dan penjualan.. SPG produk adalah karyawan yang bekerja di perusahaan produk tapi ditempatkan di perusahaan ritel dan mengikuti prosedur kerja perusahaan ritel dimana ia ditempatkan.

Dari tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah partisipan yang merupakan karyawan/ staff di perusahaan ritel sebanyak 51 orang, sedangkan yang merupakan SPG produk berjumlah 44 orang. Partisipan terbanyak yang mengikuti penelitian ini berada pada jabatan staff di perusahaan ritel tempat mereka bekerja.

#### 4.1.3 Berdasarkan Lama Bekerja

tabel 4.3 gambaran lama bekerja partisipan

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
≤ 2 tahun	24	25,3
2 – 10 tahun	63	66,3
> 10 tahun	8	8,4
Total	95	100

Pembagian masa kerja didasarkan pada tahapan masa kerja Morrow & McElroy (dalam Seniati, 2002), yakni kurang dari sampai dengan 2 tahun berada pada tahap perkembangan, 2 – 10 tahun berada pada tahap lanjutan, dan lebih dari 10 tahun berada pada tahap pemeliharaan.

Berdasarkan lama bekerja, 24 orang dari keseluruhan partisipan berada pada tahap perkembangan, 63 orang berada ada tahap lanjutan dan

8 orang berada pada tahap pemeliharaan. Partisipan terbanyak berada pada tahap lanjutan, yakni 66,3% dari keseluruhan partisipan

#### 4.1.4 Berdasarkan jumlah jam kerja perhari

tabel 4.4 gambaran jam kerja partisipan

<b>Jumlah Jam Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
6 jam	1	1,1
7 jam	5	5,3
8 jam	89	93,7
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

tabel 4.4 gambaran jam kerja partisipan

Berdasarkan jumlah jam kerja perhari, partisipan yang bekerja 6 jam perhari sebanyak 1 orang, partisipan yang bekerja 7 jam perhari sebanyak 5 orang dan partisipan yang bekerja 8 jam perhari sebanyak 89 orang. Sehingga dapat disimpulkan, partisipan terbanyak dalam penelitian ini bekerja 8 jam perhari, yakni 93,7% dari keseluruhan partisipan.

#### 4.1.5 Berdasarkan Jumlah Jam Kerja per minggu

tabel 4.5 gambaran jam kerja partisipan perminggu

<b>Jumlah jam kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
40 – 42 jam	24	25,3
> 42 jam	71	74,7
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Pengelompokan partisipan berdasarkan jam kerja perminggu didasarkan pada jam kerja standar di Indonesia yang ditetapkan UU No. 13 tahun 2003 pasal 77 tentang ketenagakerjaan, yakni 40-42 jam perminggu dan lebih dari itu untuk sektor usaha. Berdasarkan jumlah jam kerja perminggu, ada 24 partisipan bekerja 40 hingga 42 jam perminggu, sisanya 71 partisipan yang bekerja lebih dari 42 jam perminggu. Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa partisipan terbanyak bekerja lebih dari 42 jam perminggu.

#### 4.1.6 Berdasarkan jumlah anak

tabel 4.6 gambaran jumlah anak partisipan

Jumlah anak	Frekuensi	Persentase
1 orang	75	78,9
2 orang	20	21,1
Total	95	

Berdasarkan jumlah anak, 75 partisipan memiliki 1 orang anak dan sisanya 20 orang partisipan memiliki 2 anak, sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipan terbanyak memiliki 1 anak, yakni 78,9% dari keseluruhan partisipan.

#### 4.1.7 Berdasarkan usia anak

tabel 4.7 gambaran usia anak partisipan

Rentang usia	Frekuensi	Persentase
0 – 3 tahun	62	65,3
3,01 – 6 tahun	27	28,4
6,01 – 11 tahun	6	6,3
Total	95	100

Peneliti membagi usia anak menurut tahapan perkembangan anak, yakni 0 – 3 tahun untuk bayi dan *toddlerhood*, usia 3,01 – 6 tahun untuk masa kanak-kanak awal, dan 6,01 – 11 tahun untuk masa kanak-kanak pertengahan (Papalia, 2007). Berdasarkan usia anak yang dimiliki, 65,7% partisipan, yakni 67 orang, memiliki anak yang berusia bayi hingga *toddlerhood*, 28 orang memiliki anak dalam masa kanak-kanak awal, dan sisanya 7 orang, memiliki anak dalam masa kanak-kanak pertengahan.

#### 4.1.8 Berdasarkan tingkat pendidikan

tabel 4.8 gambaran tingkat pendidikan partisipan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	91	95,8
D3 keatas	4	4,2
Total	95	100

Berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat 91 orang partisipan yang berpendidikan terakhir SMA. Sisanya sebanyak 4 orang berpendidikan terakhir D3 keatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipan terbanyak berpendidikan terakhir SMA.

#### 4.1.9 Berdasarkan tingkat penghasilan

tabel 4.9 gambaran tingkat penghasilan partisipan

<b>Tingkat penghasilan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
≤ Rp.1.000.000	21	22,1
Rp.1.000.000 – Rp.3.000.000	74	77,9
Total	95	100

Berdasarkan tingkat penghasilan yang diperoleh partisipan setiap bulannya, 21 orang partisipan berpenghasilan kurang dari Rp.1.000.000, dan sisanya sebanyak 79 orang berpenghasilan diatas Rp.1.000.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipan terbanyak berpenghasilan lebih dari Rp.1.000.000.

#### 4.2 Gambaran tingkat konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan

Untuk melihat gambaran tingkat konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan, peneliti mengkategorikan tingkat konflik dan kepuasan kerja menjadi dua, yakni tinggi dan rendah. Untuk variabel konflik kerja-keluarga yang berskala likert 1 - 6, kemungkinan skor yang didapat berkisar dari 31 hingga 186, sehingga dari kisaran tersebut dibuat batasan sebagai berikut

- Skor 31,00 hingga 108,50 dikategorikan memiliki konflik kerja keluarga yang rendah.
- Skor 108,51 hingga 186,00 dikategorikan memiliki konflik kerja keluarga yang tinggi

Untuk variabel kepuasan kerja yang juga berskala likert 1 - 6, kemungkinan skor yang didapat berkisar dari 32 hingga 192, sehingga dari kisaran tersebut dapat dibuat batasan sebagai berikut

- Skor 32,00 hingga 112,00 dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang rendah
- Skor 112,01 hingga 192,00 dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penghitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai mean konflik kerja keluarga partisipan adalah sebesar 93,58 dan nilai mean kepuasan kerja partisipan sebesar 117,23. Berdasarkan nilai mean dan batasan yang telah ditetapkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa anteseden-anteseden konflik kerja-keluarga seperti adanya jumlah dan usia anak tidak membuat konflik kerja-keluarga menjadi tinggi pada partisipan. Konflik kerja-keluarga yang muncul karena keberadaan anak kecil mungkin dapat di redusir dengan adanya pengasuh atau keberadaan anggota keluarga lain yang tinggal bersama partisipan.

### 4.3 Hasil penelitian

#### 4.3.1 Menjawab masalah apakah terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawati di perusahaan ritel.

tabel 4.10 skor rata-rata partisipan

	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Kepuasan kerja	117,23	21,350
Konflik kerja-keluarga	93,58	18,722

Tabel 4.13 merupakan tabel deskriptif yang menggambarkan rata-rata kedua variabel. Variable kepuasan kerja memiliki rata-rata skor sebesar 117,23 dengan penyimpangan standar sebesar 21,350 dari skor rata-rata. Dengan kata lain, jarak standar dari skor individu ke skor rata-rata kepuasan kerja tidak lebih dari 21,350. Sedangkan pada variabel konflik kerja-keluarga, skor rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 93,58 dengan penyimpangan standar sebesar 18,722 dari skor rata-rata, yang juga berarti bahwa jarak standar dari skor individu ke skor rata-rata konflik kerja-keluarga tidak lebih dari 18,722.

Berdasarkan hasil penghitungan data penelitian dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment dengan level signifikansi sebesar 0,05 (dua ujung), didapatkan hasil R sebesar -0,483 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p > 0,05$ ). Korelasi sebesar -0,483 berarti 23,32% varians kepuasan kerja dapat diasosiasikan dengan varians konflik kerja-keluarga. Korelasi yang negatif berarti penurunan pada variabel konflik kerja-keluarga akan diikuti dengan kenaikan pada variabel kepuasan kerja dan kenaikan variabel konflik kerja keluarga akan diikuti dengan penurunan pada variabel kepuasan kerja. Jadi dari indeks korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang telah didapat, peneliti menerima hipotesis alternatif yang telah dibuat, yakni terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan ritel di Jakarta. Dan menolak hipotesis null, yakni tidak terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan ritel di Jakarta.

#### **4.4 Analisis Tambahan**

Dalam penelitian ini peneliti juga akan membahas temuan-temuan lain yang menarik, yakni dengan melihat bentuk dan arah konflik mana yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja. Analisis ini dilakukan untuk melihat bentuk dan arah konflik mana yang paling berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja.

Analisis tambahan juga dilakukan dengan melihat perbedaan tingkat konflik kerja keluarga berdasarkan jumlah jam kerja perminggu, jumlah anak, dan usia anak. Analisis dilakukan untuk membuktikan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan dengan jumlah jam kerja perminggu, usia anak, jumlah anak. Burke et al.; Keith & Schafer; Pleck et al. (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga secara positif berhubungan dengan jumlah jam kerja per minggu. Peneliti lainnya, Beutell & Greenhaus; Greenhaus & Kopelman; Pleck et al.

(dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa orang tua dengan anak yang masih kecil (yang masih menuntut waktu orang tua nya) mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih dibandingkan orang tua yang memiliki anak yang lebih tua.

Selain itu, analisis tambahan juga dilakukan dengan melihat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan lama kerja, usia dan penghasilan. Analisis ini dilakukan untuk membuktikan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang berdasarkan masa kerja yang terbagi dalam tiga tahapan karir, yakni tahap perkembangan, lanjutan, dan pemeliharaan. Spector (dalam Seniati, 2002) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kemudian jika dikaitkan dengan usia, Spector (1997) menyatakan bahwa pekerja yang lebih tua merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibanding pekerja yang lebih muda.

#### **4.4.1 Sumber konflik yang memberikan sumbangan efektif pada kepuasan kerja.**

Peneliti menggunakan teknik regresi untuk mengetahui sumber konflik mana yang paling berkontribusi pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penghitungan data penelitian dengan menggunakan regresi linear dengan level signifikansi sebesar 0,05 (dua ujung), didapatkan nilai  $r$  atau Korelasi Pearson sebesar 0,487 sedangkan nilai  $R$  square atau nilai yang memberikan sumbangan efektif pada kepuasan kerja adalah sebesar 0,237. Hasil tersebut menggambarkan varians dari kepuasan kerja yang diprediksi oleh faktor work interfering with family dan family interfering with work adalah sebesar 23,7%. Artinya, 23,7% dari kepuasan kerja merupakan kontribusi work interfering with family dan family interfering with work, sedangkan 76,3% dari kepuasan kerja merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

Agar dapat diketahui sumber konflik mana yang paling berkontribusi dari konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja, peneliti



menggunakan teknik *multiple regression* sehingga didapatkan hasil sebagai berikut

tabel 4.11 koefisien regresi

	<b>Unstandardized Coefficient</b>		
	B	SE	Sig.
WIF	-0,718	0,269	0,009
FIW	-0,371	0,286	0,197

Berdasarkan hasil penghitungan, nilai B yang diperoleh pada kolom unstandardized coefficient adalah sebesar -0,753 untuk WIF dan -0,342 untuk FIW. Nilai B yang lebih besar pada salah satu prediktor menunjukkan bahwa prediktor tersebut memprediksi lebih banyak dibanding prediktor lainnya. Koefisien WIF lebih besar dari FIW, yakni sebesar -0,718 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Sedangkan FIW hanya sebesar -0,371 dengan signifikansi sebesar 0,197 ( $p > 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa WIF merupakan prediktor konflik kerja-keluarga yang lebih besar untuk variasi kepuasan kerja dibandingkan dengan FIW.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *work interfering with family* merupakan konflik kerja-keluarga dimana konflik bersumber pemenuhan tanggung jawab di tempat kerja dan mengarah pada keluarga atau mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab keluarga. Faktor-faktor tuntutan kerja, beban kerja, jam kerja yang panjang setiap minggunya hingga kadang melewatkan waktu-waktu senggang yang umum untuk bersama keluarga serta adanya shift dapat menimbulkan konflik yang menyulitkan pemenuhan tanggung jawab keluarga sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja

#### **4.4.2 Bentuk dan sumber konflik yang paling berpengaruh pada konflik kerja-keluarga**

Untuk melihat bentuk dan sumber konflik mana yang paling berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja, teknik yang digunakan adalah *multiple regression* dan didapatkan hasil sebagai berikut

tabel 4.12 koefisien regresi

	Unstandardized Coefficient		
	B	SE	Sig.
<i>Time-based WIF</i>	0,214	0,566	0,707
<i>Time-based FIW</i>	-0,257	0,538	0,635
<i>Strain-based WIF</i>	-1,725	0,581	0,004
<i>Strain-based FIW</i>	0,113	0,528	0,832
<i>Behavior-based WIF</i>	-0,428	0,553	0,441
<i>Behavior-based FIW</i>	-1,515	0,609	0,015

Berdasarkan hasil penghitungan, nilai B terbesar yang diperoleh pada kolom unstandardized coefficient adalah sebesar -1,725 dengan signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ) untuk *strain-based WIF*. Setelah itu nilai B lainnya adalah -1,515 dengan signifikansi 0,015 ( $p < 0,05$ ) untuk *behavior-based FIW*. Nilai B yang lebih besar diantara prediktor lainnya menunjukkan bahwa prediktor tersebut memprediksi lebih banyak dibanding prediktor lainnya dalam hal penurunan kepuasan kerja. *Strain-based WIF* dan *behavior-based FIW* merupakan prediktor yang paling besar dibanding prediktor-prediktor lainnya seperti *time-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based FIW*, dan *behavior-based WIF* pada konflik kerja-keluarga untuk variasi kepuasan kerja.

*Strain-based WIF* menunjukkan bahwa stres dan ketegangan yang ditimbulkan di tempat kerja seperti tuntutan kerja, karakteristik pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik, kesulitan menghadapi keluhan pelanggan menyulitkan pemenuhan tanggung jawab keluarga sehingga pada akhirnya mengarahkan pada penurunan kepuasan kerja. Selain itu, *behavior-based FIW* menunjukkan bahwa tingkah laku dan cara pemecahan masalah yang sesuai untuk diterapkan di rumah, tidak sesuai apabila diterapkan di tempat kerja.

#### 4.4.3 Perbedaan konflik kerja-keluarga berdasarkan jumlah jam kerja per minggu

tabel 4.13 hasil uji anova berdasarkan jumlah jam kerja per minggu

	Jam kerja	N	Mean	F	Sig.
Konflik kerja-keluarga	40 – 42 jam	24	98,83	1,604	0,112
	> 42 jam	71	91,80		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan jam kerja 40- 42 jam perminggu lebih tinggi (98,83) dibandingkan mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan jumlah jam >42 jam. Berdasarkan hasil uji signifikansi dengan menggunakan anova satu arah, didapat nilai  $t = 1,604$  dengan signifikansi 0,112 ( $p > 0,05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada konflik kerja-keluarga antara partisipan dengan jumlah jam kerja 40 – 42 dan > 42 jam perminggu. Walaupun ada perbedaan skor mean *work-family conflict* pada kelompok-kelompok karyawan, namun perbedaan tersebut tidak signifikan.

#### 4.4.4 Perbedaan tingkat konflik kerja-keluarga berdasarkan jumlah anak

tabel 4.14 hasil uji t-test berdasarkan jumlah anak

	Jumlah anak	N	Mean	t	Sig.
Konflik kerja-keluarga	1 anak	75	93,35	-0,233	0,816
	2 anak	20	94,45		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pula bahwa mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan 1 orang anak lebih rendah (93,35) dibandingkan mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan 2 orang anak. Berdasarkan hasil uji signifikansi dengan menggunakan *independent sample t-test*, didapat nilai  $t = 2,233$  dengan signifikansi 0,816 ( $p < 0,05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada konflik kerja-keluarga antara partisipan dengan 1 orang anak dan partisipan dengan 2 orang anak.

#### 4.4.5 Perbedaan tingkat konflik kerja-keluarga berdasarkan usia anak

tabel 4.15 hasil uji t-test berdasarkan usia anak

	Usia Anak	N	Mean	F	Sig.
Konflik kerja-keluarga	0 – 3 tahun	62	94,02	1,469	0,236
	3.01 – 6 tahun	27	95,33		
	6,01 – 11 tahun	6	81,17		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pula bahwa mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan anak usia 3 – 6 tahun paling tinggi (95,33) dibandingkan mean *work-family conflict scale* pada partisipan dengan anak di kelompok usia lainnya. Berdasarkan hasil uji signifikansi dengan menggunakan anova satu arah, didapat nilai  $F = 1,469$  dengan signifikansi 0,236 ( $p > 0,05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan konflik kerja-keluarga yang signifikan antara karyawan yang memiliki anak usia 0 – 3 tahun, 3,01 – 6,00, dan 6,01 – 11,00 tahun.

#### 4.4.6 Perbedaan kepuasan kerja berdasarkan tingkat penghasilan

tabel 4.17 hasil uji t-test berdasarkan tingkat pendapatan

	Penghasilan	N	Mean	t	Sig.
Kepuasan Kerja	≤ Rp. 1000.000	21	124,00	1,661	0,100
	Rp. 1.000.000 – 3.000.000	74	115,31		

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa mean *job satisfaction survey* pada partisipan dengan penghasilan ≤ Rp.1.000.000 lebih tinggi (124,00) dibandingkan mean *job satisfaction survey* pada partisipan dengan penghasilan Rp.1.000.000 – Rp.3.000.000. Berdasarkan uji signifikansi perbedaan mean tersebut dengan menggunakan *independent sample t-test*, didapat nilai  $t = 1,661$  dengan signifikansi 0,100 ( $p > 0,05$ ). Artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan dengan penghasilan dibawah satu juta dan partisipan dengan penghasilan diatas satu juta.

#### 4.4.7. Perbedaan kepuasan kerja berdasarkan lama kerja

tabel 4.18 hasil uji t-test berdasarkan tingkat pendapatan

	Lama kerja	N	Mean	F	Sig.
Kepuasan kerja	≤ 2 tahun	24	128,29	6,830	0,002
	2 – 10 tahun	63	115,19		
	> 10 tahun	8	100,13		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pula bahwa mean *job satisfaction survey* pada partisipan yang berada pada tahap perkembangan lebih tinggi (128,29) dibandingkan pada tahap-tahap yang lain. yakni tahap lanjutan (115,19) dan tahap pemeliharaan (100,13) Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan anova satu arah, didapat nilai  $F=6,830$  dengan signifikansi  $0,002$  ( $p > 0,05$ ). Artinya, terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan yang berada pada tahap perkembangan, tahap lanjutan dan tahap pemeliharaan.

Partisipan yang baru bekerja selama kurang dari hingga dua tahun memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan partisipan yang telah bekerja lebih dari dua tahun. Ini berarti bahwa semakin lama partisipan bekerja di perusahaan ritel dengan kondisi kerja, jadwal kerja dan tuntutan-tuntutan kerja yang diasumsikan memiliki beban tersendiri bagi mereka, menimbulkan kejenuhan, dan kelelahan sehingga mengurangi kepuasan kerja yang mereka rasakan.

#### **4.4.8 Hubungan kepuasan kerja dengan usia partisipan**

Hubungan kepuasan kerja dengan usia dihitung dengan menggunakan teknik korelasi pearson. Berdasarkan hasil penghitungan, didapatlah  $r = -0,216$  dengan signifikansi  $0,036$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan usia partisipan. Kenaikan usia partisipan akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan kata lain, semakin tinggi usia partisipan (semakin tua), maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah.

Semakin tinggi usia partisipan (semakin tua), maka tuntutan kerja, seperti target penjualan, jadwal kerja shift, serta kondisi kerja yang dihadapi akan terasa lebih berat karena diikuti dengan penurunan fungsi fisik dan kesehatan sehingga menimbulkan sikap yang negatif pada pekerjaannya

#### 4.5 Kesimpulan umum dari seluruh analisis tambahan

Dari semua analisis tambahan dapat disimpulkan bahwa apabila dilihat dari arah konflik, *work interfering with family* memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan dengan *family interfering with work*. Apabila dilihat dari bentuk dan arah konflik, *strain-based WIF* dan *behavior-based FIW* memberikan sumbangan lebih banyak dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya pada konflik kerja keluarga.

Selain itu, hasil penghitungan juga membuktikan Tidak ada perbedaan yang signifikan pada konflik kerja-keluarga berdasarkan jumlah jam kerja, usia anak, dan jumlah anak.

Untuk variabel kepuasan kerja, ditemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan masa kerja, dan usia partisipan

