BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian melalui berbagai penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja dan *work life balance* karena penelitian ini merupakan penelitian korelasi untuk mencari pengaruh antar dua variabel, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan konstrak psikologis variabel penelitian, khususnya mengenai definisi variabel, hubungan antar variabel, serta faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel yang akan diteliti.

Selanjutnya, membuat batasan kawasan terhadap variabel berdasarkan konstrak yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud. Dengan mengenali batasan ukur dan adanya dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisi operasionalkan ke dalam bentuk-bentuk yang lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

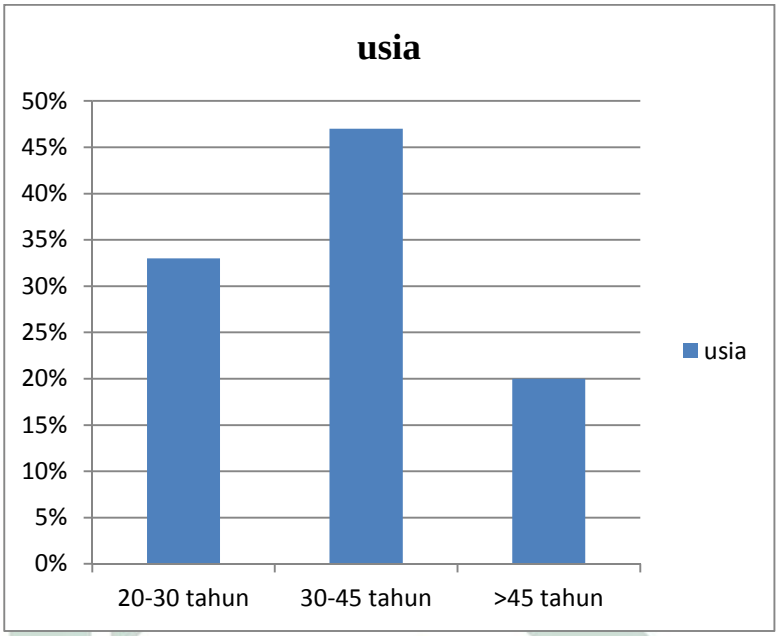
konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk aspek-aspek yang melahirkan berbagai indikator. Selanjutnya komponen-komponen atribut dan aspek-aspek disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. *Blue print* inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dinyatakan siap, maka selanjutnya menentukan subyek penelitian.

Subyek penelitian atau populasi ini adalah tenaga kependidikan yang bekerja sebagai staff di unit kerja Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dari populasi tersebut diatas maka diambil 63 orang yang disebut sebagai sampel dengan menggunakan teknik *total population*. Namun angket yang terkumpul hanya 55 saja, dikarenakan berbagai alasan yakni ada karyawan yang tidak mau mengisi angket karena sedang sibuk dan ada beberapa karyawan yang sedang tidak ada ditempat, dll. Dalam deskripsi responden peneliti akan menguraikan data responden berdasarkan usia, lama bekerja, jumlah anak dan tingkat pendidikan. Sebagai berikut :

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini responden berdasarkan usia ada tiga kategori, yaitu usia 20 - 30 tahun sebanyak 18 orang, usia 30 - 45 tahun sebanyak 26 orang, usia > 45 tahun sebanyak 11 orang.

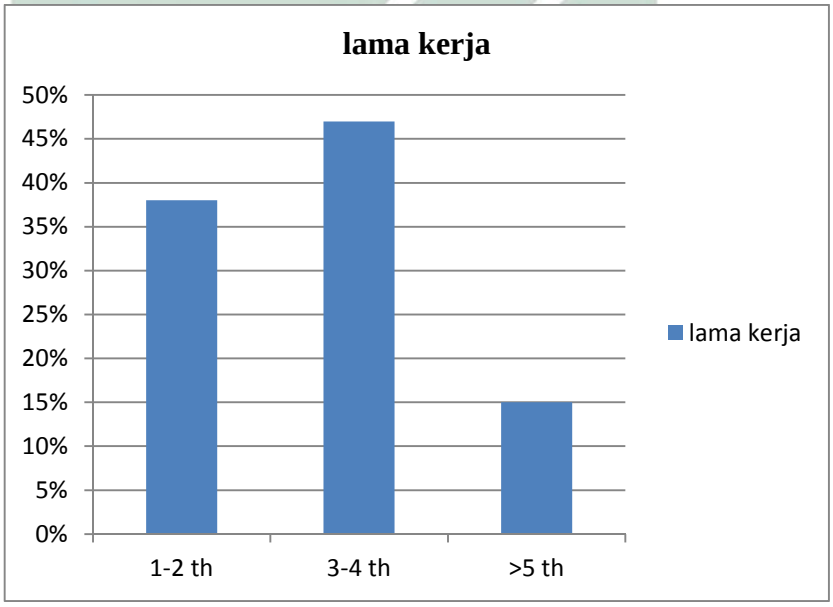
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 2. Data Responden Berdasarkan usia.

2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini responden berdasarkan lama bekerja ada tiga kategori, yaitu 1-2 tahun sebanyak 21 orang, 3-4 tahun sebanyak 26 orang, >5 tahun sebanyak 8 orang.

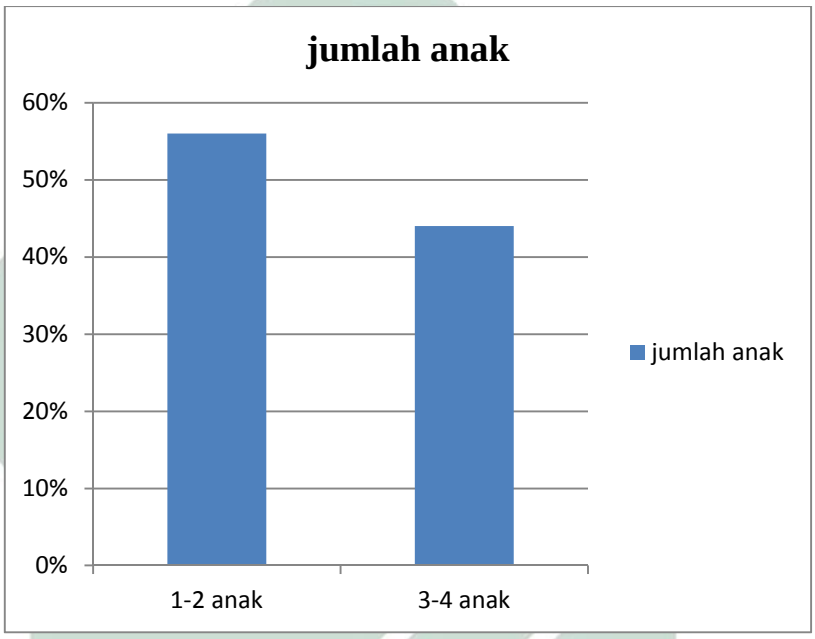


Gambar 3. Data responden berdasarkan lama bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Data Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Dalam penelitian ini responden berdasarkan jumlah anak dalam dua kategori, yaitu 1-2 anak sebanyak 31 orang dan 3-4 anak sebanyak 24 orang.

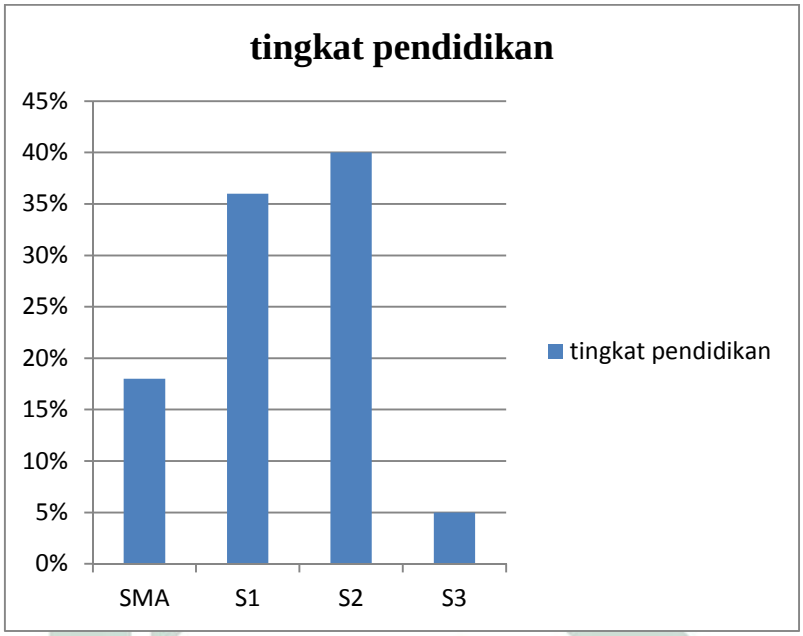


Gambar 4. Data Responden berdasarkan jumlah anak

4. Data responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini responden berdasarkan jumlah anak dalam empat kategori, yaitu SMA sebanyak 10 orang, S1 sebanyak 20 orang, S2 sebanyak 22 orang dan S3 sebanyak 3 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 5. Data Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi Dan Reabilitas Data

1. Deskripsi Data

Dalam deskripsi dan reliabilitas data, peneliti akan menjelaskan mengenai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan dua skala sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja danskala *work life balance*. Setelah melakukan pengujian alat ukur dengan menggunkana skala pada subjek penelitian, maka akan diperoleh hasil aitem yang valid dan reliabilitas data. Uji validitas atau uji daya diskriminasi aitem bertujuan untuk mengetahui aitem-aitem yang valid (benar) dan aitem tidak valid (gugur). Sedangkan, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan, yang ditunjukkan dengan taraf konsistensi pengukuran berulang dengan skala yang sama.

2. Uji Validitas

Untuk mengetahui aitem-aitem yang valid dan tidak valid, peneliti menggunakan dengan kaedah yakni jika harga koefisien corrected item total correlation sama atau lebih dari >0,30 maka aitem tersebut dikatakan Valid, dan jika harga *koefisien corredted item total coorelation* dikatakan kurang dari < 0,30 maka aitem tersebut tidak valid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Skala kepuasan kerja

Dari hasil seleksi aitem skala kepuasan kerja pada subjek penelitian, ditemukan terdapat 16 aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih dari >0.30 yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29 dan 30

2. Skala *work life balance*

Dari hasil seleksi aitem skala *work life balance* pada subjek penelitian, ditemukan terdapat 15 aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih dari >0.30 yaitu aitemnomor 1, 2, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 21, 22, 23, 26, 29, 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas Skala kepuasan kerja

Reliability Statistics		
Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah item
Kepuasan kerja	.876	16

Dari hasil uji daya beda aitem pada saat *try out*, ditemukan 18 aitem yang valid. Yang mana, aitem-aitem yang valid tersebut digunakan sebagai alat ukur pada subjek dalam penelitian ini. Kemudian, setelah 18 aitem tersebut digunakan sebagai alat ukur pada subjek dalam penelitian ini, ditemukan 16 aitem yang valid. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari > 0,60 atau mendekati angka 1 .

Setelah menganalisis aitem pada skala kepuasan kerja dan berdasarkan uji reliabilitas pada subjek dalam penelitian ini, ditemukan sejumlah aitem-aitem valid dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,876 yang mana nilai tersebut tergolong tinggi karena lebih dari 0,60. Hal ini berarti semua aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6.

Hasil Uji Reliabilitas Skala *work life balance*

Reliability Statistics		
Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah item
Work life balance	.886	15

Dari hasil uji daya beda aitem pada saat *try out*, ditemukan 15 aitem yang valid. Yang mana, aitem-aitem yang valid tersebut digunakan sebagai alat ukur pada subjek dalam penelitian ini. Kemudian, setelah 15 aitem tersebut digunakan sebagai alat ukur pada subjek dalam penelitian initerdapat 15 aitem yang valid. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari > 0,60 atau mendekati angka 1 .

Setelah menganalisis aitem pada skala *work life balance* dan berdasarkan uji reliabilitas pada subjek dalam penelitian ini, ditemukan sejumlah aitem-aitem valid dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 yang mana nilai tersebut tergolong tinggi karena lebih dari 0,60. Hal ini berarti semua aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengujian Hipotesis

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik. Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan statistik deskriptif dari data yang sudah dianalisis yang umunya mencakpu jumlah subjek (N), mean skor skala (M), deviasi standar (σ), varian (s), skor minimum (Xmin) dan skor maksimal (Xmaks) serta statistik lain yang dirasa perlu (Azwar, 2009).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari setiap variabel penelitian bervariasi atau berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji *komolgorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 16.0. *for windows* apabila diperoleh nilai p>0,05, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7.

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Subjek		55
Parameters Normal[a]	Rata-rata	61.7818182
	Standar Deviasi	51242774
Most Extreme Differences	Mutlak	.148
	Positif	.087
	Negatif	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		1.100
Signifikan 2 arah		.178

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* ini juga untuk mengetahui apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah yang digunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Dari hasil didapat P = 0,178 > 0,05 maka dapat dikatakan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji leinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Untuk menguji linearitas tersebut, digunakan program SPSS 16.0. *for windows* kaidah yang digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya sebaran adalah berdasarkan nilai F : diperoleh nilai F hitung sebesar 0,64 lebih kecil dari nilai F tabel yaitu 2.00. Maka hasil penelitian ini dinyatakan linier.

Tabel 8.

Hasil Uji Linieritas

	Jumlah Kuadrat	Df	Rata – rata kuadrat	F	Nilai Signifikansi
Hubungan (kombinasi)	104.932	13	8.072	.686	.765
Linieritas	14.179	1	14.179	1.205	.279
Deviasi Linieritas	90.752	12	7.563	.643	.793
Kelompok	482.450	41	11.767		
Total	587.382	54			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Product MomentPearson* untuk menguji hubungan antara vaiabel Y, yaitu variabel kepuasan kerjadengan variabel X, yaitu variabel *work life balance*.

.Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar -0,178. Ternyata harga r hitung sama dengan r tabel (-0,178 = -0,178), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *work life balance.* Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut, juga dipahami bahwa korelasinya bersifat negatif, artinya semakin baik kepuasan kerja tersebut maka semakin rendah *work life balance*yang dimiliki seorang karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 9.

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		Kepuasan	wlb
Kepuasan	Pearson Correlation	1	-.178**
	Signifikan 2 arah		.000
	Subjek	55	55
Wlb	Pearson Correlation	-.178**	1
	Signifikan 2 arah	.000	
	Subjek	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pembahasan

1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan padatenaga kependidikan yang bekerja sebagai staff di unit kerja UIN Sunan Ampel Surabayamenunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance* pada wanita karir. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi (r) sebesar -0,178 dengan taraf kepercayaan 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkanbahwaterdapathubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance.* Akan tetapi koefisien korelasi menunjukan arah negatif (-0,178)artinya semakin tinggikepuasan kerja maka semakin rendah *work life balance*.

Hasil dari penelitian bertentangan dengan teori, yang seharusnya terdapat hubungan yang signifikan positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *work life balance.* Namun hasil temuan di lapangan berbeda, yakni ada arah negatif pada korelasinya, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *work life balance.*Ada berbagai kemungkinan alasan yang dapat menyebabkan penemuan ini.

Pertama, hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance* tidak berhubungan secara langsung. Banyak faktor yang ikut serta memepengaruhi hubungan antara keduanya. Adanya factor pribadi, yang meliputi, kepribadian, intelegensi, orientasi kerja. Faktor fisik meliputi, kondisi fisik karyawan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan. Faktor psikologis, meliputi kondisi kejiwaan karyawan, minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Fasilitas, meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan.

Seluruh faktor tersebut tidak diukur dalam penelitian ini. Sehingga ada kemungkinan jika diikut sertakan hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance* menjadi lebih bermakna.

Kedua, alasan peneliti tertarik untuk mengangkat tema *work life balance* dan kepuasan kerja pada wanita karir karena adanya anggapan bahwa wanita karir atau wanita yang bekerja dan telah berkeluarga memiliki banyak peran dan tanggung jawab dibandingkan laki-laki sehingga, banyak peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Terkadang dapat menimbulkan koflik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Akan tetapi, seperti yang telah disebutkan pada latar belakang bahwa alasan wanita yang bekerja yaitu, karena tekanan ekonomi yang terjadi pada beberapa dekade terakhir ini menjadi salah satu penyebab perempuan terjun ke dunia kerja (Ford, dkk dalam Handayani 2013) dan ada beberapa manfaat yang didapat perempuan ketika bekerja, misalnya adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem,* dan tercapainya kepuasan hidup (Matlin, dalam Handayani 2013). Dari penjelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa selama seorang wanita bekerja maka, dia dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem* dan terpenuhinya tuntutan ekonomi. Maka ia akan tetap bekerja di organisasi tempat ia bekerja tersebut.

Ketiga, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil dan homogen. Pada penelitian ini responden yang digunakan hanya 55 orang. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya jika ingin tetap menggunakan responden wanita karir, sebaiknya lebih dari 55 orang.

Keempat, kemungkinan wanita yang bekerja lebih mengutamakan pekerjaannya di dunia kerja dibandingkan urusan pribadi, sehingga lebih fokus terhadap pekerjaannya di kantor dan terlalu sibuk untuk memikirkan cara agar bisa mencapai kepuasan dalam bekerja. Karena pekerjaan sebagai penentu kesusksesan karir. Sehingga tidak terlalu memikirkan urusan pribadi dan keseimbangan kehidupan kerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id