

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Instansi

Sekolah Menengah Pertama atau disingkat dengan SMP merupakan jenjang pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Pada masa penjajahan Belanda, sekolah menengah pertama tingkat atas disebut sebagai *meer uitgebreid lager onderwijs* (MULO). Setelah Indonesia merdeka, MULO berubah menjadi sekolah menengah pertama (SMP) pada tanggal 13 Maret 1946. Pada tahun ajaran 1994/1995 hingga 2003/2004, sekolah ini pernah disebut sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP). Sekolah menengah pertama diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sejak berlakunya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan sekolah menengah pertama negeri di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, sekolah menengah pertama negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota.

Di beberapa negara, SMP berlaku sebagai jembatan antara sekolah dasar dengan sekolah menengah atas. Namun istilah tersebut dapat

dipergunakan secara berbeda di beberapa negara, kadang-kadang saling berbanding terbalik. Oleh karenanya di beberapa istilah di pemerintahan dan indtitusi pendidikan, SMP adalah nama lain dari “*junior high school*”, yang pada dasarnya suatu sekolah setelah pendidikan dasar. Penamaan sebagai *junior high* mulai muncul sekitar tahun 1909 pada waktu pendirian sekolah Indianola Junior High School di Colombus, Ohio.

Kecamatan Brondong sendiri merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Wilayah kecamatan Brondong terdiri atas 9 desa dan 1 kelurahan, 11 dusun, 2 lingkungan kelurahan, 57 RW, 262 RT, dan 11.949 kepala keluarga. Jumlah sekolah menengah pertama (SMP) di kecamatan Brondong yang digunakan dalam penelitian ini sendiri terdiri dari 10 SMP, yang terdiri dari SMP Negeri, SMP Muhammadiyah, SMP NU, dan Yayasan.

2. Visi dan Misi

Setiap perusahaan maupun instansi memiliki Visi Misi yang berbeda, apapun bentuk dan jenjang pendidikan, secara umum pendidikan sendiri bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam dunia pendidikan secara nasional Visi Misi pendidikan telah dirumuskan dan dituangkan dalam penjelasan UU 20/2003 tentang Sitem Pendidikan Nasional (SIDIKNAS). Visi dan Misi pendidikan Nasional ini merupakan bagian yang terpenting dalam strategi pembaharuan sistem pendidikan.

a. Visi

Pendidikan nasional mempunyai visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusi yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

b. Misi

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia.
2. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar.
3. Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalakn pembentukan kepribadian yang bermoral.
4. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global.

5. Memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Tenaga Pendidik SMP di Kecamatan Brondong

Tenaga pendidik SMP di Kecamatan Brondong berjumlah sebanyak 58 orang guru wanita dari 10 SMP. Terdiri dari 9 orang PNS dan 49 Honorer.

4. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 19 Februari-19 Maret 2017. Responden dalam penelitian ini adalah guru wanita SMP di Kecamatan Brondong. Dari 76 kuesioner yang disebar, diperoleh 58 kuesioner yang sesuai dengan kriteria. Sehingga responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

B. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data diskriptif yang diperoleh dari responden. Gambaran umum responden ini dapat memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah guru wanita yang telah menikah pada SMP di Kecamatan Brondong. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui usia, lama bekerja, status dan status pegawai sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Klasifikasi Responden (N=58)

No	Keterangan	Jumlah	Presentase	
1	Umur			100 %
	20-30 Tahun	17	29%	
	31-40 Tahun	23	40%	
	41-50 Tahun	15	26%	
	>51 Tahun	3	5%	
2	Lama Bekerja			100 %
	< 2 Tahun	6	10%	
	2 – 5 Tahun	11	20%	
	< 5 – 10 Tahun	13	22%	
	>10 – 15 Tahun	13	22%	
	>15 Tahun	15	26%	
3	Status			100 %
	Menikah	58	100%	
4	Pegawai			100 %
	PNS	9	15%	
	Honorer	49	85%	

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1. bahwa responden yang didapat, responden berusia 20-30 tahun sebanyak 17 orang (29%), responden dengan umur 31-40 tahun memiliki jumlah yang banyak yaitu 23 orang (40%), untuk responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 15 orang (26%), sedangkan responden dengan usia >51 tahun memiliki jumlah yang kecil yaitu 3 orang (5%). Responden dengan lama bekerja >15 tahun memiliki jumlah yang paling besar yaitu 15 orang (26%), sedangkan dengan lama bekerja <2 tahun memiliki jumlah yang rendah yaitu 6 orang (10%) dari jumlah 58 responden.

Dalam penelitian ini mengambil subyek guru wanita yang telah menikah, sehingga jumlah keseluruhan guru wanita yang telah menikah yaitu 58 orang (100%), untuk kategori pegawai, guru PNS terdiri dari 9 orang (15%) dari jumlah keseluruhan responden, sisanya didominasi dengan guru honorer yang terdiri dari 49 orang (85%).

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi, sedangkan uji validitas digunakan untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Nilai reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian ($\geq 0,7$ dikatakan reliabel) sedangkan nilai validitas dalam penelitian ini dilihat dari sig. (2.tailed) $\leq 0,05$ dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja	0.930
<i>Work Family Conflict</i>	0,904
Kepuasan Kerja	0,765

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 4)

Dari tabel 4.2 diketahui hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja sebesar 0.930, *work family conflict* 0.904, dan kepuasan kerja 0.765. jadi masing-masing variabel lebih besar dar 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang dipakai dalam variabel adalah handal atau reliabel.

Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Sig.	Keterangan
Y1.1	0,000	Valid
Y1.2	0,000	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid
Y1.5	0,000	Valid
Y1.6	0,000	Valid
Y1.7	0,000	Valid
Y1.8	0,000	Valid
Y1.9	0,000	Valid
Y1.10	0,000	Valid
Y1.11	0,000	Valid
Y1.12	0,000	Valid
Y1.13	0,000	Valid
Y1.14	0,000	Valid
Y1.15	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 5)

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja $<0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja valid.

2. Variabel *Work Family Conflict*

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Item	Sig.	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,022	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 5)

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel *work family conflict* <0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel *work family conflict* valid.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Item	Sig.	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 5)

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja <0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja valid.

D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja.

1. Variabel Kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat dari tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (N=58)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	N	Min	Max	Mean	Standar Deviation
Target pekerjaan	58	1	5	4,10	0,852
Menyelesaikan tugas	58	2	5	3,48	0,822
Bekerja tanpa banyak penjelasan	58	1	5	3,41	0,879
Kreativitas bekerja	58	2	5	4,17	0,704
Kerjasama dengan rekan kerja	58	2	5	4,43	0,624
Inisiatif melakukan pekerjaan lain	58	2	5	4,16	0,790
Tidak tergantung rekan kerja	58	2	5	3,93	0,792
Kemampuan dan kompetensi	58	2	5	4,16	0,670
Kecakapan alat kerja	58	2	5	4,02	0,513
Jadwal kerja	58	1	5	4,29	0,701
Tingkat kehadiran	58	2	5	4,21	0,669
Berkomunikasi dengan atasan	58	1	5	4,17	0,729
Penjelasan kepada rekan kerja	58	3	5	3,93	0,525
Teliti dalam pekerjaan	58	1	5	4,02	0,688
Komunikasi dengan rekan kerja	58	1	5	4,22	0,677
Mean				4,04	

Sumber: data primer yang diolah , 2017 (lampiran 6)

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja menunjukkan skor minimum pada item pertanyaan Y3 yaitu saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja. Sedangkan skor maksimum pada item pertanyaan Y5 yaitu saya mampu menjalin kerjasaman dengan rekan kerja pada saat bekerja. Dengan standar deviasi terendah 0,513 dan tertinggi 0,879.

2. Variabel *Work Family Conflict*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *work family conflict* dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Variabel *Work Family Conflict* (N=58)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	N	Min	Max	Mean	Standar Deviation
Pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga	58	1	5	2,16	1,023
Waktu pekerjaan sulit untuk memenuhi keluarga	58	1	5	2,31	1,063
Pekerjaan rumah tidak dapat terselesaikan karena pekerjaan	58	1	5	2,41	1,093
Pekerjaan sulit memenuhi keluarga	58	1	5	2,28	1,121
Perubahan rencana untuk keluarga	58	1	5	3,62	0,988
Tuntutan suami/istri mengganggu pekerjaan	58	1	5	2,24	0,997
Menunda pekerjaan	58	1	5	2,45	1,079
Pekerjaan tidak selesai	58	1	5	2,24	1,048
Kehidupan rumah tangga mengganggu kewajiban bekerja	58	1	4	2,14	0,981
Ketegangan keluarga mengganggu pekerjaan	58	1	5	2,21	0,987
Mean				2,406	

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 6)

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *work family conflict* menunjukkan skor minimum pada item X1.9 yaitu kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur, sedangkan skor maksimum pada item X1.5 karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban,

saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga. Dengan standar deviasi terendah 0,981 dan tertinggi 1,121.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (N=58)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	N	Min	Max	Mean	Standar Deviation
Pekerjaan menantang	58	1	5	3,69	0,883
Kondisi kerja	58	2	5	4,07	0,792
Kompensasi	58	2	5	3,98	0,713
Pekerjaan sesuai kemampuan	58	1	5	4,12	0,677
Rekan kerja sangat mendukung	58	1	5	4,05	0,736
Mean				3,982	

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 6)

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja menunjukkan skor minimum pada item X2.1 saya puas dengan pekerjaan yang sangat menantang untuk menyelesaikannya dan skor maksimum pada item X2.4 saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki Dengan standar deviasi terendah 0,677 dan tertinggi 0,883.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas artinya antara independent variable yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau = 1). Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factors (VIF) atau nilai Tolerance. Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas, Ghozali (2011:108).

Hasil uji multikolinearitas nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Model	Tolerance	VIF
<i>Work Family Conflict</i>	0,987	1,013
Kepuasan Kerja	0,987	1,013
Dependen variabel: Kinerja		

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 7)

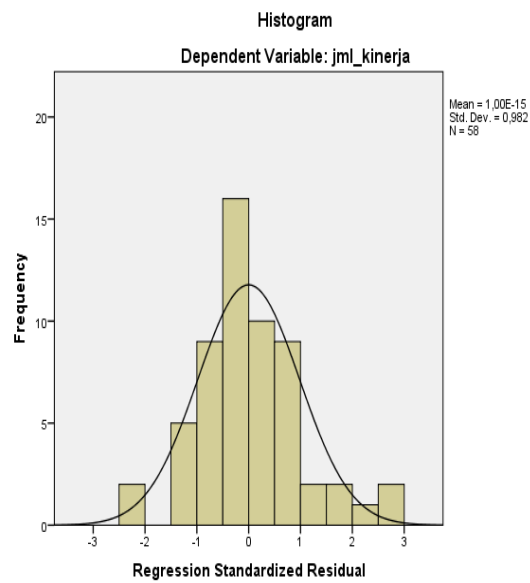
Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat nilai *tolerance* pada variabel bebas sebesar 0,987 yang berarti > 0,1 atau memiliki nilai VIF sebesar 1,013 yang berarti < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, dependet variable, independet variable atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas menggunakan dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov*

(K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari alpha 0,05, Ghozali (2011:164).

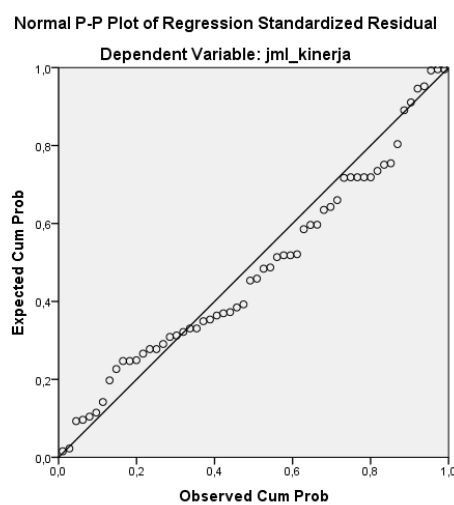
Uji normalitas grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1

Output Uji Normalitas dengan Histogram (lampiran 8)

Uji normalitas grafik plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2

Output Uji Normalitas P-Plot (lampiran 8)

Uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One –Sampel Kolmogorov Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,188	Berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 8)

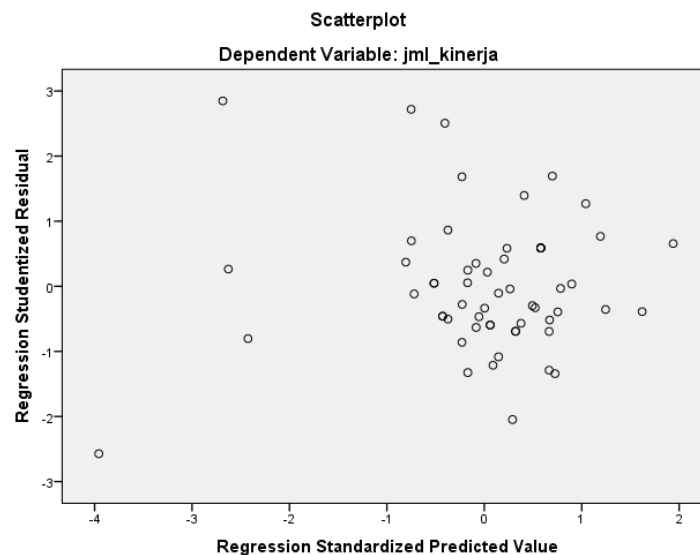
Berdasarkan pada gambar 4.1 grafik histogram pada uji normalitas data dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tampak bahwa terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri, sedangkan pada gambar 4.2 grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Dan berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas dengan mode *One-Sampel Kolmogorow-Smirnov Test* menunjukkan angka 0,188 yang lebih besar dari 0,05, yang artinya data residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dan uji park.



Gambar 4.3
Output grafik scatterplot (lampiran 9)

Dari grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji park dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,806	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,806	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.11 variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari

variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,806. Artinya nilai signifikan $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

F. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian pengaruh terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian *path analysis*, masing-masing variabel. Hasil pengujian path dirangkum pada tabel 4.12 dan 4.13 sebagai berikut ini:

1. Analisis Tahap 1

Tabel 4.12
Hasil Analisis

Model	Standardized Coefficient	t	Sig
	Beta		
1 (Constant)		17,344	0,000
<i>Work Family Conflict</i>	-0,113	-0,852	0,398
<i>Adjusted R Square</i>	-0,005		
Dependen Variabel : Kepuasan Kerja			

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 10)

Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama tabel 4.12 dapat dilihat hasil output spss persamaan (1) nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk *work family conflict* yaitu -0,113 yang artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka akan semakin menurun kepuasan kerja. Akan tetapi dilihat dari nilai signifikansi $0,398 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

ditolak karena signifikansinya lebih dari 0,05. Dan dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan hasil negatif yaitu -0,005 yang berarti bahwa *work family conflict* tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* -0,113 merupakan nilai *path* atau jalaur P1

2. Analisis Tahap 2

Tabel 4.13
Hasil Analisis Tahap 2

Model	Standardized Coefficient	t	Sig
	Beta		
1 (Constant)		4,417	0,000
<i>Work Family Conflict</i>	-0,163	-1,810	0,076
Kepuasan Kerja	0,710	7,867	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,541		
Dependen Variabel : Kinerja Karyawan			

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 10)

Berdasarkan pengujian tahap 2 tabel 4.13 dapat dilihat hasil output SPSS persamaan (2) nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk *work family conflict* yaitu -0,163 yang berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka akan semakin menurun kinerja. Akan tetapi dilihat dari nilai signifikansi $0,076 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H2 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ditolak karena signifikansinya lebih dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* -0,163 merupakan nilai *path* atau jalaur P2.

Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk kepuasan kerja yaitu 0,710 yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Nilai *Adjusted R Square work family conflict* dan kepuasan kerja yaitu 0,541 atau 54,1% yang berarti bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 54,1%. Dan Nilai *Standardized Coefficient (beta)* 0,710 merupakan nilai *path* atau jalur P3.

3. *Path Analysis*

Path Analysis bertujuan untuk menguji apakah *work family conflict* mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengkalikan koefisien tidak langsungnya. Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta)* lebih besar dibanding pengaruh langsung.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient (beta)* yang telah diketahui dari pengujian regresi maka dapat dilihat nilai jalur untuk *work family conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja - 0,113 (P1). *Work family conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap

kinerja -0,163 (P2). Nilai jalur untuk pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,710 (P3).

Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Bersama Work Family Conflict (X1) Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y1)

Tabel 4.14

Hasil Analisis Tahap Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel		Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X1-X2	<i>Work Family Conflict</i> – Kepuasan Kerja	-0,113	-0,113	$-0,113 \times 0,710 = -0,08023$
X1-Y1	<i>Work Family Conflict</i> – Kinerja	-0,163	-0,163	
X2-Y1	Kepuasan Kerja – Kinerja	0,710	0,710	
X1, X2 – Y1	<i>Work Family Conflict</i> , Kepuasan Kerja – Kinerja			

Sumber: data primer diolah, 2017

Work Family Conflict tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Dari tabel 4.14 diketahui pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung, hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung, sehingga *work family conflict* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari perkalian yang menunjukkan hasil -0,08023. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi.

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Latan dan Ghazali (2011:247) yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh

antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

G. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian terhadap terhadap tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.12 dan tabel 4.13, berikut pembahasan selengkapnya.

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,398 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Work family conflict yang memiliki dua dimensi yaitu tekanan pekerjaan (*work demand*) dan tekanan keluarga (*family demand*). Di mana yang dimaksud dengan tekanan pekerjaan adalah tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan tekanan keluarga adalah mengacu

pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Dengan adanya *work family conflict* yang dialami seseorang, maka akan mengganggu mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi para guru wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini, mengalami *work family conflict* akan tetapi masih tergolong rendah. Oleh karena itu meskipun dengan adanya *work family conflict* yang mereka rasakan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hal seperti ini terjadi karena mereka tidak mencampurkan antara urusan rumah dan urusan pekerjaan sehingga pekerjaan dilakukan dengan profesional. Selain itu melakukan mereka melakukan pekerjaan dengan senang, mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, selain itu dengan kondisi kerja nyaman, atau hubungan dengan rekan kerja di kantor yang saling mendukung. Sehingga mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan meskipun mengalami *work family conflict*.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rurin Rikantika (2016) , yang menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta. Selain itu, penelitiann yang dilakukan oleh Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha (2015) juga memberikan hasil di mana tidak terdapat pengaruh antara *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,076 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H2 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ditolak. Karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Sebagai seorang wanita yang bekerja, tentu saja mereka memiliki dua peranan. Sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini tentu saja membuat mereka harus bisa mengimbangi diantara dua peran tersebut. Agar nantinya tidak memberikan efek yang kurang bagus terhadap pekerjaan itu maupun keluarga. Sehingga mereka harus bisa, mengatur dan menyeimbangi diantara dua peran tersebut. Jika seorang wanita pekerja, lebih dominan ke pekerjaan maka keluarga akan terabaikan. Begitu juga sebaliknya, jika lebih dominan ke keluarga maka pekerjaan akan terabaikan. Tentu saja ini berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, *work family conflict* yang dialami masih tergolong rendah sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berarti kinerja yang ditunjukkan oleh para guru tidak berkaitan dengan konflik-konflik yang timbul dari keluarga. Ini terjadi karena,

sikap profesional yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan dengan tidak mencampuradukkan antara urusan rumah dan urusan pekerjaan. Dengan demikian, urusan rumah tidak mengganggu urusan pekerjaan. Mereka bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan tinggi, seperti mereka mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja pada saat bekerja, tingkat kehadiran yang tinggi di tempat kerja atau teliti dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian mereka mampu memberikan kinerja yang baik. Mereka yang mengalami *work family conflict* menganggap suatu konflik yang ada sebagai suatu tantangan. Karena tidak semua masalah-masalah yang terjadi akan memberikan efek yang buruk terhadap hasil, tergantung bagaimana kita menyikapinya. Pekerjaan sebagai seorang guru sendiri tidak sepenuhnya memakan banyak waktu, mereka hanya bekerja beberapa jam dalam sehari, dan mereka memiliki hari libur pada hari tertentu. Higgins et al (1994) dalam Ahamd Hilmy Mubassyir (2014) kebutuhan untuk berhasil dalam pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi terjadinya konflik pekerjaan keluarga pada perempuan. Dalam penelitian ini, di mana yang respondennya guru wanita menunjukkan bahwa memiliki kinerja yang baik tanpa memandang konflik yang muncul. Terbukti bahwa kinerja guru wanita yang baik dapat dilihat dari rata-rata jawaban kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Hilmy Mubassyir dan Nuri Herachwati (2014)

pada perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Surabaya, yang menyatakan pengaruh secara langsung variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja adalah tidak signifikan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Beta 0,710 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 71 % dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan membuat mereka senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, yang nantinya akan memberikan hasil kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang tinggi pula. Wibowo dalam Dewi (2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual.

Kepuasan kerja sendiri bisa timbul dari diri sendiri maupun dari kondisi sekitar di mana mereka bekerja. Rasa kepuasan yang timbul dari diri sendiri dikatakan ketika seseorang itu senang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, para guru wanita merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, rasa kepuasan kerja sendiri bisa timbul dari kondisi kerja, sebagai contoh kondisi tempat kerja atau rekan kerja di tempat kerja. Dengan seperti ini akan membuat mereka jauh lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan efek yang positif terhadap kinerja mereka. Ma, et al., (2012) dalam Jerry Chandra (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu *outcome* dari kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rurin Rikantika (2016) yang menyatakan hasil yang berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi dkk (2014) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.