

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subyek penelitian

1. Sejarah berdiri PT.Putra Tunas Subur

PT.Putra Tunas Subur berdiri sejak 8 Juni 2011 sebagai perusahaan yang memproduksi dan memasarkan berbagai jenis produk olahan kayu seperti *Plywood*, *Blockboard* dan *Plywood* motif. Produk yang dihasilkan muai dari kualitas standart lokal hingga standart ekspor. Kantor dan Pabrik PT.Putra Tunas Subur terletak di jl. Pacitan-Ponorogo Km. 14, Kecamatan Arjosari, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur dengan luas area ± 2 ha dan total karyawan berjumlah 663 karyawan dengan berbagai keahlian dibidangnya.

PT.Putra Tunas Subur turut berkontribusi dalam pembangunan, pengolahan, dan pemberdayaan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia. Kontribusi tersebut diaplikasikan dalam pembelian dan pengolahan bahan baku yang berasal dari hutan rakyat yang ditanam langsung oleh petani kayu.

Dalam produksinya PT.Putra Tunas Subur memakai berbagai jenis kayu diantaranya Sengon Laut atau Albasia, Jabon, Mindi, Pule, dan kayu jenis keras seperti Mahoni, Sono dan Gambilina. Melalui proses produksi yang ketat dan

sesuai dengan prosedur yang ada, PT.Putra Tunas Subur mampu menghasilkan produk – produk yang berkualitas tinggi.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan bertaraf Internasional yang berintegrasi dalam pemberdayaan sumber daya alam dan sumber daya manusia, serta peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial bagi masyarakat dan perusahaan.

b. Misi

Mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan produk berkualitas dengan mutu, harga, dan waktu yang tepat.Mendorong dan menggerakkan pertumbuhan ekonomi dari pihak yang terlibat dengan perusahaan seperti pemerintah, rekanan usaha, karyawan dan pemilik modal.Menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat dan menghasilkan karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan professional dalam bidangnya.Meningkatkan efisiensi agar tercipta pertumbuhan yang berkelanjutan dalam Industri berbasis sumber daya alam yang memberi nilai tambah bagi lingkungan dan semua pemangku kepentingan melalui tata kelola yang baik.

3. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *repairing* di PT. Putra Tunas Subur, dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan survei kuesioner yang kemudian didistribusikan kepada

responden secara langsung di PT. Putra Tunas Subur, penyebaran kuesioner dilakukan selama tiga hari berturut-turut pada hari senin sampai dengan rabu tanggal 14 – 16 April 2016 yang dilakukan di shift pagi hari dan shift sore hari yang berjumlah 87 responden.

B. Hasil Karakteristik Responden

Pada penyebaran kuesioner total responden yang diolah sebanyak 87 responden, hasil penelitian karakteristik responden menunjukkan data sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	60	69 %
2	31 – 40 Tahun	27	31 %
Total		87	100%

Sumber :Lampiran 4 Data Responden

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden usia 20 - 30 tahun 69% atau 60 orang dan usia 31- 40 tahun 31% atau 27 orang.

2. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh data tentang pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP / Sederajat	19	21,8%
2	SMA / Sederajat	68	78,2 %
Total		87	100%

Sumber :Lampiran 4 Data Responden

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden karyawan untuk tingkat SMP berjumlah 21,8% atau 19 orang dan SMA berjumlah 78,2% atau 68 orang.

3. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh data tentang pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 Tahun	73	83,9 %
2	>5 Tahun	14	16,1 %

Total	87	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber :Lampiran 4 Data Responden

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang telah bekerja 1 - 5 tahun berjumlah 83,9 % atau 73 orang dan yang telah bekerja > 5 tahun berjumlah 16,1% atau 14 orang.

C. Uji Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji kualitas instrumen dan data

1. Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauhmana alat ukur (instrumen) yang digunakan mampu mengukur indikator atau variabel yang akan diteliti. Terdapat 30 pertanyaan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitasnya. Pengujian kualitas instrumen diolah menggunakan SPSS dengan ketentuan instrumen dapat dikatakan valid bila memiliki nilai koefisien korelasi $< 0,05$. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel

N	Validitas			P	Keterangan
1	WFC 1	<---	X1	***	Valid

2	WFC 2	<---	X1	***	Valid
3	WFC 3	<---	X1	***	Valid
4	WFC 4	<---	X1	***	Valid
5	WFC 5	<---	X1	***	Valid
6	WFC 6	<---	X1	***	Valid
7	WFC 7	<---	X1	***	Valid
8	WFC 8	<---	X1	***	Valid
9	WFC 9	<---	X1	***	Valid
10	SK 1	<---	X2	***	Valid
11	SK 2	<---	X2	***	Valid
12	SK 3	<---	X2	***	Valid
13	SK 4	<---	X2	***	Valid
14	SK 5	<---	X2	***	Valid
15	SK 6	<---	X2	***	Valid
16	SK 7	<---	X2	***	Valid
17	KK 1	<---	X3	***	Valid
18	KK 2	<---	X3	***	Valid
19	KK 3	<---	X3	***	Valid
20	KK 4	<---	X3	***	Valid
21	KK 5	<---	X3	***	Valid
22	KK 6	<---	X3	***	Valid
23	KI 1	<---	Y	***	Valid
24	KI 2	<---	Y	***	Valid
25	KI 3	<---	Y	***	Valid
26	KI 4	<---	Y	***	Valid
27	KI 5	<---	Y	***	Valid

28	KI 6	<---	Y	***	Valid
29	KI 7	<---	Y	***	Valid
30	KI 8	<---	Y	***	Valid

Sumber :Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menggunakan SPSS, dari keseluruhan item pertanyaan yang berjumlah 30 pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan dinyatakan valid dengan signifikansi $P < 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang atau waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan handal atau *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	0,879	Reliabel

Stres Kerja (X2)	0,846	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,672	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	Reliabel

Sumber :Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

A. Deskriptif Variabel Penelitian

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

1 < 1,8 = Sangat rendah

3,4 < 4,2 = Tinggi

1,8 < 2,6 = rendah

4,4 - 5 = Sangat Tinggi

2,6 < 3,4 = Netral (cukup tinggi)

Tabel 4.6

Analisis deskriptif *Work Family Conflict*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC_1	87	2	5	3.72	.924
WFC_2	87	2	5	3.97	.855
WFC_3	87	2	5	4.21	.823
WFC_4	87	2	5	3.99	.828
WFC_5	87	2	5	3.76	.747
WFC_6	87	2	5	3.76	.915
WFC_7	87	2	5	4.09	.725
WFC_8	87	2	5	3.57	1.030
WFC_9	87	2	5	3.98	.821
Valid N (listwise)	87				
Rata –Rata				3.89	

Sumber :Lampiran 7 Hasil Uji Descriptive

Pada tabel 4,6 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini . Variabel *work family conflict* mempunyai rata- rata 3.89 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Putra Tunas Subur mengalami *work family conflict* yang tinggi.

Tabel 4.7

Analisis deskriptif Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK_1	87	2	5	3.11	.908
SK_2	87	1	5	3.03	1.005
SK_3	87	2	5	3.13	.925
SK_4	87	1	5	3.13	.986
SK_5	87	1	5	2.78	.945
SK_6	87	1	5	3.07	1.065
SK_7	87	1	5	3.45	1.043

Valid N (listwise)	87				
Rata-rata				3.1	

Sumber :Lampiran 7 Hasil Uji Descriptive

Pada tabel 4,7 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel - variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel stres kerja mempunyai rata- rata 3,1 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Putra Tunas Subur mengalami stres kerjayang cukup tinggi.

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	87	1	5	2.97	.946
KK_2	87	2	5	3.56	.817
KK_3	87	1	5	3.37	.809
KK_4	87	1	4	3.07	.759
KK_5	87	2	5	3.31	.782
KK_6	87	1	5	3.24	.821
Valid N (listwise)	87				
Rata-rata				3.25	

Sumber :Lampiran 7 Uji Descriptive

Pada tabel 4,8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel

menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini . Variabel kepuasan kerja mempunyai rata- rata 3,25 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Putra Tunas Subur memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_1	87	1	5	2.97	1.234
Kinerja_2	87	2	5	3.41	.983
Kinerja_3	87	1	5	3.68	.869
Kinerja_4	87	2	5	3.75	.810
Kinerja_5	87	1	5	3.77	.898
Kinerja_6	87	2	5	4.00	.762
Kinerja_7	87	2	5	3.77	.831
Kinerja_8	87	1	5	3.85	.883
Valid N (listwise)	87				
Rata-rata				3.64	

Sumber :Lampiran 7 Uji Descriptive

Pada tabel 4,9 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja karyawan mempunyai rata- rata 3,64 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Putra Tunas Subur memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *work family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Analisis ditunjukkan dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai – t	Signifikan
	Beta		
Konstanta (α)		6.175	0.000
Work Family Conflict (X1)	-0.218	-2.160	0.034
Stres Kerja (X2)	-0.246	-2.470	0.016
Kepuasan Kerja (X3)	0.251	2.532	0.013

Adjusted R Square = 0,221; R Square = 0,249; R = 0,499

Sumber : lampiran 8 Uji Analisis Regression

Tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Putra Tunas Subur sebagai berikut :

$$Y = (- 0,218) X1 + (- 0,246) X2 + (0,251) X3$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Stres Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT.Putra Tunas Subur. *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karena mereka sulit untuk membagi urusan keluarga dengan urusan di pekerjaan.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja ini juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Karena karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketigavariabel yang di uji, maka keseluruhan variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Tunas Subur

Besarnya nilai pengaruh work family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 22,1 %, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh R square sebesar 77,9 %.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Uji Normalitas dengan menggunakan p-plot

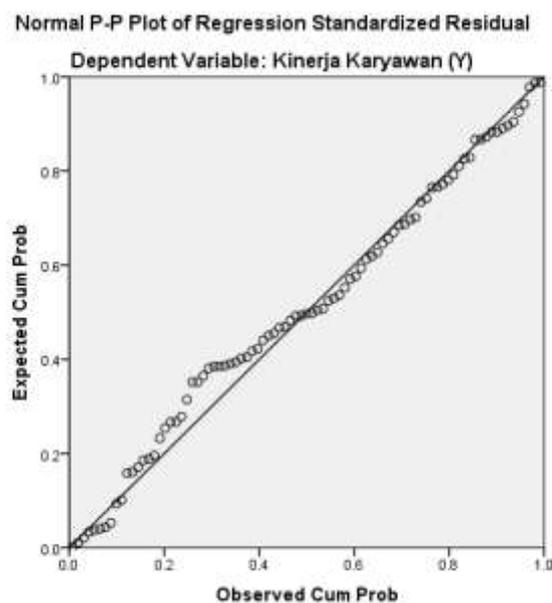
Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramny

Grafik 1.1

Hasil uji normalitas



Sumber : lampiran 9 uji normalitas

Dari grafik 1.1 di atas, terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka model regresi layak dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel independen ke variabel dependen.

- b. Uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov

Menurut Sugiono (2013) dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$
- 2) Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $n < 0,05$

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.43828114
	Absolute	0.097
Most Extreme Differences	Positive	0.042
	Negative	-0.097
Kolmogorov-Smirnov Z		0.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.392

Sumber : lampiran 9 uji normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov Test diperoleh nilai sebesar 0.900 dan Asymp.sig.sebesar 0.392 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Work Family Conflict	0.891	1.122	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0.915	1.093	Non Multikolinieritas

Kepuasan Kerja	0.924	1.082	Non Multikolinearitas
----------------	-------	-------	-----------------------

Sumber : lampiran 9 uji multikolinearitas

Tabel 4.12 memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan- kepengamatan lain.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Work Family Conflict (X1)	0.063	0.061	0.118	1.045	0.299
Stres Kerja (X2)	-0.007	0.066	-0.011	-0.101	0.920
Kepuasan Kerja (X3)	-0.185	0.107	-0.191	-1.722	0.089

Sumber : lampiran 9 uji heterokedasitas

Berdasarkan tabel 4.13 diatas *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi heterokedasitas. Dapat dilihat dari variabel *work family conflict* dengan nilai signifikan 0,299, Stres kerja dengan nilai

signifikan 0,920, dan kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0.089 artinya nilai signifikan $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heterokedasitas.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji T

Penelitian menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3 untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *Independent Variabel (X)* terhadap *Dependent Variabel*, uji t juga dilakukan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T Test

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	Nilai-t	Sig.
	<i>Beta</i>		
Konstanta (α)		6.175	0.000
Work Family Conflict (X1)	-0.218	-2.160	0.034
Stres Kerja (X2)	-0.246	-2.470	0.016
Kepuasan Kerja (X3)	0.251	2.532	0.013

Sumber :lampiran 10 Uji T Test

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria :

- a). Bila nilai signifikan $< 0,05$ artinya signifikan.
- b). Bila nilai signifikan $> 0,05$ artinya tidak signifikan.

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat hasil uji T sebagai berikut :

a. Pengaruh *work family conflict* Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tabel 4.14 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar $-0,218$ nilai t hitung sebesar $-2,160$ dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,05$ atau 5% . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,034$ hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Artinya bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan tabel 4.14 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar $-0,246$ nilai t hitung sebesar $-2,470$ dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,05$ atau 5% . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,016$ hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Artinya bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan tabel 4.14 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar $0,251$ nilai t hitung sebesar $2,532$ dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,05$ atau 5% .

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 3 diterima.

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Uji F tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi F dengan taraf signifikansi yaitu 5%. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

a. B

ilamana $\text{Sig. } F < \alpha (0,05)$, berarti variabel *independent* serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

b. B

ilamana $\text{Sig. } F > \alpha (0,05)$, berarti variabel *independent* serentak tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji F

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
Regression	560.357	3	186.786	9.152	,000 ^a
Residual	1694.057	83	20.410		
Total	2254.414	86			

Sumber : lampiran 10 uji F

Dari tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 9,152 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Family*

Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

Work family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tunjukkan oleh nilai signifikan masing – masing dari tiap variabelnya. Hasil penelitian ini sama dengan sebelum penelitian karena pada waktu sebelum penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah nilai dari ke tiga variabel ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Tunas Subur

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena *work family conflict* yang dirasakan karyawan di PT. Putra Tunas Subur seperti mengurus anak dan keluarga, mengurus rumah ataupun sosialisasi dengan lingkungan sekitar. Hal tersebut membuat karyawan wanita memiliki waktu yang terbagi antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jadi apabila *work family conflict* tinggi maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Endang Ruswanti (2013) yang dilakukan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Putra Tunas Subur, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan terlalu banyak, mereka juga bekerja dengan deadline dan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan mereka pun harus bekerja dibawah tekanan pimpinannya sehingga membuat mereka menjadi stres, jadi apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menjadirendah.

Pada hipotesis kedua didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Desi Wulandari (2013) di RSUD Banyumas kabupaten Banyumas. Sangat terlihat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya cukup tinggi maka secara otomatis kinerja mereka juga akan tinggi. Jadi apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Pada hipotesis ketiga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh penelitian Cicilia Engko (2006) yang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Kinerja dalam suatu pekerjaan biasanya berkaitan dengan seberapa efektif seorang karyawan bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Jika seorang karyawan dapat memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi, dia akan memiliki kinerja yang tinggi pula.