

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Jateng adalah salah satu bank daerah terbesar di Jawa Tengah yang dibangun agar mampu berperan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dalam bidang ekonomi. Bank Jateng memiliki nilai penting yang selalu dipegang teguh oleh seluruh *stakeholder* dalam berperilaku sehari-hari yaitu Profesional, Integritas, Inovasi, dan Kepemimpinan.

Visi

“Bank Terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah“

Misi

1. Memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern, serta jaringan yang luas.
2. Membangun budaya Bank dan mempertahankan Bank sehat.
3. Mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan retail banking.
4. Meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkuat bank.

Tujuan pendirian bank adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten Se-Jawa Tengah

4.2. Gambaran Umum Responden

Pada pembahasan selanjutnya peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai apa saja gambaran umum responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tabulasi Silang Usia Dan Jumlah Anak

No	Usia	Jumlah Anak			Jumlah
		1	2	3	
1	27 - 34	26	12	0	38
2	35 - 41	2	24	0	26
3	42 - 48	1	21	4	26
Total		29	57	4	90

Sumber : Lampiran 2, Gambaran Umum Responden

Dari tabel diatas responden yang berusia 27 tahun hingga 34 tahun dan memiliki jumlah anak 1 sebanyak 26 orang, jumlah anak 2 sebanyak 12 orang, jumlah anak 3 sebanyak 0 orang. Untuk responden yang berusia 35 tahun hingga 41 tahun dan memiliki jumlah anak 1 sebanyak 2 orang, jumlah anak 2 sebanyak 24 orang, jumlah anak 3 sebanyak 0 orang. Selanjutnya untuk responden yang berusia 42 tahun hingga 48 tahun dan memiliki jumlah anak 1 sebanyak 1 orang, jumlah anak 2 sebanyak 21 orang, jumlah anak 3 sebanyak 4 orang. Dari tabel

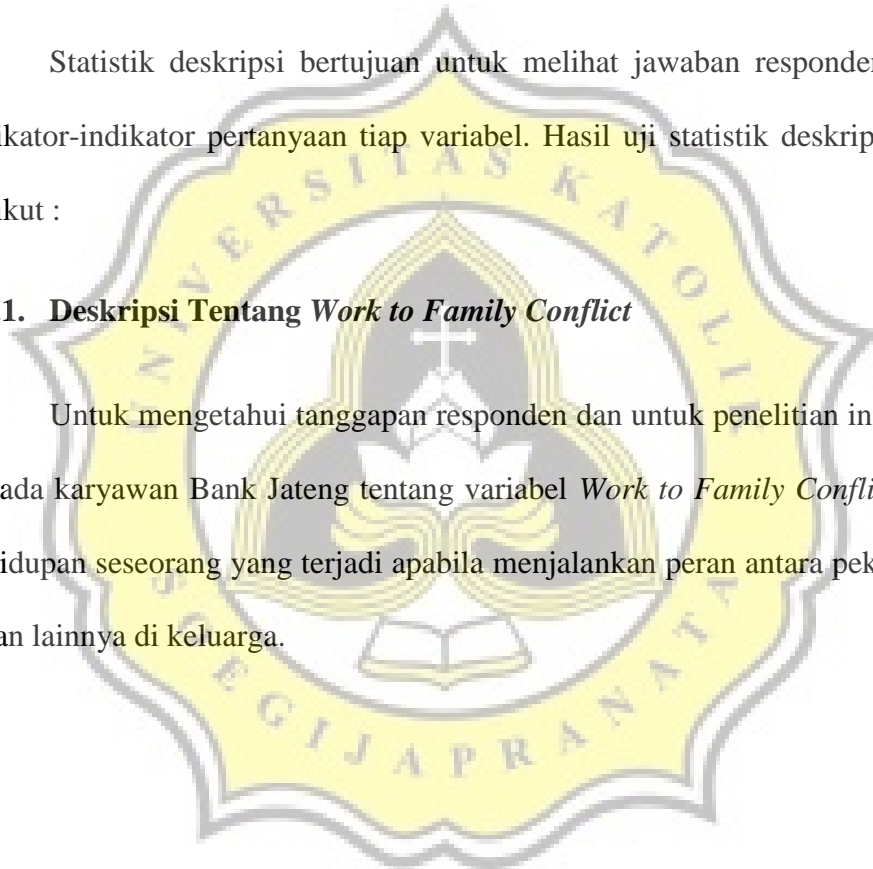
diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki anak berjumlah 1 anak sebanyak 29 orang, responden yang memiliki anak berjumlah 2 sebanyak 57 orang, responden yang memiliki anak berjumlah 3 sebanyak 4 orang.

4.3. Deskripsi *Work to Family Conflict*, *Family to Work Conflict*, dan Kepuasan Kerja

Statistik deskripsi bertujuan untuk melihat jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tiap variabel. Hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut :

4.3.1. Deskripsi Tentang *Work to Family Conflict*

Untuk mengetahui tanggapan responden dan untuk penelitian ini ditujukan kepada karyawan Bank Jateng tentang variabel *Work to Family Conflict* didalam kehidupan seseorang yang terjadi apabila menjalankan peran antara pekerjaan dan peran lainnya di keluarga.



Tabel 4.2
Tanggapan Responden Tentang *Work to Family Conflict*

No	Pertanyaan	Tanggapan					Σ	Keterangan
		SL	SRG	KDG	JRG	TP		
		1	2	3	4	5		
		n1	n2	n3	n4	n5		
1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya	2	11	21	45	11	90	<i>Work to Family Conflict</i> pada indikator 1 dinyatakan sedang
		2	22	63	180	55	322	
2	Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga	1	5	11	64	9	90	<i>Work to Family Conflict</i> pada indikator 2 dinyatakan rendah
		1	10	33	256	45	345	
3	Aktifitas yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan pada saya	1	10	24	45	10	90	<i>Work to Family Conflict</i> pada indikator 3 dinyatakan sedang
		1	20	72	180	50	323	
4	Adanya tekanan pada pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga	2	6	13	58	11	90	<i>Work to Family Conflict</i> pada indikator 4 dinyatakan rendah
		2	12	39	232	55	340	
5	Karena tugas terkait pekerjaan, saya harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saya	0	2	30	36	22	90	<i>Work to Family Conflict</i> pada indikator 5 dinyatakan rendah
		0	22	90	144	110	366	
	Rata - Rata						339,2	<i>Work to Family Conflict</i> dinyatakan rendah

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk indikator pertanyaan nomer 1 dengan jumlah 322 dan indikator pertanyaan nomer 3 dengan jumlah 323, yang artinya *Work to Family Conflict* sedang yaitu adanya masalah pekerjaan namun tidak terlalu mengganggu aktifitas karyawan dengan keluarga. Lalu untuk indikator pertanyaan nomer 2 dengan jumlah 345, indikator pertanyaan nomer 4 dengan jumlah 340, dan indikator pertanyaan nomer 5 dengan jumlah 366 yang artinya *Work to Family Conflict* rendah yaitu tidak adanya masalah pekerjaan yang mengganggu aktifitas karyawan dengan keluarga. Rata-rata diatas dengan nilai 339,2 yang artinya *Work to Family Conflict* dinyatakan rendah yaitu tidak adanya masalah pekerjaan yang dapat mengganggu aktifitas karyawan terhadap keluarganya

4.3.2. Deskripsi Tentang *Family to Work Conflict*

Untuk mengetahui tanggapan responden dan untuk penelitian ini ditujukan kepada karyawan Bank Jateng tentang variabel *Family to Work Conflict* apakah adanya masalah dalam menjalankan peran antara keluarga dan peran lainnya didalam pekerjaan yang dapat membuat kepuasan kerja terganggu.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang *Family to Work Conflict*

No	Pertanyaan	Tanggapan					Σ	Keterangan
		SL	SRG	KDG	JRG	TP		
		1	2	3	4	5		
		n1	n2	n3	n4	n5		
1	Tuntutan keluarga atau pasangan mengganggu aktifitas pekerjaan saya	0	15	24	37	14	90	<i>Family to Work Conflict</i> pada indikator 1 dinyatakan sedang
		0	30	72	148	70	320	
2	Saya harus menunda melakukan sesuatu ditempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah	1	15	23	37	14	90	<i>Family to Work Conflict</i> pada indikator 2 dinyatakan sedang
		1	30	69	148	70	318	
3	Kewajiban pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja tidak dapat saya lakukan dengan baik karena tuntutan keluarga atau pasangan	0	15	29	36	10	90	<i>Family to Work Conflict</i> pada indikator 3 dinyatakan sedang
		0	30	87	144	50	311	
4	Kehidupan rumah tangga mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti harus menyelesaikan pekerjaan dan tugas tepat waktu	0	5	16	48	21	90	<i>Family to Work Conflict</i> pada indikator 4 dinyatakan rendah
		0	10	48	192	105	355	
5	Aktifitas keluarga saya mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas terkait pekerjaan	1	7	17	47	18	90	<i>Family to Work Conflict</i> pada indikator 5 dinyatakan rendah
		1	14	51	188	90	344	
	Rata - Rata						329,6	<i>Family to Work Conflict</i> dinyatakan sedang

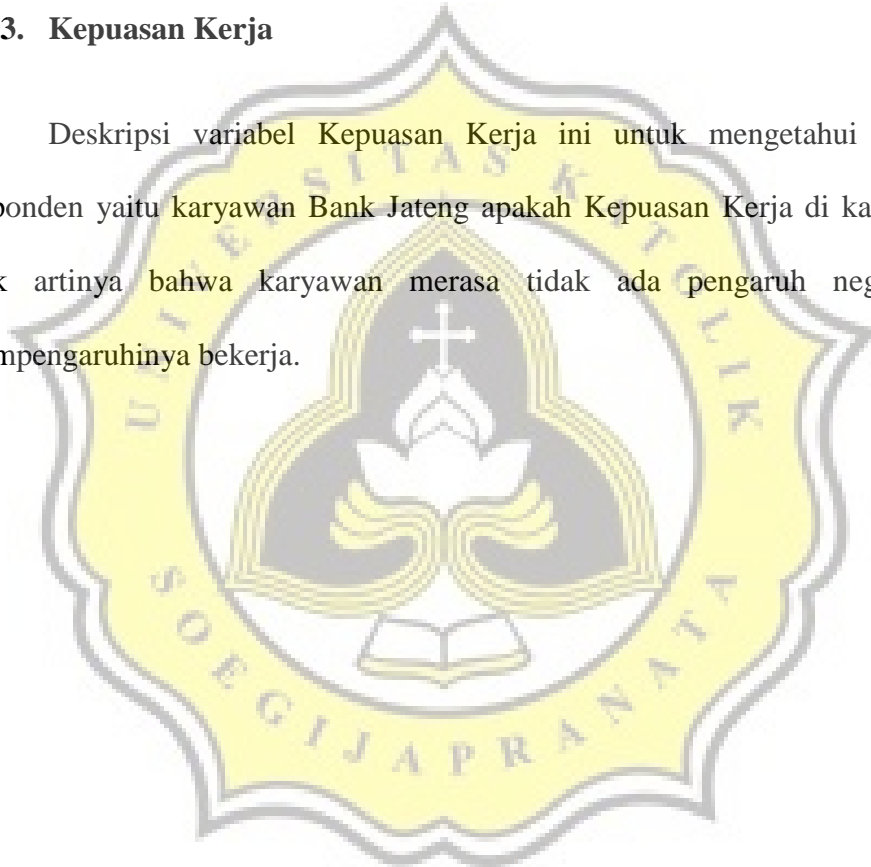
Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk indikator pertanyaan nomer 1 dengan jumlah 320, untuk indikator pertanyaan nomer 2 dengan jumlah 318, dan untuk indikator pertanyaan nomer 3 dengan jumlah 311 yang artinya *Family to Work Conflict* sedang yaitu adanya masalah keluarga namun tidak terlalu mengganggu aktifitas kerja karyawan. Lalu untuk indikator pertanyaan nomer 4 dengan jumlah

355 dan untuk indikator pertanyaan nomer 5 dengan jumlah 344 yang artinya *Family to Work Conflict* rendah yaitu tidak adanya masalah keluarga yang mengganggu aktifitas kerja karyawan. Rata-rata diatas dengan nilai 329.6 yang artinya *Family to Work Conflict* dinyatakan sedang yaitu adanya masalah keluarga namun tidak terlalu mengganggu aktifitas kerja karyawan.

4.3.3. Kepuasan Kerja

Deskripsi variabel Kepuasan Kerja ini untuk mengetahui tanggapan responden yaitu karyawan Bank Jateng apakah Kepuasan Kerja di kantor sudah baik artinya bahwa karyawan merasa tidak ada pengaruh negatif yang mempengaruhinya bekerja.



Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan					Σ	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
		n1	n2	n3	n4	n5		
1	Saya puas terhadap pekerjaan saya karena bisa belajar dan mendapat pengalaman	0	0	14	43	33	90	Kepuasan kerja pada indikator 1 dinyatakan Tinggi
		0	0	42	172	165	379	
2	Saya mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan saya.	0	1	12	54	23	90	Kepuasan kerja pada indikator 2 dinyatakan Tinggi
		0	2	36	216	115	369	
3	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup saya.	0	0	6	54	30	90	Kepuasan kerja pada indikator 3 dinyatakan Tinggi
		0	0	18	216	150	384	
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan.	0	0	22	49	19	90	Kepuasan kerja pada indikator 4 dinyatakan Tinggi
		0	0	66	196	95	357	
5	Saya mendapatkan promosi karena hasil kinerja saya memuaskan.	0	0	22	49	19	90	Kepuasan kerja pada indikator 5 dinyatakan Tinggi
		0	0	66	196	95	357	
6	Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dan memuaskan.	0	0	14	54	22	90	Kepuasan kerja pada indikator 6 dinyatakan Tinggi
		0	0	42	216	110	368	
7	Penyelia saya mampu membantu dan membimbing saya lebih baik	0	0	7	52	31	90	Kepuasan kerja pada indikator 7 dinyatakan Tinggi
		0	0	21	208	155	384	
8	Penyelia saya menegur apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	0	1	18	43	28	90	Kepuasan kerja pada indikator 8 dinyatakan Tinggi
		0	2	54	172	140	368	
9	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.	0	0	20	48	22	90	Kepuasan kerja pada indikator 9 dinyatakan Tinggi
		0	0	60	192	110	362	
10	Rekan kerja saya menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	21	50	19	90	Kepuasan kerja pada indikator 10 dinyatakan Tinggi
		0	0	63	200	95	358	
11	Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai.	0	0	16	51	23	90	Kepuasan kerja pada indikator 11 dinyatakan Tinggi
		0	0	48	204	115	367	
12	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja saya sudah cukup memadai.	0	0	15	49	26	90	Kepuasan kerja pada indikator 12 dinyatakan Tinggi
		0	0	45	196	130	371	
	Rata - Rata						368,7	Kepuasan kerja dinyatakan Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk indikator pertanyaan nomer 1 dengan jumlah 379, indikator pertanyaan nomer 2 dengan jumlah 369, indikator pertanyaan nomer 3 dengan jumlah 384, indikator pertanyaan nomer 4 dengan jumlah 357, indikator pertanyaan nomer 5 dengan jumlah 357, indikator pertanyaan nomer 6 dengan jumlah 368, indikator pertanyaan nomer 7 dengan jumlah 384, indikator

pertanyaan nomer 8 dengan jumlah 368, indikator pertanyaan nomer 9 dengan jumlah 362, indikator pertanyaan nomer 10 dengan jumlah 358, indikator pertanyaan nomer 11 dengan jumlah 367, indikator pertanyaan nomer 12 dengan jumlah 371 yang artinya Kepuasan Kerja Tinggi yaitu adanya penghargaan tinggi atas integritas karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Rata-rata diatas dengan nilai 368,7 yang artinya Kepuasan Kerja dinyatakan tinggi yaitu adanya penghargaan tinggi atas integritas karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

4.4. Pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat dari tabel frekuensi sebelumnya. Dimana hasilnya untuk variabel *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* menunjukkan frekuensi antara rendah – sedang yang artinya bahwa adanya beban atau masalah dari pekerjaan di kantor maupun dari keluarga tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dari tabel sebelumnya hasilnya menunjukkan frekuensi tinggi yang artinya bahwa karyawan merasa puas dan dihargai atas kinerjanya yang telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik, sehingga karyawan mendapatkan *reward* atau promosi dari atasannya.

Dengan demikian peneliti dapat melihat bagaimana pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja. *Work to*

Family Conflict dan *Family to Work Conflict* dimana beban atau masalah dari pekerjaan di kantor maupun dari keluarga tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis (Regresi Linear)

Pengujian hipotesis merupakan uji untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Model Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,990	,218		18,274	,000
1 WFC	,035	,058	,075	,606	,546
FWC	-,007	,060	-,014	-,114	,910

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Lampiran 5, Pengujian Hipotesis

Persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,990 + (0,035)X_1 + (-0,007)X_2$$

$$Y = 3,990 + 0,035X_1 - 0,007X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

- a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = WFC
X₂ = FWC

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada α 5% signifikansi *Work to Family Conflict* sebesar 0,546 lebih besar dari α (0,05) yang artinya tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Sementara untuk variabel *Family to Work Conflict* sebesar 0,910 lebih besar dari α (0,05) juga tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini **ditolak**.

Hipotesis pada penelitian ini ditolak yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak merasa bahwa adanya tekanan yang terjadi di pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya di kantor. Karyawan merasa bahwa tekanan yang terjadi di kantor merupakan tantangan pekerjaan yang harus direspon dengan profesionalitas kerja dan tidak pernah membawa tekanan pekerjaan ke rumah. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Amelia, 2010) yang tidak mendukung hubungan antara *Work to Family Conflict* dan kepuasan dalam bekerja.

Untuk variabel *Family to Work Conflict* menyatakan bahwa terdapat masalah dalam keluarga namun tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa karyawan merasa tidak ada tekanan dirumah yang mempengaruhinya dalam bekerja sehingga tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerjanya. Hal itu bisa disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kemungkinan

dari pihak keluarga yang memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan sehingga tidak terdapat tekanan dari rumah yang mempengaruhi kepuasan kerja di kantor. Karyawan merasa senang dan tidak terbebani dalam melakukan aktifitas kerja di kantor. Penolakan hipotesis dalam penelitian ini sudah dibuktikan dengan 2 cara yaitu dengan melakukan uji regresi dan juga melalui tabel indikator atau tabel deskriptif.

Tabel 4.6
Tabel Deskriptif Interpretasi Data

Variabel	Frekuensi	Keterangan
WFC	T: 90 - 210	WFC Tinggi artinya adanya masalah pekerjaan yang dapat mengganggu aktifitas karyawan dengan keluarga
	S: 211 - 331	WFC Sedang artinya adanya masalah pekerjaan namun tidak terlalu mengganggu aktifitas karyawan dengan keluarga
	R: 332 - 452	WFC Rendah artinya tidak adanya masalah pekerjaan yang mengganggu aktifitas karyawan dengan keluarga
FWC	T: 90 - 210	FWC Tinggi artinya adanya masalah keluarga yang dapat mengganggu aktifitas kerja karyawan
	S: 211 - 331	FWC Sedang artinya adanya masalah keluarga namun tidak terlalu mengganggu aktifitas kerja karyawan
	R: 332 - 452	FWC Rendah artinya tidak adanya masalah keluarga yang mengganggu aktifitas kerja karyawan
KK	R: 90 - 210	KK Rendah artinya tidak adanya penghargaan atas integritas karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik
	S: 211 - 331	KK Sedang artinya penghargaan atas integritas karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik namun tergolong cukup
	T: 332 - 452	KK Tinggi artinya adanya penghargaan tinggi atas integritas karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik

Alasan penolakan hipotesis dapat dilihat dari tabel diatas dimana indikator skor tersebut dapat dijadikan penentu tinggi rendahnya respon karyawan mengenai *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja.

6. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang Pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja dari (Amelia, 2010), memiliki hasil penelitian yaitu tidak mendukungnya hubungan antara *Work to Family Conflict* dan

Kepuasan Kerja. Selanjutnya penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan negatif antara *Family to Work Conflict* dan Kepuasan Kerja, artinya karyawan merasa adanya tekanan yang terjadi di rumah mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktifitas di kantor.

Sedangkan pada penelitian yang telah saya lakukan dengan menambahkan indikator pertanyaan pada *Work to Family Conflict*, *Family to Work Conflict*, dan Kepuasan Kerja hasilnya menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa adanya tekanan di pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerjanya di kantor dan tidak pernah membawa masalah pekerjaan ke rumah. Tetapi adanya perbedaan ketika karyawan memiliki masalah dalam keluarga namun tidak sampai mempengaruhi aktifitas kerjanya di kantor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial terhadap Bank Jateng yaitu setiap karyawan memiliki tekanan individu yang berbeda, termasuk dari pekerjaan karyawan di kantor atau ketika adanya masalah dalam keluarga tetapi dari semua masalah tersebut karyawan mampu menyelesaikan tantangan tanpa harus mempengaruhi tanggung jawab lainnya. Sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk Bank Jateng dan tidak mengganggu kenyamanan kerja untuk karyawan lainnya di kantor.

Work to Family Conflict terjadi apabila seseorang mengalami kesulitan dalam menjalankan peran antara pekerjaan dan peran lainnya didalam keluarga, *Family to Work Conflict* terjadi karena adanya masalah dalam menjalankan peran

antara keluarga dan peran lainnya didalam pekerjaan. Namun penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank Jateng menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa adanya pengaruh keterkaitan masalah diatas dari dalam pekerjaan ke keluarga dan dari dalam keluarga ke pekerjaan di kantor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

