BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan tempat Penelitian

Perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti untuk melaksanakan proses penelitian merupakan sebuah perusahaan yang berfokus untuk bidang jasa kontraktor pertambangan, yaitu PT. X. Perusahaan ini berada di area Kota Jakarta Selatan. Objek penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di dalam PT. X sebagai subjek utama untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Proses penelitian ini direncanakan berlangsung selama periode Januari hingga Oktober 2024. Peneliti memulai penelitian dengan melakukan observasi awal dan menyebarkan kuesioner pra-riset kepada karyawan untuk mengumpulkan informasi serta data pendukung yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun jadwal penelitian dengan rentang waktu yang terstruktur, sebagaimana tertera dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Observasi awal, Pra-Riset, Pengajuan Judul													
2	Penyusunan Proposal Penelitian													
3	Pengumpulan Data Primer dan Analisis Data													
4	Penyusunan Laporan Penelitian													

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2024)

3.2. Desain Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai sebuah cara ilmiah yang dilakukan untuk menghasilkan data yang valid, tujuannya adalah untuk mengembangkan dan membuktikan data tersebut dalam suatu pengetahuan tertentu agar dapat dipahami dan dipecahkan untuk mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2019).

Peneliti memilih untuk menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian untuk penelitian ini. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk meneliti populasi dan sampel secara efektif, di mana teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling) guna memastikan representasi yang adil dan tidak bias.

Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang telah dirancang khusus, seperti kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik kuantitatif dan statistik. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti, dengan tujuan untuk dianalisis dan diambil kesimpulan setelah dilakukan pengkajian secara mendalam (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT. X, dengan total jumlah 289 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada hasil pra-riset yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT. X merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, populasi ini dianggap relevan untuk diteliti guna memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti work-family conflict dan stres kerja, serta untuk merumuskan solusi yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Sampel

Sugiyono (2019) pun berpendapat bahwa sebuah sampel dapat diartikan sebagai bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang diestimasi menggunakan rumus yang sudah dikembangkan terlebih dahulu oleh Slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias

Tingkat signifikansi adalah 0,05 (5%)

Maka hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{289}{1 + (289 \times 0,05^2)} = 167,77 = 168 \text{ Karyawan}$$

Dari perhitungan di atas didapat bahwa jumlah sampel seluruhnya berjumlah 168 karyawan dengan jumlah populasi 289, dengan ketentuan sebagai berikut menggunakan rumus proportional sampling :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan :

n_1 = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_1 = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Tabel 3. 2 Rincian Sampel dalam Penelitian

KETERANGAN	JUMLAH KARYAWAN	RUMUS	SAMPEL
<i>Finance</i>	54	$= \frac{54}{289} \times 168$	31
<i>HR, IT, PROC & Logistic</i>	128	$= \frac{128}{289} \times 168$	74
<i>Plant</i>	49	$= \frac{49}{289} \times 168$	28
<i>Operation</i>	49	$= \frac{49}{289} \times 168$	28
<i>BPI, Internal Audit</i>	9	$= \frac{9}{289} \times 168$	5
TOTAL	289		168

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Dari tabel yang sudah tertera di atas, peneliti mengambil sampel secara acak sebanyak 31 karyawan *Finance* dan 74 karyawan *HR, IT, PROC & Logistic* serta 28 karyawan *Plant* dan 28 karyawan *Operation* lalu 5 karyawan *BPI, Internal Audit*. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa sampel yang peneliti ambil dari penelitian ini berjumlah 168 karyawan dari PT. X.

3.4. Pengembangan Instrumen

Terdapatnya 2 (dua) variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian ini, terdiri atas *work-family conflict* (X1) dan stres kerja (X2), serta variabel terikat untuk penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y). Pelaksanaan penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan angket berupa kuesioner sebagai alat dari pengumpulan data-data dari responden yang dibutuhkan, sehingga termasuk ke dalam penelitian kuantitatif.

a. Kepuasan kerja

1. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja yaitu ketika seseorang merasakan bahwa pekerjaan mereka memenuhi harapan dan sikap mereka tentangnya. Jika tidak ada perbedaan antara kenyataan dan keinginan mereka, seseorang akan merasa puas.

2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur sebagai data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Di

dalam penelitian ini, adapun 5 indikator untuk kepuasan kerja yang akan digunakan yaitu pengawasan di dalam pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan sesama rekan kerja, peluang promosi serta gaji.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen memiliki kegunaan untuk membantu proses pengukuran variabel kepuasan kerja dan memberikan gambaran untuk mengetahui seberapa jauh instrumen ini dapat menjelaskan indikator variabel dari kepuasan kerja. Peneliti menggunakan instrumen yang untuk penelitian ini yaitu berupa kisi-kisi instrument penelitian serta matriks pengembangan instrumen, hal ini berguna untuk memudahkan proses penyusunan instrumen penelitian tersebut. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian yang dirancang untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Tabel berikut memuat rincian kisi-kisi instrumen penelitian tersebut.

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
1		Setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan yang diberikan di Perusahaan ini	0,648	0,334	Valid
2	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan	0,797	0,334	Valid
3		Saya merasa bangga atas pekerjaan yang telah dilakukan	0,775	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
4		Saya ditempatkan posisi dengan tepat dan baik sesuai keahlian saya	0,852	0,334	Valid
5		Saya merasa puas dengan peralatan kerja di Perusahaan ini sangat lengkap dan layak dipakai.	0,857	0,334	Valid
6		Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,773	0,334	Valid
7		Saya merasa puas dengan evaluasi kinerja yang dilakukan atasan	0,767	0,334	Valid
8	Pengawasan	Saya sering kali dibantu oleh atasan ketika saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja.	0,658	0,334	Valid
9		Atasan saya sangat tegas dalam menegakan disiplin	0,878	0,334	Valid
10		Saya senang berkolaborasi dengan rekan kerja	0,648	0,334	Valid
11	Hubungan rekan kerja	Saya merasa mampu membina hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0,797	0,334	Valid
12		Hubungan dengan rekan kerja saya sangat menyenangkan	0,775	0,334	Valid
13		Saya sering kali mendapatkan promosi (kenaikan jabatan)	0,852	0,334	Valid
14	Peluang Promosi	Kesempatan untuk mengembangkan karir saya di Perusahaan disediakan	0,857	0,334	Valid
15		Penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0,773	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
16		Kebijakan promosi di tempat kerja saya sudah sesuai	0,767	0,334	Valid
17		Saya merasa puas dengan sistem penggajian perusahaan	0,658	0,334	Valid
18	Gaji	Saya merasa sistem reward di tempat kerja saya sudah sesuai dengan kebijakan	0,878	0,334	Valid
19		Gaji dan jenis tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	0,501	0,334	Valid

Sumber : Juliartini & Sintaasih (2022), Udriyah et al., (2020) Riana et al., (2018)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil uji validitas instrumen yang sudah dilaksanakan kepada 35 responden, maka dapat dilihat bahwa 19 butir pernyataan sudah memenuhi kriteria atau valid. Lalu diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,960 > 0,6$. Hal tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja reliabel. Sehingga pernyataan yang berjumlah 19 butir variabel kepuasan kerja akan digunakan kembali pada 168 responden.

b. *Work-Family Conflict*

1. Definisi Konseptual

Konflik peran ganda antara pekerjaan dan rumah atau sering dikenal sebagai *Work-family conflict* adalah bentuk dari timbulnya sebuah konflik dikarenakan tidak seimbangnya individu ketika menjalani kedua peran sekaligus baik peran dan dalam tanggung jawab sebagai karyawan dan tanggung jawab ia di keluarganya.

2. Definisi Operasional

Work-family conflict dalam penelitian ini diukur sebagai data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Skala Likert dipilih karena kemampuannya untuk mengukur tingkat persepsi atau pengalaman responden secara kuantitatif. Terdapat 5 indikator utama yang digunakan untuk menilai konflik peran ganda (*work-family conflict*), yaitu terjadinya konflik berdasarkan waktu, konflik berbasis ketegangan, konflik berbasis perilaku, konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga, dan konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen dimaksudkan untuk mengukur variabel *work-family conflict* dan menunjukkan gambaran penelitian untuk mengetahui seberapa jauh instrumen ini dapat menjelaskan indikator dari variabel *work-family conflict*. Kisi-kisi ini disusun dalam bentuk matriks untuk memudahkan peneliti dalam mengembangkan instrumen penelitian dan memastikan bahwa setiap indikator dari variabel *work-family conflict* diukur secara komprehensif. Berikut adalah kisi-kisi instrumen penelitian yang dirancang untuk mengukur variabel *work-family conflict*.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Work-family Conflict*

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
1	Konflik berdasarkan waktu	Jadwal kerja saya sangat tidak menentu sehingga terkadang mengganggu kehidupan keluarga dan sosial saya	0,466	0,334	Valid
2		Saya beberapa kali melewatkan kegiatan atau acara penting keluarga karena pekerjaan saya	0,392	0,334	Valid
3		Sering kali saya gunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan disaat hari libur yang seharusnya untuk keluarga	0,519	0,334	Valid
4		Saya sering kali terlambat datang ke tempat kerja ketika harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga	0,782	0,334	Valid
5		Saya sering merasa terlalu lelah setelah pulang kerja sehingga saya sulit berinteraksi dengan keluarga di rumah.	0,723	0,334	Valid
6		Saya menyadari bahwa tekanan dari pekerjaan membuat saya merasa kesal dan sensitif di rumah	0,627	0,334	Valid
7		Saya dapat meninggalkan masalah pekerjaan dan tidak membawa pekerjaan itu pulang	0,711	0,334	Valid
8		Ketika saya mengalami stres di tempat kerja, membuat saya tidak mampu memberikan	0,604	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
		perhatian yang cukup untuk keluarga.			
9		Tekanan membuat saya tidak dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab saya di tempat kerja dan di rumah	0,771	0,334	Valid
10	Konflik berbasis perilaku	kegiatan yang membuat saya lebih efektif dalam bekerja tidak membantu saya dalam meningkatkan peran saya sebagai seorang pasangan/ orang tua	0,466	0,334	Valid
11		Perilaku saya di rumah berbeda jauh dengan di tempat kerja	0,392	0,334	Valid
12		Saya sulit untuk bersikap lebih santai di rumah karena cara saya bersikap tegas di tempat kerja	0,519	0,334	Valid
13	Konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga	Ketika ingin berencana liburan bersama keluarga, terdapat masalah yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga saya harus merencanakan kembali liburan bersama keluarga	0,782	0,334	Valid
14		Setiap kali saya pergi keluar kota untuk urusan pekerjaan, saya tidak dapat bertemu dengan keluarga	0,723	0,334	Valid
15		Saya merasa keluarga dan kehidupan sosial saya mengganggu pekerjaan saya.	0,627	0,334	Valid
16	Konflik karena keluarga	Ketika saya sibuk dengan pekerjaan, kadang-kadang keluarga saya mengeluh	0,711	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
17	mengganggu pekerjaan	Karena masalah keluarga/kehidupan sosial yang mendesak, terkadang saya harus meninggalkan pekerjaan di tempat kerja.	0,604	0,334	Valid
18		Saya sering disibukkan mengurus masalah keluarga saat bekerja	0,771	0,334	Valid
19		Sering kali saya merasa lelah ketika bekerja karena banyak hal yang harus saya lakukan di rumah.	0,466	0,334	Valid

Sumber : Vickovic & Morrow (2020) Riana et al., (2018) Lineuwih et al., (2022)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Sesuai dengan hasil dari uji validitas instrumen yang dilaksanakan kepada 35 orang responden, maka dapat terlihat 19 butir pernyataan sudah memenuhi kriteria atau valid. Lalu diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,910 > 0,6$. Telah tergambar bahwa variabel X1 ini reliabel. Sehingga pernyataan yang berjumlah 19 butir variabel *work-family conflict* akan digunakan kembali pada 168 responden.

c. Stres Kerja

1. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang merasa tertekan dikarenakan adanya permasalahan atau ketidaksesuaian di tempat kerja sehingga mempengaruhi fisik, psikologis, dan perilaku seorang karyawan.

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja diukur sebagai data primer yang dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner dengan memanfaatkan skala Likert sebagai alat pengukurannya. Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan atau beban yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan mereka. Terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja, yaitu beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini disusun untuk mengukur variabel stres kerja serta memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai sejauh mana instrumen tersebut mampu menjabarkan indikator-indikator yang terkait dengan variabel tersebut. Di bawah ini disajikan tabel kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur stres kerja:

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
1		Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan Perusahaan	0,806	0,334	Valid
2	Beban Kerja	Saya merasa beban tugas pekerjaan yang saya dapatkan terlalu berat	0,726	0,334	Valid
3		Saya merasa frustrasi ketika mendapatkan	0,839	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
4	Wewenang dan tanggung jawab	tuntutan pekerjaan yang memberatkan Saya merasa tanggungjawab yang saya dapatkan sangat memberatkan tanpa bantuan yang cukup	0,793	0,334	Valid
5		Saya mengalami konflik antara tugas-tugas yang harus saya selesaikan membuat saya stres	0,879	0,334	Valid
6	Kondisi Fisik atau Kesehatan	Saya merasa pekerjaan ini mempengaruhi kesehatan saya	0,806	0,334	Valid
7		Waktu istirahat saya sangat terbatas, sehingga membuat kondisi tubuh saya sakit	0,726	0,334	Valid
8		Saya sering kali merasa lelah setelah bekerja setiap hari	0,839	0,334	Valid
9		Saya terkadang merasa terganggu ketika bekerja di Perusahaan ini	0,793	0,334	Valid
10	Ketidaknyamanan	kondisi alat pendukung pekerjaan yang kurang baik membuat saya frustrasi	0,879	0,334	Valid
11		Saya sering terganggu ketika berkonsentrasi saat bekerja	0,812	0,334	Valid
12	Tekanan Kerja	Saya merasa suasana tempat kerja saya terlalu ramai dan berisik	0,743	0,334	Valid
13		Sering kali saya dituntut untuk bekerja super cepat dalam	0,696	0,334	Valid

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	Status
		menyelesaikan pekerjaan			
14		Saya sering kali merasa tertekan ketika saya menyelesaikan pekerjaan	0,845	0,334	Valid
15		Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan	0,874	0,334	Valid

Sumber : Putri & Sintaasih (2018) Cicilia (2021) Sinyadewi & Dewi (2022)
 Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Didasarkan dari hasil uji validitas instrumen yang sudah dilakukan kepada 35 responden, maka dapat dilihat bahwa 15 butir pernyataan sudah memenuhi kriteria atau valid. Lalu diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,959 > 0,6$. Pernyataan tersebut secara jelas menunjukkan bahwa variabel stres kerja ini memiliki reliabilitas. Sehingga pernyataan yang berjumlah 15 butir variabel stres kerja akan digunakan kembali pada 168 responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data untuk penelitian ini. Teknik ini melibatkan pengambilan sampel dari populasi yang telah ditentukan, di mana peneliti menyebarkan kuesioner yang sudah disiapkan. Untuk pengukuran data, peneliti memilih skala Likert sebagai alat ukur. Skala Likert dipakai karena kemampuannya untuk mengukur sikap, persepsi, atau perilaku individu secara kuantitatif. Skala ini terdiri dari 5 titik pilihan yang

mewakili tingkat persetujuan atau kesesuaian responden terhadap pernyataan yang diajukan. Berikut adalah penjelasan skala Likert yang digunakan:

Tabel 3. 6 Skala Penelitian

Pilihan Jawaban	Pemberian skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Alat yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebuah kuesioner dengan menggunakan model *checklist*. Untuk mengisi jawaban kuesioner, karyawan dapat memilih jawaban dengan jujur dan sesuai dengan situasi mereka sendiri.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam proses pengelolaan dan analisis data, peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) *Version 21*. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data:

a. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah yang paling penting untuk mengukur dengan akurat (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah metode korelasi, di mana nilai korelasi (r hitung) dari setiap

item pertanyaan dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas.

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas merupakan suatu alat yang memiliki peran krusial dalam penelitian, yang berfungsi untuk mengevaluasi tingkat ketepatan, keakuratan, serta konsistensi suatu instrumen penelitian. Dalam ranah penelitian, reliabilitas mengacu pada kemampuan suatu instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya apabila diterapkan secara berulang pada subjek yang sama. Dengan demikian, uji reliabilitas memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan tidak hanya memiliki tingkat akurasi yang tinggi, tetapi juga menunjukkan stabilitas dalam menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS versi 21, yang menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistik Cronbach's Alpha. Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $Alpha > 0.60$ maka instrumen bersifat reliabel.
- b) Jika nilai $Alpha < 0.60$ maka instrumen bersifat tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji normalitas adalah metode yang dipakai untuk menguji data yang terdistribusi telah memenuhi asumsi kenormalan. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilaksanakan oleh peneliti dengan memanfaatkan dua pendekatan, yaitu tes Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot. Uji normalitas ini menjadi prasyarat fundamental yang harus terpenuhi sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Sehingga, ketika data dinyatakan berdistribusi normal, maka data dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis regresi. Dengan demikian, kriteria yang digunakan untuk pengujian Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a) Apabila data berdistribusi normal, maka nilai signifikansi suatu variabel akan lebih besar dari 0,05.
- b) Apabila data tidak berdistribusi normal, maka nilai signifikansi suatu variabel akan lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang kuat di antara variabel bebas (Sugiyono, 2019). Pengujian ini dilaksanakan dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF pada setiap variabel independen. Terdapat dua kriteria utama yang digunakan uji multikolinearitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Apabila terdapat indikasi multikolinearitas, maka nilai VIF akan lebih besar dari 10 dan nilai tolerance akan kurang dari 0,10.
- b) Apabila tidak terdapat multikolinearitas, maka nilai VIF akan lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance akan lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian residual dalam model regresi linier bersifat tidak konstan atau berbeda-beda pada setiap pengamatan (Sugiyono, 2019). Jika tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas, maka model regresi tersebut dapat dikategorikan sebagai model yang baik. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui metode uji Glejser dan analisis Scatterplot, dengan ketentuan:

- a) Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hal tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam suatu penelitian. Metode ini diterapkan ketika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen, yaitu work-family conflict (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut adalah kriteria pengujian dalam regresi linear berganda menurut Sugiyono (2019):

1. Jika tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka nilai koefisien B akan bernilai 0.
2. Jika terdapat pengaruh yang searah (positif) antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka nilai koefisien B akan bernilai positif.
3. Jika terdapat pengaruh yang berlawanan arah (negatif) antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka nilai koefisien B akan bernilai negatif.

Adapun rumus untuk menemukan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a : Bilangan konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel bebas pertama (*work-family conflict*)

b_2 : Koefisien regresi variabel bebas kedua (Stres kerja)

X_1 : variabel bebas pertama (*work-family conflict*)

X_2 : variabel bebas kedua (stres kerja)

d. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Koefisien Regresi Simultan)

Uji F diterapkan ketika peneliti ingin menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019). Uji F ini untuk mengukur pengaruh secara simultan dari variabel independen, yaitu *work-family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun kriteria yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah:

- a) $H_0 : P_{yx1} = P_{yx2} = 0$

Dengan kata lain, variabel *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

b) $H_a : P_{yx1} \neq P_{yx2} \neq 0$

Dengan kata lain, variabel *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji T (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji T digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial (Sugiyono, 2019). Penelitian ini, uji T diaplikasikan untuk mengukur pengaruh *work-family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen secara terpisah. Adapun persyaratan yang berlaku dalam uji T adalah:

a) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah:

a) $H_0 : P_{yx1} = 0$

Dengan kata lain, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

b) $H_0 : P_{yx2} = 0$

Dengan kata lain, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

c) $H_a : P_{yx1} \neq 0$

Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel work-family conflict terhadap kepuasan kerja.

d) $H_a : P_{yx2} \neq 0$

Dengan kata lain, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R-square) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (*work-family conflict* dan stres kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara simultan, yang ditunjukkan melalui nilai adjusted R-squared (Sugiyono, 2019). Besaran kontribusi ini dinyatakan sebagai koefisien determinasi berganda (*multiple coefficient of correlation*), yang dilambangkan dengan simbol R^2 . Nilai R^2 (*R-square*) yang terdapat dalam tabel Model Summary digunakan untuk menentukan besaran koefisien determinasi. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1.

1. Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independent memberikan kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi variabel dependen.

2. Jika nilai $R^2 = 0$ atau menjauhi angka 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi variabel dependen.