

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Gambaran Perusahaan

PT.Lotus Indah Textiles Industries merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dibidang Industri Textile yang terletak dikawasan industry rungkut. Banyak manfaat yang diperoleh dari keberadaan PT.Lotus Indah Textiles Industries ini, salah satunya yakni mengurangi tingkat pengangguran karena banyak menyerap tenaga kerja.

a) Sejarah PT.Lotus Indah Textiles Industries

PT.Lotus Indah Textiles Industries semakin berkembang seiring mengikuti zaman. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai sejarah perkembangan PT.Lotus Indah Textiles Industries :

Tahun 1975 : Perusahaan PT.Lotus Indah Textiles Industries pertama kali beroperasi bernama pt.horison syntex terdiri darisatu departemen yaitu departemen spinning dengan kapasitas 15.000 mata pinal (spindle)dan mempunyai 750 karyawan.

Tahun 1978 : Departmen *spinning* mengalami perkembangan dari 15.000 mata pinal menjadi 21.000 mata pinal.

Tahun 1979 : Adanya penambahan departemen pada PT.Lotus Indah Textiles Industries yaitu *weaving* (pertenunan), *embiodery* (kain bordir , dan *processing* (pewarna kain)sehingga jumlah karyawan menjadi 2.000 karyawan.

Tahun 1985 : Terdapat penambahan departemen yaitu departemen *non-woven* (proses pembuatan kain tanpa tenun .

Tahun 1989 : Adanya perubahan nama perusahaan dari PT. Horison Syntax menjadi PT.Lotus Indah Textiles Industries dengan jumlah karyawan 2.000 karyawan.

Tahun 1990 : Departemen *weaving* (pertenunan) ditutup dan departemen *spinning* mengalami perkembangan kapasitas dengan menambah 10.000 mata pinal tambahan, sehingga total mata pinal menjadi \pm 31.000.

Tahun 1996 : Departemen *spinning* mengalami penambahan mata pinal sebanyak 5.000 pinal, sehingga menjadi 36.000 mata pinal.

Tahun 1998 : Departemen *spinning* mengalami perluasan atau penambahan pada sub proses *multifold* (benang rangkap).

Tahun 1999 : Terdapat penambahan departemen baru yaitu departemen carpet.

Tahun 1999 – sampai sekarang PT.Lotus Indah Textiles Industries masih berdiri dan beroperasi seperti biasa.

b) Visi dan Misi PT. Lotus Indah Textile Industri

Visi PT.Lotus Indah Textiles Industries yakni sebagai partner bagi keberhasilan para pelanggan. Sedangkan untuk mencapai visi tersebut perusahaan mempunyai misi yakni “memberikan kepuasan pelanggan“.

c) Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi adalah masalah yang selalu ada pada waktu pendiriannya, dan dalam memutuskan lokasi perusahaan tersebut dipikirkan terbaik mungkin. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi sukses atau gagalnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu pemilihan dan penentuan lokasi harus didasarkan dengan pertimbangan–pertimbangan tertentu, seperti dekat dengan sumber bahan baku,dll.

Lokasi PT.Lotus Indah Textiles Industries cukup strategis dimana perusahaan ini terletak di Jl. Raya Kedung Asem no.1 Kedung Baruk Rungkut Surabaya dengan menempati area tanah seluas \pm 7,4 hektar dan terbagi atas berbagai departemen departemen, gudang, dll. Kekurangan dari lokasi perusahaan ini adalah karena letaknya ditengah tengah pemukiman masyarakat sehingga akan sulit bila akan dilakukan perluasan lahan perusahaan.

b. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industri yang berjumlah 100 orang. Dalam deskripsi responden, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan usia, jumlah anak, dan pendidikan. Jumlah atau ukuran sampel (n) penelitian ini adalah 100 responden yang dianggap valid dan dapat diolah.

a) Komposisi Responden Menurut Usia

Usia seseorang dapat mempengaruhi sikap seseorang yang mana hal tersebut bisa tercermin dalam sikap kedewasaan seseorang yang nantinya akan teraplikasikan dalam cara berfikir seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Orang yang usianya lebih tua cenderung lebih berfikir dengan bijak dalam menghadapi permasalahan, sedangkan orang dengan usia lebih muda cenderung lebih emosional karena sikap keegoisan mereka masih tinggi.

Untuk mengetahui gambaran usia tentang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1 : Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
20 – 30 Tahun	46	46 %

31 – 40 Tahun	45	45 %
40 – 50 Tahun	9	9 %
Jumlah	100	100 %

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia 21 – 30 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

b) **Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepadanya.

Deskripsi responden tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2 : Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
S1	13	13 %
SMA	76	76 %

SMP	11	11 %
Jumlah	100	100 %

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan bagian produksi yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

c) Komposisi Responden Menurut Jumlah Anak

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman jumlah anak, dimana jumlah anak juga berpengaruh terhadap tingkat konflik kerja yang dialami oleh seorang karyawan di kantornya.

Deskripsi responden tentang jumlah anak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3 : Komposisi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah anak	Jumlah	Prosentase
1 Anak	41	41 %
2 Anak	48	48 %
3 Anak	11	11 %
Jumlah	100	100 %

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawati yang memiliki 2 anak. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ada sangat menyita waktu karyawati sehingga mereka tidak punya waktu untuk mengurus anak.

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan mengenali kontrak psikologis variabel penelitian. Kemudian membuat batasan kawasan tiap-tiap variabel berdasarkan kontrak yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud. Dengan mengenali batasan ukur dan adanya dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisi operasionalkan ke dalam bentuk-bentuk yang lebih konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Selanjutnya komponen-komponen atribut dan indikator-indikator disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. Dari *blue print* inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem maka dilakukan pemeriksaan ulang setiap aitem apakah sesuai dengan indikator perilaku

yang hendak di ungkap. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi ini adalah karyawati, yang mana disini disiapkan kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh responden, jadi penelitian ini menggunakan metode purposive sampling untuk memilih karyawati yang akan dijadikan responden.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan $df = N - 2$, atau pada kasus penelitian ini karena $N = 100$. berarti $100 - 2 = 98$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh r tabel 0,195. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga *Corrected Item Correlation* $>$ r tabel maka item valid, dan jika harga *Corrected Item Correlation* $<$ r tabel maka item tidak valid.

Berdasarkan harga *Corrected Item Correlation* tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.5 : Uji Validitas Pengetahuan Konflik Kerja

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r Table</i>	keterangan
Item 1	0,4300	0,195	Valid
Item 2	0,5148	0,195	Valid
Item 3	0,5650	0,195	Valid
Item 4	0,3005	0,195	Valid
Item 5	0,4115	0,195	Valid
Item 6	0,2868	0,195	Valid
Item 7	-0,0194	0,195	TidakValid
Item 8	0,3495	0,195	Valid

Item 9	0,3069	0,195	Valid
Item 10	0,3495	0,195	Valid
Item 11	0,3265	0,195	Valid
Item 12	0,4207	0,195	Valid
Item 13	0,4625	0,195	Valid
Item 14	0,4686	0,195	Valid
Item 15	0,4171	0,195	Valid
Item 16	0,6131	0,195	Valid
Item 17	0,1159	0,195	Valid
Item 18	0,1179	0,195	Tidak Valid
Item 19	0,4583	0,195	Tidak Valid
Item 20	0,2560	0,195	Valid
Item 21	0,3736	0,195	Valid
Item 22	0,3166	0,195	Valid
Item 23	0,5818	0,195	Valid
Item 24	0,4305	0,195	Valid
Item 25	0,2471	0,195	Valid
Item 26	0,4794	0,195	Valid
Item 27	0,3468	0,195	Valid
Item 28	0,4485	0,195	Valid
Item 29	0,3670	0,195	Valid
Item 30	0,2067	0,195	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel konflik kerja terdapat 30 item, item yang valid ada 27 yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9,10, 11,12, 13, 14, 15,16, 19, 20, 21, 22, 23, 24,25, 26,27, 28, 29 dan 30 sedangkan yang item tidak valid (gugur)ada 3 yaitu item nomor 7, 17, dan 18.

Tabel IV.6 : Uji Validitas Peran Domestik

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r Table</i>	keterangan
Item 1	0,1828	0,195	Tidak Valid
Item 2	0,1887	0,195	Tidak Valid
Item 3	0,1779	0,195	Tidak Valid
Item 4	0,1228	0,195	Tidak Valid
Item 5	0,4639	0,195	Valid

Item 6	0,3321	0,195	Valid
Item 7	0,1943	0,195	Tidak Valid
Item 8	0,2713	0,195	Valid
Item 9	0,4698	0,195	Valid
Item 10	0,3859	0,195	Valid
Item 11	0,1886	0,195	Tidak Valid
Item 12	0,1780	0,195	Tidak Valid
Item 13	0,3852	0,195	Valid
Item 14	0,1025	0,195	Tidak Valid
Item 15	0,4110	0,195	Valid
Item 16	0,3194	0,195	Valid
Item 17	0,3781	0,195	Valid
Item 18	0,3474	0,195	Valid
Item 19	0,0868	0,195	Tidak Valid
Item 20	0,1008	0,195	Tidak Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel peran domestik terdapat 20 item, item yang valid ada 10 yaitu item nomor 5, 6, 8, 9, 10, 13, 15, 16, 17, dan 18 sedangkan yang item tidak valid (gugur) ada 10 yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 7, 11, 12, 14, 19, dan 20.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai alpha 0,8 berarti memuaskan atau sangat reliabel (Azwar, 2010:96).

Adapun hasil uji reliabilitas variabel konflik kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,5227 > 0,8$ maka instrument tersebut kurang reliabel artinya tiga puluh item tersebut kurang reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan konflik kerja.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel sikap peran domestik diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,3603 > 0,8$ maka

instrumen tersebut kurang reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan peran domestik karyawati.

Tabel IV.7 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1.	Konflik Kerja	0,5227	Kurang Reliabel
2.	Peran domestik	0,3603	kurang Reliabel

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Kendall's Tau* dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 11,5. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi *Kendall's Tau* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (peran domestik) dan *independen* (konflik kerja).

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor Sig. yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Bila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal (Anwar, 2009:107). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8 : Uji Normalitas data**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	,098	100	,019	,975	100	,050
VAR00002	,105	100	,009	,976	100	,064

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov* tersebut untuk variabel konflik kerja diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah tidak normal. Sedangkan untuk variabel peran domestik diperoleh nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah tidak normal.

B. Pengujian Hipotesis

Pada bab terdahulu (bab II) telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat suatu hubungan yang signifikan antara konflik kerja dengan peran domestik pada karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industri. Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis uji korelasi Kendall's Tau. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9 : Uji Korelasi antar Variabel

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Kendall's tau_b	VAR00001	Correlation	1,000	,246(**)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,001
	VAR00002	N	100	100
		Correlation	,246(**)	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	100	100

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

Pada uji korelasi *Kendall's Tau* di dapatkan harga koefisien korelasi sebesar 0,246 dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan data tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya (dengan menggunakan taraf kepercayaan 5%). Berdasarkan kaidah jika signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H_o ditolak (Muhid, 2010:227). Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 0,246 dengan signifikansi 0,001, karena signifikansi $< 0,05$, maka berarti H_o ditolak dan H_a diterima.

H_a diterima dengan ketentuan apabila terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010:228). Hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,246 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara konflik kerja dengan peran domestik karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel

(x dan y) adalah berbanding lurus, yang artinya semakin seorang karyawan berperan aktif dalam kehidupan rumah tangga (peran domestik) maka semakin tinggi pula kemungkinan ia mendapatkan konflik dalam kerjanya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

hasil pengujian ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara konflik kerja dengan peran domestik karyawan, yang mana diperoleh hasil korelasi sebesar 0,246 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara konflik kerja dengan peran domestik karyawan.

Hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat kecenderungan seorang karyawan untuk mengalami konflik kerja, yang mana hal tersebut tidak pandang bulu, hanya taraf konflik kerjanya saja yang berbeda antar individu yang satu dengan individu yang lainnya, termasuk masalah tinggi rendahnya konflik kerja yang dialami oleh seseorang. Banyaknya kesibukan seorang karyawan dalam keluarga yang dihadapi oleh individu yang mana hal tersebut memicu adanya konflik dalam pekerjaan. Kesibukan yang segitu banyaknya apabila tidak diimbangi dengan waktu dan tenaga maka hal tersebut nantinya juga akan berdampak pada pekerjaan yang ada di kantor, apabila seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu dan tenaga antara urusan domestik dengan urusan pekerjaan maka akan timbul ketidak teraturan dalam pekerjaan yang man

jika hal tersebut diteruskan maka kemungkinan besar akan terjadi konflik dalam pekerjaannya tersebut.

Konflik kerja merupakan ketidak seimbangan antara harapan dan kemampuan. Boleh dikatakan bahwa semua orang pasti pernah merasakan yang namanya konflik pada tingkat tertentu. Seorang pekerja yang mengalami ketidak seimbangan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaannya akan lebih sering mengalami konflik dalam pekerjaan maupun dalam rumah tangganya sendiri. Hal ini dapat membuat seseorang tidak bisa melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal karena adanya beban lain yang juga mengganggu pikirannya tersebut. Jika seorang karyawan terlalu banyak melakukan pekerjaan dalam rumahnya, hal tersebut dapat mengganggu kualitas kerjanya di kantor. Yang mana apabila seorang karyawan terlalu banyak melakukan pekerjaan dalam rumah, hal tersebut menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat fokus dengan pekerjaan yang ada di kantor.

Peran domestik adalah peran dimana seseorang melakukan hal-hal yang reproduktif dalam kehidupan rumah. Peran domestik biasanya dikerjakan oleh seorang karyawan, yang mana hal tersebut sudah sangat mengakar pada penduduk Indonesia. Peran domestik yang biasanya dikerjakan oleh seorang perempuan cenderung lebih dipengaruhi oleh pandangan budaya dan agama yang lebih menetapkan seorang wanita untuk berperan aktif dalam hal reproduktif dalam rumah.

Seorang wanita akan dianggap tidak berhasil apabila dia hanya berhasil berkarir diluar rumah, tanpa dibarengi kesuksesan dalam rumah tangganya. Hal ini dikarenakan perempuan adalah orang yang melahirkan dan menyusui anak, dari hal ini maka perempuan sangat ditekan untuk lebih berperan aktif dalam hal reproduktif.

Kerja-kerja khas untuk tiap jenis kelamin umumnya dikaitkan dengan peran seksualnya, sehingga dikenal istilah kerja produktif untuk laki-laki dan kerja reproduktif untuk perempuan (Rustiani, 1996: 59-60).

Kerja produktif adalah suatu proses kerja yang menghasilkan sesuatu. Dalam masyarakat kapitalis biasanya sesuatu yang dihasilkan itu diartikan dengan nilai tukar. Dalam diskusi gender, konsep kerja produktif ini seringkali diasosiasikan sebagai pekerjaan publik (sektor umum). Oleh karena itu, kerja domestik yang dilakukan perempuan, misalnya memasak yang juga menghasilkan sesuatu untuk dikonsumsi keluarga seringkali dianggap bukan sebagai kerja produksi.

Hasil penemuan yang ditemukan terlihat bahwa koefisien korelasi antara konflik kerja dengan peran domestik menunjukkan hasil 0,246 dan signifikansi 0,001. Dan ini berarti bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara peran konflik kerja dan peran domestik karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi peran domestik yang dilakukan semakin tinggi pula kemungkinan ia mendapatkan konflik kerja dalam kantornya.

Ini menandakan bahwa karyawan PT. Lotus Indah Textile Industri memiliki tingkat kecenderungan mengalami konflik kerja yang tinggi. Yang mana hal ini bisa dilihat dari peran domestik yang dilakukan oleh karyawan. Disini rata-rata karyawan melakukan semua peran domestik dirumahnya sendiri tanpa ada bantuan dari orang lain. Yang mana itu berarti bahwa karyawan tersebut melakukan peran domestik yang tinggi, dan itu dapat mempengaruhi kemungkinan karyawan tersebut memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi.