

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam desain penelitiannya. Menurut Creswell (2013), pendekatan ini meliputi penetapan sebelumnya, analisis data statistik, dan interpretasi hasil. Creswell (2013) menjelaskan bahwa metode kuantitatif melibatkan pengukuran data statistik secara objektif melalui penghitungan ilmiah dari sampel populasi atau responden yang disurvei untuk mengidentifikasi frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti mengumpulkan informasi untuk menguji dugaan yang telah dirumuskan dengan jelas. Metode kuantitatif dipilih karena data dianalisis melalui penghitungan statistik untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditentukan. Dengan demikian, studi ini memakai pendekatan kuantitatif yang bersumber dari data dan informasi statistik.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Creswell (2012), populasi merujuk pada sekelompok orang yang memiliki ciri-ciri yang serupa. Populasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah perempuan karyawan yang bekerja di Kota Bandung pada tahun tertentu. Mengacu pada informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung, total karyawan perempuan di Kota Bandung pada tahun 2021 tercatat sekitar 75.748 orang. Dengan mempertimbangkan pertumbuhan dan stabilitas jumlah pekerja wanita, populasi ini diprediksi mencapai sekitar 80.000 orang pada tahun 2023-2024.

3.2.2 Sampel

Kriteria pada penelitian ini adalah pegawai perempuan di kota Bandung. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probabilitas, yaitu *accidental sampling*. Teknik ini dilakukan dengan memilih responden yang secara kebetulan ditemui peneliti dan memenuhi kriteria penelitian, yaitu: (1) responden merupakan wanita bekerja dan sudah berumah tangga, dan (2) sedang bekerja secara aktif di Kota Bandung.

Metode ini digunakan karena tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, serta pemilihan responden menyesuaikan dengan kebutuhan analisis terhadap variabel *work-family conflict*, *work fatigue*, dan *job satisfaction*

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk pada pedoman oleh Isaac dan Michael (1981), yang menyajikan ketentuan ukuran sampel berdasarkan besaran populasi dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan dan batas kesalahan tertentu. Populasi penelitian yang menjadi sasaran, adalah wanita bekerja di Kota Bandung, yang diperkirakan berjumlah sekitar 80.000 orang. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, untuk populasi dengan jumlah ≥ 10.000 orang pada tingkat kepercayaan 95% dengan batas kesalahan 5%, ukuran sampel yang dianggap memadai adalah sebesar 384 responden.

3.3 Variabel penelitian

Variabel dalam studi mengacu pada sifat atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau tindakan yang menunjukkan variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga (3) tipe variabel, yaitu:

- Variabel $X_1 = \textit{Work Family Conflict}$
- Variabel $X_2 = \textit{Work Fatigue}$
- Variabel $Y = \textit{Job Satisfaction}$

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

1. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict adalah bentuk ketegangan yang muncul ketika tuntutan dari peran kerja dan peran dalam keluarga tidak bisa dijalankan secara seimbang. Ketidaksesuaian ini bisa terjadi karena waktu, tekanan, atau perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan saling bertabrakan dengan kebutuhan di ranah keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik ini terjadi karena adanya peran yang saling mengganggu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga pelaksanaan salah satunya menjadi terganggu oleh yang lain.

2. *Work Fatigue*

Work Fatigue merupakan kondisi menurunnya energi, motivasi, serta kemampuan fisik dan mental seseorang akibat beban kerja yang berkepanjangan. Åhsberg (2000) menggambarkan *Work Fatigue* sebagai keadaan kelelahan yang mencakup kelelahan tubuh, rasa kantuk, penurunan semangat, serta kemampuan berpikir dan bergerak yang melemah. *Fatigue* ini sering kali tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental, dan akan semakin memburuk bila tidak disertai dengan waktu pemulihan yang cukup.

3. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah bentuk evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara menyeluruh maupun terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan tersebut. Spector (1997) menjelaskan bahwa *Job Satisfaction* merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaan yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas berdasarkan pengalaman kerja sehari-hari. Aspek yang memengaruhi kepuasan ini bisa berupa gaji, atasan, rekan kerja, hingga suasana kerja.

3.4.2 Definisi Operasional

1. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat ketidakseimbangan yang dirasakan individu antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga. Pada tingkat rendah, individu mampu menjaga keseimbangan kedua peran tanpa saling mengganggu. Tingkat sedang menunjukkan adanya benturan peran yang muncul sesekali, biasanya ketika tuntutan pada salah satu ranah meningkat dan memengaruhi peran lainnya, namun masih dapat diatasi. Sementara itu, tingkat tinggi mencerminkan benturan yang terjadi secara sering dan signifikan, di mana tuntutan satu peran secara konsisten menghambat pelaksanaan peran lainnya

2. *Work Fatigue*

Work Fatigue dalam penelitian ini menggambarkan kondisi kelelahan yang dialami individu pada aspek fisik, emosional, dan kognitif akibat beban pekerjaan yang tinggi. Pada tingkat rendah, individu memiliki energi dan motivasi yang stabil untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat sedang menunjukkan adanya kelelahan yang kadang memengaruhi fokus atau semangat kerja, tetapi masih dapat dipulihkan. Tingkat tinggi menggambarkan kelelahan yang berat dan berlangsung lama, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi, bahkan kesehatan.

3. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction dalam penelitian sejauh mana individu menilai pekerjaannya secara positif atau negatif berdasarkan berbagai aspek, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan peluang pengembangan diri. Pada tingkat rendah, penilaian terhadap pekerjaan cenderung negatif akibat ketidakpuasan di banyak aspek. Tingkat sedang menunjukkan adanya pandangan campuran, di mana sebagian aspek memuaskan sementara yang lain belum terpenuhi. Tingkat tinggi menggambarkan penilaian positif hampir pada seluruh aspek pekerjaan, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja.

3.5 Instrumen Penelitian

1. *Work Family Conflict*

a. Identitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Family Conflict*, peneliti menggunakan *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* yang dikembangkan oleh Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000) yang diadaptasi dan digunakan oleh Iredifa (2022) dengan Reliabilitas instrumen sebesar 0,982. Alat ukur tersebut mengukur 3 dimensi *Work Family Conflict*, dimensi *time-based conflict* terdiri atas 6 item dengan komposisi 6 item favorable. Dimensi *strain-based conflict* terdiri atas 6 item dengan komposisi 6 item favorable. Dimensi *behavior-based conflict* terdiri atas 6 item dengan komposisi 6 item favorable. Sehingga jumlah item secara keseluruhan 18.

b. Penyekoran

Tabel 3. 1 Instrumen Penyekoran *Work Family Conflict*

Item	STS	TS	N	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable</i>	5	4	3	2	1

c. Kisi Kisi Instrumen

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi instrumen *Work Family Conflict*

No.	Aspek	Nomer item	Jumlah
1.	<i>Time based Conflict</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	<i>Strain Based Conflict</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3.	<i>Behavior Based Conflict</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
Total			18

d. Interpretasi Kategori Skor

Pengkategorian skor pada penelitian ini mengacu pada kriteria nilai rata-rata dan standar deviasi sebagaimana dijelaskan oleh (Azwar, 2012). Berdasarkan kriteria tersebut, skor dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. 3 Interpretasi Kategorisasi *Work Family Conflict*

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$X > M + 1SD$

1) Kategori Rendah

Menandakan bahwa individu hampir tidak pernah mengalami pertentangan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga. Pada kondisi ini, kedua peran dapat dijalankan dengan seimbang sehingga aktivitas di satu ranah tidak mengganggu peran di ranah lainnya. Keseimbangan ini umumnya terjadi ketika pembagian waktu, peran, dan dukungan sosial terkelola dengan baik.

1) Kategori Sedang

Menggambarkan adanya konflik peran yang terjadi sesekali, biasanya dipicu oleh peningkatan tuntutan pada salah satu ranah yang kemudian memengaruhi peran lainnya. Namun, gangguan yang timbul masih dapat diatasi melalui penyesuaian waktu, modifikasi tugas, atau kompromi tertentu sehingga tidak menimbulkan dampak besar.

2) Kategori Tinggi

Menunjukkan bahwa pertentangan antara pekerjaan dan keluarga terjadi secara intens dan berulang, di mana tuntutan satu peran sering kali menghalangi atau menghambat pelaksanaan peran lainnya. Kondisi ini berpotensi memunculkan tekanan emosional, kelelahan psikologis, hingga penurunan kualitas hubungan baik di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga.

2. *Work Fatigue*

a. Identitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Fatigue*, peneliti menggunakan Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI) yang dikembangkan oleh Ahsberg (2000) yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan oleh Afrionaldi Suparmam (2021). Alat ukur tersebut mengukur 5 dimensi *Work Fatigue*, yang masing masing dimensi memiliki 4 item sehingga jumlah item pada variabel ini adalah 20.

b. Penyebaran

Tabel 3. 4 Penyebaran *Work Fatigue*

Item	TSS	J	KK	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable</i>	5	4	3	2	1

c. Kisi Kisi instrumen

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen *Work Fatigue*

No.	Aspek	Nomer item	Jumlah
1.	<i>Sleepiness</i>	1,2,3,4	4
2.	<i>Physical Discomfort</i>	5,6,7,8	4
3.	<i>Lack of motivation</i>	9,10,11,12	4
4.	<i>Lack of energy</i>	13,14,15,16	4
5.	<i>Physical Exertion</i>	17,18,19,20	4
Total			20

d. Interpretasi Kategori Skor

Pengkategorian skor pada penelitian ini mengacu pada kriteria nilai rata-rata dan standar deviasi sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2012). Berdasarkan kriteria tersebut, skor dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. 6 Interpretasi Kategori Skor

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$X > M + 1SD$

1) Kategori Rendah

Menandakan bahwa individu berada pada kondisi yang bugar secara fisik, emosional, dan mental, sehingga mampu menjalankan pekerjaan tanpa hambatan berarti. Pemulihan energi berlangsung efektif, membuat individu dapat mempertahankan fokus dan motivasi sepanjang waktu kerja.

2) Kategori Sedang

Menandakan bahwa individu merasakan kelelahan dalam tingkat menengah. Beban kerja cukup menguras energi, namun masih bisa diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai atau strategi pemulihan lain. Pada kondisi ini, sesekali muncul rasa lelah atau penurunan semangat, tetapi tidak sampai mengganggu kinerja secara signifikan.

3) Kategori Tinggi

Menandakan adanya kelelahan yang berat dan berkepanjangan, di mana kapasitas energi individu tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Akibatnya, fokus, produktivitas, dan motivasi menurun, serta risiko stres kerja meningkat karena kurangnya waktu pemulihan yang memadai.

3. *Job Satisfaction*

a. Identitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Satisfaction*, peneliti menggunakan Alat ukur yang dibuat oleh *The Job Satisfaction Survey* (JSS) oleh Spector (1985) dan diadaptasi oleh Astri Mauritania (2023). Alat ukur *Job Satisfaction* memiliki 6 dimensi dengan jumlah item secara keseluruhan 13.

b. Penyebaran

Tabel 3. 7 Penyebaran *Job Satisfaction*

Item	STS	TS	ATS	AS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5	6
<i>Unfavorable</i>	6	5	4	3	2	1

c. Kisi Kisi Instrumen

Tabel 3. 8 Kisi-Kisi Instrumen *Job Satisfaction*

No.	Aspek	Nomer item	Jumlah
1.	Gaji	1,2,3	3
2.	Promosi	4,5	2
3.	Supervisi	6	1
4.	Tunjangan	7,8	2
5.	Penghargaan/imbalan	9,10, 11	3
6.	Kondisi Operasional	12,13	2
Total			13

d. Interpretasi Kategori Skor

Pengkategorian skor pada penelitian ini mengacu pada kriteria nilai rata-rata dan standar deviasi sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2012). Berdasarkan kriteria tersebut, skor dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. 9 Interpretasi Kategori Skor

Kategorisasi Skor	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$X > M + 1SD$

1) Kategori Rendah

Menandakan bahwa individu memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kompensasi yang dianggap tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, atau terbatasnya kesempatan pengembangan diri.

2) Kategori Sedang

Menandakan bahwa individu menilai pekerjaannya secara campuran, di mana terdapat aspek-aspek yang memuaskan namun juga ada yang belum sesuai harapan. Kondisi ini mencerminkan penerimaan terhadap situasi kerja saat ini, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan kesejahteraan kerja.

3) Kategori Tinggi

Menandakan bahwa individu memiliki pandangan positif terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Pekerjaan dinilai memberikan kepuasan baik dari segi kompensasi, suasana kerja, hubungan interpersonal, maupun peluang pengembangan karier. Kondisi ini mendorong motivasi tinggi, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi.

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi dalam studi ini akan memanfaatkan kuesioner yang dapat diisi secara *online*, yang mencakup identitas pribadi responden, instrumen untuk *Work Family Conflict* di bagian kedua, selanjutnya tentang *Work Fatigue* di bagian ketiga, dan di bagian keempat terdapat instrumen mengenai *Job Satisfaction*. Kuesioner ini akan dirancang dengan menggunakan Google Form dan akan disebarluaskan melalui platform media sosial. Setelah data terkumpul, penulis akan memproses data dari kuesioner yang telah didistribusikan untuk dianalisis, lalu diambil kesimpulan dengan menggunakan metode statistik secara menyeluruh.

3.6 Teknik Analisis Data

Dari hipotesis yang diajukan dalam studi ini, peneliti akan mengevaluasi data yang telah dihimpun secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak *SPSS 27 for Windows* guna melaksanakan analisis statistik deskriptif terhadap data yang ada. Selain itu, penelitian ini juga mencakup pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, serta analisis regresi linear berganda.

3.6.1 Uji asumsi klasik

Peneliti perlu dilakukan uji asumsi klasik agar memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan agar hasil analisis valid dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi dari residual (perbedaan antara nilai yang diprediksi dan nilai yang sebenarnya) bersifat normal. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, serta representasi visual melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 10 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.040	505	.053

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui software SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk residual yang tidak terstandarisasi adalah sebesar 0.053.

Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model ini berdistribusi normal. Artinya, tidak ada pelanggaran terhadap asumsi normalitas, sehingga model regresi yang dibangun memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Normalitas residual penting agar estimasi regresi yang diperoleh bersifat tidak bias dan efisien (Gujarati & Porter, 2012).

Dengan demikian, asumsi normalitas pada model ini telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke uji asumsi klasik lainnya seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen (X_1 dan X_2). Deteksi multikolinearitas dilakukan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Santoso, 2017).

Tabel 3. 11 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.344	2.907
X2	.344	2.907
a. Dependent Variable: Y		

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan korelatif yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Kehadiran multikolinearitas dapat mempengaruhi kestabilan hasil estimasi dan menyebabkan interpretasi data menjadi tidak akurat (Gujarati & Porter, 2012). Dalam penelitian ini, pendeteksian multikolinearitas mengacu pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance di bawah 0,10 dan/atau VIF melebihi angka 10, maka dinyatakan terdapat multikolinearitas. Namun, jika Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, maka multikolinearitas tidak ditemukan.

Berdasarkan hasil analisis, nilai Tolerance untuk variabel *Work-Family Conflict* (X_1) dan *Work Fatigue* (X_2) masing-masing adalah 0,344, dan nilai VIF untuk keduanya sebesar 2,907. Karena kedua indikator memenuhi kriteria $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel X_1 dan X_2 saling berdiri sendiri serta tidak memiliki korelasi tinggi, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Uji ini dapat dilakukan dengan metode Glejser ataupun melalui scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi. Jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, maka data dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan metode uji Monte Carlo dengan bantuan *SPSS for window* untuk memeriksa apakah data *Work Family Conflict*, *Work Fatigue*, dan *Job Satisfaction* terdistribusi secara normal. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,058 > 0,05$, maka ketiga variabel tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 3. 12 Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.496	1.262		3.563	.000
	TRANS_WFC	.101	.480	.015	.211	.833
	TRANS_WF	-.698	.514	-.099	-1.358	.175

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Work-Family Conflict* (TRANS_X1) adalah 0,833, sedangkan untuk variabel *Work Fatigue* (TRANS_X2) adalah 0,175. Karena semua nilai signifikansi tersebut melebihi tingkat signifikansi 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan bukti adanya pola yang tidak konstan dalam sebaran residual. Hal ini ditunjukkan pada model regresi yang memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting untuk analisis regresi linear.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah *Work-Family Conflict* dan

Work Fatigue, sedangkan variabel dependennya adalah *Job Satisfaction*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA untuk baris *Linearity* menunjukkan angka $< 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear (Ghozali, 2018).

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	14860.505	61	243.615	6.390	.000
	Groups	Linearity	11620.139	1	11620.139	304.784	.000
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	14889.809	70	212.712	5.475	.000
	Groups	Linearity	10822.198	1	10822.198	278.571	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi antara *Job Satisfaction* dengan *Work-Family Conflict* sebesar Sig. $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Work-Family Conflict* dengan *Job Satisfaction*. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* yang dialami karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Selanjutnya, hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Work Fatigue* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar Sig. $< 0,001$. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Work Fatigue* dengan *Job Satisfaction*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun.

Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu *Work-Family Conflict* dan *Work Fatigue*, terbukti memiliki hubungan linear yang signifikan dengan variabel *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi linearitas dalam model regresi telah terpenuhi.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti melakukan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda untuk menilai pengaruh *Work-Family Conflict* (X_1) dan *Work Fatigue* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja yang sudah menikah.

Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen (*Job Satisfaction*) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Work Family Conflict* dan *Work Fatigue*). Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin baik (Ghozali, 2018)

2. Hipotesis 1 (Uji Parsial)

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Family Conflict* (X_1) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Family Conflict* (X_1) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja.

3. Hipotesis 2 (Uji Parsial)

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Fatigue* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Fatigue* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja.

4. Hipotesis 3 (Uji Simultan)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Work-Family Conflict* (X_1) dan *Work Fatigue* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja.

H_{a3} : Terdapat pengaruh secara simultan antara *Work-Family Conflict* (X_1) dan *Work Fatigue* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada wanita bekerja.

Melalui analisis ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *Work-Family Conflict* dan *Work Fatigue* dapat memengaruhi tingkat *Job Satisfaction*, baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) pada responden yang diteliti.