



**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
DAN KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN
PADA KEPUASAN KERJA
DENGAN SENTRALITAS PEKERJAAN-KELUARGA
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

(Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Andriyani Novitasari

NIM 7311411078

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah diajukan oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : *Senin*

Tanggal : *25 Mei 2016*

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Rini Setyo Witiastuti, S.E., MM.
NIP. 1978100720060420002

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nury Ariani Wulansari', is written above the printed name.

Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 10 Juni 2015

Penguji

Anggota I

Anggota II

Dr. Ketut Sudarma M.M.
NIP. 195211151978031002

Sri Wartini S.E., M.M.
NIP. 197209162005012001

Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, MM.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan, bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain maka, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Juni 2015



Andriyani Novitasari
NIM 7311411078

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Sesuatu yang belum dikerjakan,
seringkali tampak mustahil; kita baru
yakin kalau kita telah berhasil
melakukannya dengan baik." (Evelyn
Underhill)

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan untuk
kedua orang tuaku yang selalu
memberikan doa dan dukungan untuk
terselesainya skripsi ini.

Almamaterku Universitas Negeri
Semarang.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, hidayah serta inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Moderator (Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang)**” dengan baik dan lancar.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini.
3. Rini Setyo Witiastuti SE, MM. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mendorong dan mengarahkan selama menempuh studi.
4. Nury Ariani Wulansari S.E, M.Sc. Dosen pembimbing yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan bimbingan, bantuan, dukungan, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

5. Dr. Ketut Sudarma M.M dan Sri Wartini S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Noviandy Radhika Budi, S.Kep, M.Kes selaku fasilitator dalam penelitian ini.
7. Segenap karyawan bagian Litbang RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang yang telah membantu dalam proses penelitian.
8. Perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa dan Fisik RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Sahabatku Ngizzah, Gesta, Arif, Any, Zarina, dan teman-teman Manajemen angkatan 2011 yang telah membantu dan memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi almamater, dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, Juni 2015



Andriyani Novitasari
NIM. 7311411078

SARI

Novitasari, Andriyani 2015. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Moderator (Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang)". Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Nury Ariani Wulansari, S.E. M.Sc.

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Sentralitas Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan Kerja

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial orang dewasa. Apabila keduanya tidak dapat berjalan dengan seimbang maka, dapat mengakibatkan konflik, diantaranya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik tersebut ternyata dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Pandangan seseorang tentang nilai kepentingan antara pekerjaan atau keluarga dalam hidup ternyata mampu mempengaruhi konflik yang dialami individu dan cara penyelesaiannya (sentralitas pekerjaan-keluarga). Tujuan penelitian ini untuk menguji konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja, serta menguji variabel sentralitas pekerjaan-keluarga sebagai variabel moderator dalam model tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penarikan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Sampel ditetapkan sebanyak 156 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100%. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis nilai selisih mutlak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan, bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan, bahwa sentralitas pekerjaan merupakan variabel moderator, sedangkan sentralitas keluarga bukan merupakan variabel moderator.

Simpulan dari penelitian ini adalah ketika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Sentralitas pekerjaan terbukti memperlemah hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Artinya, ketika perawat mengalami konflik dari pekerjaan yang dibawa ke keluarga, namun perawat tersebut mempunyai sentralitas pekerjaan, menjadikan kepuasan karyawan tidak begitu menurun. Sedangkan, sentralitas keluarga tidak terbukti memperlemah hubungan konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja. Artinya, ketika perawat mengalami konflik keluarga-pekerjaan dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja, pandangan mengenai keluarga lebih penting ternyata tidak menjadikan kepuasan kerja menjadi begitu menurun. Penulis menyarankan penelitian selanjutnya agar mengembangkan penelitian mengenai sentralitas pekerjaan-keluarga secara lebih lanjut dengan variabel lain.

ABSTRACT

Novitasari, Andiyani 2015. "The Effect of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Job Satisfaction with Work-Family Centrality as Moderator Variable (Study on Inpatient Mental Nurse RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang)". Thesis. Management Major. Faculty Of Economics. Semarang State University. Supervisor Nury Wulansari Ariani, S.E. M.Sc.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work-Family Centrality, Job Satisfaction

Work and family are the two important areas in the social life. If there is no balance both, it can not run with the balance, it can lead to conflict, which are Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. The conflict was able to reduce employee satisfaction. One's view of the value of interest between work and family life was able to affect the conflict experienced by the individual and how the solution (work-family centrality). Work-family centrality can be a moderating variables that affect the relationship between conflict Work-Family Conflict Family-Work Conflict on job satisfaction. The purpose of this study was to examine Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on job satisfaction, as well as test work-family centrality variable as moderator variables in the model .

The population in this study were nurse by Inpatient Mental RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Methods of data collection using the questionnaire. Sampling using propotional random sampling. A sample set of 156 respondents using Slovin formula. The response rate of 100%. Methods of data analysis using descriptive analysis, regression analysis, and analysis of the absolute value of the difference.

Based on the results of hypothesis testing showed that Work-Family Conflict and Family-Work Conflict have impact on job satisfaction. Regression analysis showed moderation, that work centrality as a moderation variable, family centrality did not moderation variable.

Conclusions from this research is that when employees experience Work-Family Conflict and Family-Work Conflict will result in higher job satisfaction. Higher of work centrality than family centrality suported to weaken the negative relationship between work-family conflict on job satisfaction. When the nurses have Work-Family Conflict, but the nurses have work centrality, its making job satisfaction is not so decreased. Meanwhile, family centrality did not suported to weaken the relationship between Family-Work Conflict on job satisfaction. When the nurse experiencing Family-Work Conflict and result in reduced job satisfaction, the views of the more important family was not made to be so decreased job satisfaction. The authors suggest further research in order to develop research on the centrality of the family work further with other variable.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TELAAH TEORI	13
2.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga atau <i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	13
2.1.1 Pengertian WFC	13
2.1.2 Jenis WFC.....	14
2.1.3 Sumber WFC.....	15

2.1.4 Prediktor dari WFC.....	15
2.1.5 Indikator WFC	16
2.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan atau <i>Family-Work Conflict</i> (FWC).....	17
2.2.1 Pengertian FWC.....	17
2.2.2 Sumber FWC.....	18
2.2.3 Indikator FWC	18
2.3 Sentralitas Pekerjaan-Keluarga atau <i>Work-Family Centrality</i>	19
2.3.1 Pengertian <i>Work-Family Centrality</i>	19
2.3.2 Indikator <i>Work-Family Centrality</i>	20
2.4 Kepuasan Kerja	21
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	24
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis	26
2.6.1 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja	26
2.6.2 Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	27
2.6.3 Hubungan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga, WFC, dan Kepuasan Kerja	28
2.6.4 Hubungan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga, FWC, dan Kepuasan Kerja	30
2.7 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33

3.2.1 Populasi.....	33
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.3 Variabel Penelitian.....	35
3.3.1 Klasifikasi Variabel	35
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4.2 Metode Pengumpulan Data	39
3.5 Uji Validitas dan Reabilitas	40
3.6 Metode Analisis Data.....	43
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif.....	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3 Uji Hipotesis	48
3.6.4 Analisis Regresi Moderasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	50
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	51
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	66
4.1.4 Uji Hipotesis	70
4.1.5 Analisis Regresi Moderasi.....	72
4.2 Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP.....	81

5.1 Simpulan	85
5.2 Saran	89
5.2.1 Saran Teoritis.....	89
5.2.2 Saran Praktis	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Ukuran Sampel Karyawan	35
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga	41
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan	41
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Sentralitas Pekerjaan-Keluarga.....	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.7 Kriteria Interval.....	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	54
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Unit Kerja (Bangsal)	54
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Persentase Konflik Pekerjaan-Keluarga	55
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Persentase Konflik Pekerjaan Keluarga.....	58
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Persentase Sentralitas Pekerjaan-Keluarga ...	60
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Persentase Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.10 Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Hipotesis dan Analisis Moderasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Grafik Normal PP-Plot Uji Normalitas Data.....	67
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Data Responden Penelitian

Lampiran 5 Jawaban Responden Penelitian

Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Responden

Lampiran 7 Perhitungan Analisis Deskriptif Presentase

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Hasil Analisis Moderasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial orang dewasa (Mian *et al.*, 2012: 696). Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu mencukupi kebutuhan dan keperluan keluarganya. Tanpa keluarga pula seseorang akan merasa sendirian dan tidak ada tempat untuk mencurahkan kasih sayang. Pekerjaan dan keluarga sama-sama penting, sehingga masing-masing membutuhkan banyak perhatian. Perhatian tersebut dapat berupa waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan baik pada pekerjaan maupun keluarga (Carr *et al.*, 2008: 249).

Seorang individu dapat memiliki dua peran sekaligus. Pertama, berperan sebagai karyawan yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya saat berada di kantor. Kedua yaitu mempunyai peran dalam keluarga sebagai ayah, ibu ataupun anak. Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi maupun kelompok (Wexley dan Gary, 2003: 171).

Di dalam kehidupan orang dewasa, pekerjaan dan keluarga merupakan dua tuntutan peran yang harus dijalani. Namun, antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak selamanya dapat berjalan dengan seimbang. Bahkan, terkadang dapat saling bertentangan dan menimbulkan konflik atau

masalah. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985: 77). Misalnya, tuntutan agar seorang karyawan bekerja lembur diakhir pekan, sehingga ia tidak dapat meluangkan waktu untuk berlibur dengan keluarga. Contoh lainnya yaitu, pertengkaran suami dan istri, mengakibatkan karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401) terdapat dua jenis konflik peran ganda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) dan konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC). Netemeyer *et al.* (1996:401) mendefinisikan WFC sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga. Misalnya, keharusan dari instansi kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke luar negeri, menjadikan karyawan tersebut harus meninggalkan keluarganya. Contoh lain WFC yaitu, perusahaan mewajibkan karyawan untuk lembur pada hari libur nasional, menjadikan karyawan tersebut tidak bisa berkumpul dengan keluarganya dan menikmati libur bersama (Mian *et al.*, 2012: 698).

FWC adalah bentuk konflik antar peran meliputi, waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan (Netemeyer *et al.*, 1996: 401). Misalnya, ketika anak sakit menjadikan karyawan tidak konsentrasi

dalam pekerjaan dan jika itu terjadi terus menerus maka, dapat menurunkan kinerjanya. Contoh lainnya, karyawan yang tidak mendapat izin lembur oleh suami sehingga, mengganggu pekerjaannya (Mian *et al.*, 2012: 698).

WFC dan FWC sama-sama mempunyai konsekuensi pada karyawan. Namun, penelitian terdahulu ternyata lebih banyak melakukan penelitian terhadap WFC dibanding FWC. Hal ini dikarenakan WFC dianggap mempunyai dampak yang serius kepada karyawan dibandingkan FWC (Bagger dan Andrew, 2012: 474). Meskipun demikian, para peneliti menganggap, bahwa antara WFC dan FWC sama-sama penting untuk dikaji lebih dalam karena keduanya sama-sama mempunyai konsekuensi terhadap karyawan. Seperti menurunnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta meningkatnya *turnover intention* (Alsam *et al.*, 2013: 631; Li *et al.*, 2013: 1647; Afzal dan Yasir, 2014: 34).

Salah satu konsekuensi yang dapat muncul dari WFC maupun FWC adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan evaluatif karyawan mengenai pekerjaan (Spector, 1985: 695). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional positif seseorang seperti perasaan senang, nyaman, bahagia terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari dalam diri karyawan dan sifatnya internal (Sopiah, 2008: 170). Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena perasaan internal karyawan tersebut ternyata berpengaruh besar terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja

tinggi, menjadikan karyawan lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang kurang atau bahkan tidak merasakan kepuasan kerja akan menjadi tidak senang, tidak nyaman, tertekan, dan tidak bersemangat bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja.

Seorang individu pasti mempunyai pandangan yang berbeda mengenai mana yang terpenting dalam hidupnya. Individu yang mempunyai pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting maka akan percaya, bahwa bekerja penting dalam hidupnya dan akan melakukan yang terbaik dan berprestasi dalam pekerjaannya. Sedangkan, individu yang mempunyai pandangan, bahwa keluarga lebih penting dalam kehidupannya maka, lebih memprioritaskan aktivitas dan hidupnya untuk kepentingan keluarga (Bagger dan Andrew, 2012: 475).

Pandangan dari individu mengenai nilai kepentingan antara pekerjaan dan keluarga ternyata ikut andil dalam mempengaruhi konflik yang dialami individu serta cara penyelesaiannya (Carlson dan Kacmar, 2000: 1035). Pandangan karyawan mengenai mana yang lebih penting antara pekerjaan atau keluarga disebut juga sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality*. *Work-family centrality* merupakan ekspresi nilai seorang individu mengenai pekerjaan atau keluarga yang menjadi fokus utama dalam kehidupannya (Carlson dan Kacmar, 2000: 1035).

Work-family centrality merupakan variabel moderator yang dapat memperlemah ataupun memperkuat hubungan antara WFC dan FWC pada kepuasan kerja. Ketika WFC yang dialami karyawan tinggi maka, kepuasan

kerjanya akan menurun. Apabila karyawan menganggap pekerjaan lebih penting dalam hidupnya (sentralitas pekerjaan atau *work centrality*) maka, hubungan negatif WFC dan kepuasan kerja menjadi lemah. Artinya, ketika karyawan merasakan WFC (konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga) maka, pengaruh negatif WFC pada kepuasan kerja akan menjadi lemah, sehingga kepuasan kerjanya menjadi tidak begitu menurun. Hal tersebut bisa terjadi jika karyawan memiliki pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting dalam hidupnya. Ketika FWC yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka, kepuasan kerjanya menjadi menurun. Apabila karyawan menganggap keluarga lebih penting dalam hidupnya (sentralitas keluarga atau *family centrality*) maka, hubungan negatif FWC dan kepuasan kerja akan melemah. Artinya, ketika seorang karyawan mengalami FWC (konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan) maka, pengaruhnya pada kepuasan kerja menjadi lemah, sehingga kepuasannya menjadi tidak begitu menurun. Hal tersebut bisa terjadi apabila karyawan memiliki pandangan, bahwa keluarga lebih penting dalam hidupnya dibanding pekerjaan (*family centrality*).

Penelitian ini didasari dari beberapa alasan. Pertama, penelitian mengenai WFC ternyata lebih banyak dilakukan daripada FWC (Bagger dan Andrew, 2012: 474). Penelitian mengenai WFC maupun FWC terhadap variabel *outcome* kebanyakan dilakukan secara terpisah. Dengan demikian, penelitian kali ini mencoba menguji peran WFC dan FWC dalam satu model.

Kedua, terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara FWC dengan kepuasan kerja. Penelitian Rathi dan Barath

(2013: 444) menemukan, bahwa FWC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila karyawan mengalami FWC, menjadikan kepuasan kerjanya menurun. Sedangkan, Namasivayam (2004: 246) mengungkapkan, bahwa FWC ternyata mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan mengalami FWC, kepuasan kerjanya justru meningkat. Hubungan antara WFC pada kepuasan kerja, sejauh yang peneliti ketahui tidak ditemukan perbedaan hasil penelitian. Hal ini dikarenakan teori mengenai hubungan negatif WFC pada kepuasan kerja sudah *robust* (kokoh). Artinya, jika karyawan mengalami WFC maka, kepuasan kerjanya akan menurun.

Ketiga, rekomendasi dari penelitian Mian *et al.* (2012: 708), menyatakan untuk memasukkan variabel sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality* dalam model WFC dan FWC. Atas rekomendasi tersebut, peneliti melakukan pencarian penelitian pendukung. Penelitian Carr *et al.* (2008), menguji pengaruh WFC pada kepuasan kerja dengan *work-family centrality* sebagai variabel moderator. Bagger dan Andrew (2012), menguji pengaruh FWC pada kepuasan kerja dengan *work-family centrality* sebagai variabel moderator. Hasil penelitian Carr *et al.* (2008), mengungkapkan pengaruh negatif WFC pada kepuasan kerja akan diperlemah dengan adanya *work centrality*, yaitu pandangan karyawan, bahwa pekerjaan lebih penting daripada keluarga. Bagger dan Andrew (2012), mengungkapkan hasil penelitiannya, ketika karyawan mempunyai *work centrality*, pengaruh FWC pada kepuasan kerja dimoderasi oleh *work centrality* tanpa

memperhatikan tingkat *family centrality*. Namun, ketika karyawan tidak mempunyai *work centrality*, pengaruh antara FWC dan kepuasan kerja dimoderasi oleh *family centrality*. Sehingga, dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian ulang untuk memperkuat hasil penelitian tersebut.

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami konflik peran (WFC dan FWC) adalah perawat (Simon *et al.*, 2004: 384). Perawat adalah anggota tim dalam sistem layanan kesehatan dan mengemban berbagai peran dan tanggung jawab, diantaranya sebagai praktisi, pendidik, peneliti, dan penasihat (Alimul, 2002: 10). Perawat mempunyai karakter pekerjaan seperti beban kerja yang berat terutama apabila banyak pasien yang dirawat, lamanya jam dan waktu kerja dengan tidak ada hari libur, serta sistem kerja shift yang memungkinkan perawat bekerja malam hari (Patel *et al.*, 2008: 39). Karakter pekerjaan tersebut memungkinkan perawat mengalami WFC (konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga), maupun FWC (konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan). Contoh WFC yaitu ketika perawat diharuskan untuk lembur oleh pihak Rumah Sakit, menjadikan perawat tersebut tidak dapat berkumpul dengan keluarganya. Contoh dari FWC, ketika salah satu anggota keluarga (suami, orang tua atau anak) yang sedang sakit di rumah, namun perawat dituntut untuk tetap bekerja dan merawat pasien, mengakibatkan perawat tersebut tidak fokus dalam bekerja.

RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang, merupakan Rumah Sakit Negeri yang menangani bidang kesehatan jiwa. Rumah sakit ini ditetapkan sebagai rumah sakit pusat oleh pemerintah karena mampu memberikan pelayanan yang

bagus, fasilitas kesehatan yang lengkap, serta jumlah tenaga medis yang besar. Tenaga medis tersebut diantaranya adalah dokter dan perawat. RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang, tentunya mempunyai visi misi yang berbeda dengan rumah sakit umum lainnya. Begitu juga perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang menangani masalah kesehatan jiwa, tentunya mempunyai beban tugas yang berbeda dengan perawat rumah sakit umum lainnya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang, masih banyak yang memanfaatkan hari libur untuk bekerja. Seperti pada libur akhir pekan dan hari libur nasional. Dimana, adanya kesempatan berlibur merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Apabila pihak Rumah Sakit kurang memberikan kesempatan berlibur kepada perawat maka, dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu ketidakmampuan mengatasi konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan saat masalah dalam pekerjaan dibawa dan mengganggu keluarga. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan saat masalah dalam keluarga dibawa dan mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka, penulis mengambil judul penelitian **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-**

Pekerjaan pada Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Moderator, Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang.

1.2 Perumusan Masalah

Setiap orang dewasa tentunya pernah mengalami masalah baik masalah pekerjaan yang mengganggu keluarga (WFC), maupun masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan (FWC). WFC dan FWC ternyata mempunyai konsekuensi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Namun, pengaruh negatif tersebut dapat diperlemah dengan adanya sentralitas pekerjaan-keluarga (pandangan keluarga atau pekerjaan yang terpenting dalam hidup). *Research gap* dalam penelitian ini yaitu, penelitian terdahulu mengenai WFC ternyata lebih banyak dilakukan daripada FWC (Bagger dan Andrew, 2012: 474). Penelitian mengenai WFC dan FWC kebanyakan dilakukan secara terpisah. Selanjutnya, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara FWC dengan kepuasan kerja. Penelitian Rathi dan Barath (2013: 444) menemukan, bahwa FWC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sedangkan, Namasivayam (2004: 246) mengungkapkan, bahwa FWC ternyata mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat rekomendasi dari penelitian Mian *et al.* (2012: 708), menyatakan untuk memasukkan variabel sentralitas pekerjaan-keluarga dalam model WFC dan FWC. Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang?
3. a. Apakah pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang diperlemah oleh sentralitas pekerjaan?
b. Apakah pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang diperlemah oleh sentralitas keluarga?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang.
2. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang.
3. a. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang diperlemah oleh sentralitas pekerjaan.
b. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang diperlemah oleh sentralitas keluarga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi penelitian mengenai FWC bagi civitas akademika, yang tidak sebanyak penelitian mengenai WFC.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menunjukkan, bahwa sentralitas pekerjaan-keluarga ternyata terbukti sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh WFC dan FWC pada kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis
 1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh WFC maupun FWC yang dialami karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.
 2. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman, bahwa pandangan karyawan mengenai mana yang terpenting dalam hidup seseorang (keluarga atau pekerjaan). Hal tersebut dikarenakan mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara konflik yang dialaminya dengan kepuasan kerjanya.
- b. Bagi Organisasi
 1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis atau acuan organisasi khususnya bagi manajer mengenai masalah

yang mungkin dialami oleh karyawan terutama yang menyangkut perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam pekerjaannya.

2. Jika karyawan mengalami konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga (WFC) dan konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan (FWC) serta menyebabkan menurunnya kepuasan kerja maka, penting bagi organisasi untuk memperhatikan cara mengurangi konflik yang dialami karyawan.
3. Seorang manajer perlu mengetahui mengenai nilai individu karyawan yaitu lebih mementingkan pekerjaan atau keluarga dalam hidupnya. Jika karyawan mementingkan pekerjaan, manajer perlu untuk mengapresiasi karyawan tersebut agar kepuasannya tetap tinggi. Apabila karyawan menganggap keluarga menjadi yang terpenting, perlu bagi manajer untuk mengantisipasi bila terjadi masalah dalam keluarga agar tidak mengganggu pekerjaan.

BAB II

TELAAH TEORI

2.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC)

2.1.1 Pengertian WFC

Konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran dalam pekerjaan.

Netemeyer *et al.* (1996: 401) mendefinisikan WFC sebagai bentuk konflik antar peran meliputi: tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga. Carr, *et al.* (2008: 246) menyatakan, bahwa WFC terjadi jika tanggung jawab dalam satu domain (pekerjaan) membatasi individu untuk memenuhi kewajiban yang lain (keluarga). WFC mengacu pada situasi antara tanggung jawab, dan harapan dari peran individu dalam pekerjaannya, mengganggu tanggung jawab dan harapan peran dalam keluarga (Grzywacz, 2009: 490).

Menurut Bagger dan Andrew (2012: 474), WFC adalah konflik yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga. WFC berarti peran kerja seseorang mengganggu peran dan tanggung jawab

dalam keluarga (Karimi, *et al.* 2012: 1870). WFC merupakan konsekuensi atas konflik yang terjadi terutama pada pekerjaan (Li, *et al.* 2013: 1642). Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan, bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang dialami seseorang karena adanya tuntutan dalam pekerjaan yang mengganggu keluarga.

2.1.2 Jenis WFC

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), terdapat 3 jenis WFC, yaitu:

1. *Time-based conflict*, WFC dapat mempengaruhi waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Dengan kata lain, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*, bentuk kedua *Work-Family Conflict* ini melibatkan ketegangan peran. *Strain-based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
3. *Behavior-based conflict*, pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga).

2.1.3 Sumber WFC

Greenhaus dan Beutell (1985: 78) menyatakan, bahwa terdapat 3 sumber dari WFC yaitu:

1. Waktu; berhubungan dengan jumlah jam bekerja setiap minggunya, sistem *shift* kerja, jadwal bekerja yang tidak fleksibel, jumlah dan frekuensi lembur, serta ketidakaturan dalam pengaturan jam kerja.
2. Ketegangan peran; berhubungan dengan ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, stres dalam pekerjaan, serta kurangnya dukungan dari atasan.
3. Tingkah laku; berhubungan dengan harapan manajer terhadap tingkah laku karyawan untuk bersikap agresif, objektif, dan menjaga kerahasiaan dalam peran pekerjaan.

2.1.4 Prediktor dari WFC

Menurut Ahmad (2008: 60), terdapat prediktor dari WFC yang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Faktor terkait pekerjaan, yaitu:
 - a. Tipe pekerjaan; pekerjaan yang monoton atau tidak.
 - b. Komitmen waktu kerja; sistem kerja *shift* atau tidak.
 - c. Keterlibatan kerja; keterlibatan diri dalam pekerjaan.
 - d. Peran yang berlebihan; peran dalam pekerjaan yang berlebihan.
 - e. Fleksibilitas kerja; waktu bekerja fleksibel atau tidak.
2. Faktor terkait keluarga, yaitu:
 - a. Jumlah anak; mempunyai anak banyak atau sedikit.

- b. Tahap siklus hidup; kelahiran sampai kematian.
 - c. Keterlibatan keluarga; keterlibatan diri dalam keluarga.
 - d. Pengaturan perawatan anak; aturan keluarga mengenai perawatan anak.
3. Faktor terkait individu, yaitu:
- a. Nilai peran; individu menilai peran mana yang terpenting dalam hidup.
 - b. Orientasi peran *gender*; pandangan mengenai peran masing-masing *gender*.
 - c. Perfeksionisme; sifat perfeksionis dalam diri seseorang.

2.1.5 Indikator WFC

Menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401), terdapat 5 indikator WFC yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga; tuntutan dari pekerjaan misalnya untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri, mengganggu keluarga.
2. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga; pekerjaan menyebabkan kurangnya waktu untuk bersama dengan keluarga.
3. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga; karena pekerjaan keinginan dan harapan keluarga tidak bisa terwujud.
4. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga; pekerjaan menghambat atau mengganggu kegiatan maupun aktivitas penting dalam keluarga.

5. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga; komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab dalam keluarga tidak dapat berjalan dengan seimbang.

Dari kelima indikator menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401) tersebut, semua indikator digunakan dalam penelitian ini, dengan masing-masing indikator diwakili oleh satu pernyataan.

2.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC)

2.2.1 Pengertian FWC

Konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC), adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netemeyer *et al.*, 1996: 401). FWC terjadi ketika tekanan dari keluarga mengganggu tanggung jawab di dalam pekerjaan (Wang, *et al.* 2010: 298). FWC berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, *et al.* 2012: 1870).

FWC merupakan konsekuensi atas konflik yang terjadi terutama pada keluarga (Li, *et al.* 2013: 1642). Menurut Bagger dan Andrew, (2012: 474), FWC adalah konflik yang berasal dari keluarga yang mengganggu tanggung jawab kerja. Misalnya, seorang pekerja terlambat masuk kerja karena ia harus mengantar anaknya ke tempat penitipan anak terlebih dahulu. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan, bahwa konflik keluarga-pekerjaan

adalah konflik yang berasal dari keluarga dan dibawa ke pekerjaan dan mengganggu tanggung jawab di tempat kerja.

2.2.2 Sumber FWC

Greenhaus dan Beutell (1985: 78) menyatakan, bahwa terdapat 3 sumber dari FWC yaitu:

1. Waktu; berhubungan dengan aktivitas yang dihabiskan karena mempunyai anak kecil, pasangan hidup, dan keluarga besar.
2. Ketegangan peran; berhubungan dengan konflik dalam keluarga, dan kurangnya dukungan dari pasangan terhadap pekerjaan.
3. Tingkah laku; berhubungan dengan harapan keluarga untuk bersikap hangat dan terbuka.

2.2.3 Indikator FWC

Menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401), terdapat 5 indikator FWC yaitu:

1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan; tuntutan dari keluarga mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan; keluarga menjadikan karyawan kehilangan kesempatan mendapatkan pekerjaan ataupun menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan; keluarga mengganggu keinginan atau pencapaian seseorang dalam pekerjaannya.

4. Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan; keluarga menjadikan karyawan tidak bisa melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja.
5. Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja; kesibukan dalam keluarga menjadikan rekan kerja merasa terganggu.

Dari kelima indikator menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401) tersebut, semua indikator digunakan pada penelitian ini, dengan masing-masing indikator diwakili oleh satu pernyataan.

2.3 Sentralitas Pekerjaan-Keluarga atau *Work-Family Centrality*

2.3.1 Pengertian *Work-Family Centrality*

Sentralitas pekerjaan atau *work-family centrality* merupakan ekspresi nilai seorang individu mengenai pekerjaan atau keluarga yang menjadi fokus utama dalam kehidupannya (Carlson dan Kacmar, 2000: 1035). *Work-family centrality* menurut Carr, *et al* (2008: 247) merupakan pertimbangan tentang nilai kepentingan relatif dari pekerjaan atau keluarga untuk kehidupan individu. *Work-family centrality* mencerminkan sikap seseorang terhadap peran, dalam peran yang lebih penting (pekerjaan/keluarga) menjadi lebih sangat dihargai dan mempunyai hubungan positif daripada peran yang kurang penting (keluarga/pekerjaan).

Seorang individu dapat mengalami perasaan atau sikap positif maupun negatif terhadap peran pekerjaan dan peran keluarga, *work-family centrality* mencerminkan sejauh mana bekerja atau peran keluarga dipandang sebagai

pusat citra diri seseorang (Poposki, 2011: 505). *Work-family centrality* mengacu pada ekspresi nilai individu mengenai mana yang terpenting dalam kehidupannya antara pekerjaan dan keluarga (Ahmad, 2008: 62). Dari pengertian tersebut, sentralitas pekerjaan-keluarga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai pekerjaan atau keluarga yang lebih penting dalam hidupnya.

2.3.2 Indikator *Work-Family Centrality*

Carlson dan Kacmar, (2000: 1046) menyatakan, bahwa terdapat 5 indikator dari *work-family centrality*, yaitu:

1. Fokus tujuan hidup seseorang pada pekerjaan atau keluarga; karyawan mempunyai fokus tujuan dalam hidupnya pada pekerjaan atau keluarga.
2. Kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluarga; sumber kepuasan dalam hidup karyawan berasal dari pekerjaan atau keluarga.
3. Hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga; hal penting dalam hidup karyawan berasal dari pekerjaan atau keluarga.
4. Mengutamakan pekerjaan atau keluarga; dalam hidup karyawan lebih mementingkan pekerjaan atau keluarga.
5. Keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting; karyawan menganggap keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting.

Dari kelima indikator mengenai Carlson dan Kacmar, (2000: 1046) tersebut semua indikator digunakan pada penelitian ini, dengan masing-masing indikator diwakili oleh satu pernyataan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan evaluatif karyawan mengenai pekerjaan (Spector, 1985: 695). Menurut Wexley dan Gary (2003: 160) kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*), yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Timothy, 2008: 40).

Menurut Hasibuan (2009: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2012: 256), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja tersebut maka, dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan emosional seorang yakni perasaan senang, nyaman dengan pekerjaan mereka.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector (1985: 701) yaitu:

1. Gaji; pemberian gaji dan remunerasi.
2. Promosi; kesempatan mendapatkan promosi pekerjaan.
3. Atasan; dukungan atasan langsung.
4. Manfaat lain; baik manfaat finansial maupun non finansial.
5. Sistem penghargaan; apresiasi, pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang baik.
6. Prosedur kebijakan; kebijakan dan peraturan.
7. Rekan kerja; teman dalam melakukan pekerjaan.
8. Sifat pekerjaan; tugas dalam pekerjaan yang harus diselesaikan.
9. Komunikasi; komunikasi dalam organisasi.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Sopiah (2008: 172), berikut adalah faktor-faktornya:

1. Promosi; kesempatan mendapatkan promosi pekerjaan.

2. Gaji; pemberian gaji dan remunerasi.
3. Pekerjaan itu sendiri; sifat dari masing-masing pekerjaan.
4. Supervisi; dukungan dari atasan.
5. Teman kerja; rekan dalam melakukan pekerjaan.
6. Keamanan kerja; kondisi keamanan dalam bekerja.
7. Kondisi kerja; kondisi lingkungan kerja.
8. Administrasi atau kebijakan perusahaan.
9. Komunikasi; komunikasi dalam organisasi.
10. Tanggung jawab; tanggung jawab dalam pekerjaan.
11. Pengakuan; pengakuan atasan dan rekan kerja.
12. Prestasi kerja; pekerjaan yang melampaui target.
13. Kesempatan untuk berkembang; kesempatan dari organisasi agar karyawan dapat berkembang.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2009: 203) faktor atau aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak; pemberian balas jasa dari organisasi.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; penempatan karyawan sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan; beban kerja.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan; kondisi lingkungan kerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; sarana dan prasarana dalam bekerja.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; pemimpin yang otoriter atau demokratis.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak; pekerjaan yang terdiri dari banyak variasi atau tidak ada variasi pekerjaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya (Salam, 2014: 233). Menurut Wexley dan Gary (2003: 160) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985: 708) sebagai berikut:

1. Gaji; gaji yang diberikan layak dan sesuai.
2. Penghargaan; pemberian penghargaan ketika karyawan melakukan prestasi.
3. Dukungan atasan; dukungan dari atasan terhadap karyawan.
4. Kesesuaian pekerjaan; kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan.
5. Kesempatan berlibur; pemberian hari libur kepada karyawan.

6. Kondisi kerja; lingkungan kerja yang kondusif serta rekan kerja yang menyenangkan.
7. Pekerjaan yang menyenangkan; pekerjaan yang membuat karyawan merasa bahagia dan tidak tertekan.

Dari ketujuh indikator menurut Spector (1985: 708) tersebut, semua indikator digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan tabel penelitian-penelitian terdahulu yang telah penulis rangkum:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Responden	Hasil
1	<i>The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction</i>	Namasi vayam , (2004)	Karyawan dari 7 h otel di Asia Selatan.	a. WFC berpengaruh (-) pada kepuasan kerja. b. FWC berpengaruh (+) pada kepuasan kerja.
2	<i>The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior?</i>	Carr et al. (2008).	129 karyawan dari perusahaan manufaktur	a. WFC berpengaruh (-) pada kepuasan kerja. b. <i>Work-family centrality</i> memperlemah pengaruh negatif antara WFC pada kepuasan kerja, ketika <i>work-centrality</i> tinggi.
3	<i>A Study on</i>	Zhao	121 manajer	WFC berpengaruh

	<i>Impact of WFC on Job & Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China</i>	dan Hailin, (2009).	penjualan di 26 hotel di China.	(-) pada kepuasan kerja.
--	---	---------------------	---------------------------------	--------------------------

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Responden	Hasil
4	<i>Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship</i>	Bagger dan Andrew (2012).	Responden orang tua yang bekerja dan menitipkan anaknya di 9 penitipan anak di Swedia.	Ketika <i>work centrality</i> tinggi FWC berpengaruh pada kepuasan kerja tanpa memperhatikan tingkat <i>family centrality</i> . Ketika <i>work centrality</i> karyawan rendah, pengaruh antara FWC dan kepuasan kerja dimoderasi oleh <i>family centrality</i> .
5	<i>Consequence of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teacher</i>	Karimi, et al. (2012)	Guru perempuan di Iran.	a. WFC berpengaruh (-) pada kepuasan kerja. b. FWC berpengaruh (-) pada kepuasan kerja.
6	<i>Work-family conflict and</i>	Rathi dan	Personel Polisi di	a. WFC berpengaruh (-)

	<i>job and family satisfaction. Moderating effect of social support among police personnel</i>	Barath (2013).	India.	pada kepuasan kerja. b. FWC berpengaruh (-) pada kepuasan kerja.
--	--	----------------	--------	---

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja

Netemeyer *et al.* (1996: 401) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC), sebagai bentuk konflik antar peran meliputi: tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), WFC adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran dalam pekerjaan.

Afzal dan Yasir (2014) menguji pengaruh WFC pada kepuasan kerja karyawan. Pengaruh antara WFC pada kepuasan kerja adalah negatif. Artinya, bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga (WFC) yang dialami karyawan maka, kepuasan kerjanya menjadi rendah. Sebaliknya, ketika konflik pekerjaan-keluarga (WFC) yang dialami karyawan rendah maka, kepuasan kerjanya akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Namasivayam (2004), yang mengungkapkan, bahwa WFC

berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Serupa dengan penelitian tersebut, penelitian Carr, *et al* (2008); Zhao dan Hailin (2009); serta Rathi dan Barath (2013) juga menyatakan, bahwa WFC mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

2.6.2 Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC), adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netemeyer *et al.*, 1996: 401). Menurut Bagger dan Andrew, (2012: 474) FWC adalah konflik yang berasal dari keluarga yang mengganggu tanggung jawab kerja. Misalnya, seorang pekerja terlambat masuk kerja karena ia harus mengantar anaknya ke tempat penitipan anak terlebih dahulu. Karimi, *et al.* (2012) menguji hubungan FWC (konflik keluarga-pekerjaan) dengan variabel *outcome* yaitu kepuasan kerja.

Konflik keluarga-pekerjaan (FWC), ternyata berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Artinya ketika seorang karyawan merasakan konflik keluarga-pekerjaan (FWC) yang tinggi, akan mengakibatkan kepuasan kerjanya menurun. Ketika konflik keluarga-pekerjaan (FWC) yang dialami karyawan rendah, kepuasan kerjanya akan tinggi. Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian dari Rathi dan Barath (2013); Karimi, *et al* (2012) yang menyatakan, bahwa variabel FWC mempunyai pengaruh negatif dengan kepuasan kerja.

2.6.3 Hubungan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Kepuasan Kerja

Sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality* merupakan ekspresi nilai seorang individu mengenai pekerjaan atau keluarga yang menjadi fokus utama dalam kehidupannya (Carlson dan Kacmar, 2000: 1035). *Work-family centrality* menurut Carr, *et al* (2008: 247) merupakan pertimbangan tentang nilai kepentingan relatif dari pekerjaan atau keluarga untuk kehidupan individu. *Work-family centrality* mencerminkan sikap seseorang terhadap peran, dalam peran yang lebih penting (pekerjaan/keluarga) menjadi lebih sangat dihargai dan mempunyai hubungan positif daripada peran yang kurang penting (keluarga/pekerjaan). Carlson dan Kacmar (2000: 1035) menyatakan, bahwa pandangan dari individu mengenai nilai kepentingan antara pekerjaan dan keluarga ternyata ikut andil dalam mempengaruhi konflik yang dialami individu serta cara penyelesaiannya.

Setiap karyawan pasti mempunyai pandangan yang berbeda-beda, ada yang menganggap pekerjaan lebih penting, ada juga yang menganggap keluarga jauh lebih penting. Pandangan tersebut ternyata dapat berpengaruh pada WFC yang dialami karyawan serta kepuasan kerjanya. Ketika karyawan mempunyai *family centrality*, *work centrality* tidak memoderasi pengaruh WFC pada kepuasan kerja. Akan tetapi, ketika karyawan tidak mempunyai *family-centrality*, pengaruh WFC pada kepuasan kerja dimoderasi oleh *work centrality*. Artinya, apabila karyawan menganggap

pekerjaan lebih penting dalam hidupnya (*work centrality*) dibanding keluarga (*family centrality*) maka, pengaruh antara WFC (konflik pekerjaan-keluarga) pada kepuasan kerja menjadi lemah. Tingginya WFC (konflik pekerjaan-keluarga) yang dialami karyawan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja, namun dengan adanya pandangan pekerjaan lebih penting dalam hidup (*work centrality*), menjadikan kepuasan kerja yang dialami tidak terlalu menurun. Hal itu bisa terjadi jika karyawan memiliki pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting dalam hidupnya (*work centrality*).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Carr (2008: 251), yang menyatakan, bahwa *work-family centrality* memperlemah pengaruh WFC pada kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi ketika karyawan lebih mempunyai *work-centrality* daripada *family centrality*.

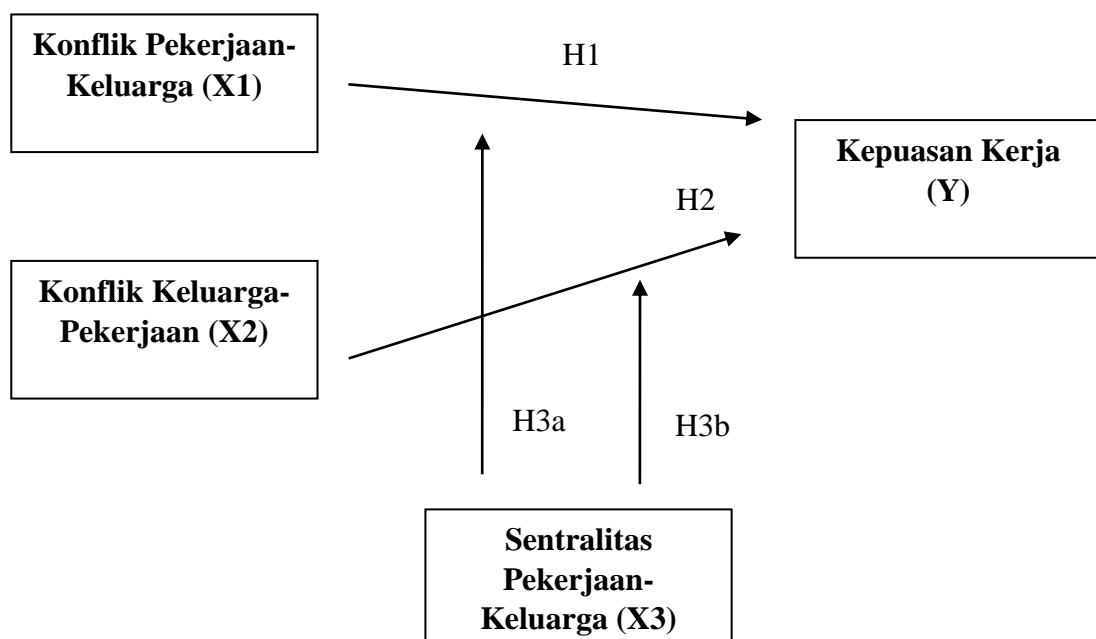
2.6.4 Hubungan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja

Variabel sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality*, juga dapat menjadi variabel moderator antara FWC dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan mempunyai *work centrality*, *family centrality* tidak memoderasi pengaruh FWC pada kepuasan kerja. Akan tetapi, ketika karyawan tidak mempunyai *work centrality*, pengaruh FWC pada kepuasan kerja dimoderasi oleh *family centrality*. Artinya, apabila karyawan menganggap keluarga lebih penting dalam hidupnya (*family centrality*) dibanding pekerjaan (*work centrality*) maka, pengaruh antara FWC (konflik

keluarga-pekerjaan) pada kepuasan kerja menjadi lemah. Tingginya FWC (konflik keluarga-pekerjaan) yang dialami karyawan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja, namun dengan adanya pandangan keluarga lebih penting dalam hidup (*family centrality*), menjadikan kepuasan kerja yang dialami tidak terlalu menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Bagger dan Andrew (2012: 483), yang mengemukakan, ketika karyawan tidak mempunyai *work centrality*, *family centrality* memoderasi pengaruh antara FWC pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian hubungan antar variabel tersebut, disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

H2: Konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

H3a: Pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja diperlemah oleh sentralitas pekerjaan.

H3b: Pengaruh negatif konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja diperlemah oleh sentralitas keluarga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari WFC dan FWC pada kepuasan kerja, serta pengaruh variabel moderator sentralitas pekerjaan-keluarga dari hubungan WFC dan FWC pada kepuasan kerja tersebut (studi kasus pada perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang). Desain penelitian meliputi: populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen

penelitian, dan analisis data. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti yaitu data yang berasal dari kuesioner. Sedangkan, data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang ada di Rumah Sakit tempat penelitian dilakukan, seperti data jumlah perawat, dan jumlah bangsal.

Alasan memilih objek penelitian pada perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang, karena perawat mempunyai karakter pekerjaan seperti beban kerja yang berat terutama apabila banyak pasien yang dirawat, lamanya jam dan waktu kerja dengan tidak ada hari libur, serta sistem kerja shift yang memungkinkan perawat bekerja malam hari (Patel *et al.*, 2008:39). Selain itu, RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang, merupakan Rumah Sakit Negeri yang menangani bidang kesehatan jiwa, sehingga tugas dan tanggung jawab perawatnya pun berbeda dengan Rumah Sakit umum lainnya.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

32

3.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2012:87). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang berjumlah 258 perawat.

3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sanusi (2012:87), sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Agar sampel yang diperoleh representatif dari populasi maka, teknik pengambilan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Peneliti menentukan proporsi jumlah responden dalam setiap bangsal dengan menggunakan *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional, dengan memilih satuan sampel sesuai jumlah yang dibutuhkan pada setiap unit kerja (bangsal). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang terpilih. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (Sanusi, 2012:101). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

$$n = \frac{258}{1 + 258.5\%^2}$$

$$n = 156$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = toleransi ketidaktekelitian % (penelitian ini menggunakan toleransi sebesar 5%).

Rumus *proportional random sampling* menurut Sanusi (2012: 93) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n_1 = Ukuran sampel

N_1 = Ukuran populasi

N = Ukuran total populasi

n = Ukuran total sampel

Berikut ini adalah penarikan sampel dengan *proportional random sampling*:

Tabel 3.1 Ukuran Sampel Karyawan

No	Bangsas	Populasi	Proporsi	Jumlah Responden
1	Puntadewa	11	11/258x156	7
2	Baladewa	12	12/258x156	7
3	Drupada	10	10/258x156	6
4	Matswapati	13	13/258x156	8
5	Basukarna	9	9/258x156	5
6	Abimanyu	10	10/258x156	6
7	Sadewa	11	11/258x156	7
8	Antareja	11	11/258x156	7
9	Gatotkaca	12	12/258x156	7
10	Dwarawati	13	13/258x156	8

11	Madukara	12	12/258x156	7
12	Nakula	11	11/258x156	7
13	Kresna	10	10/258x156	6
14	Endang Pergiwa	10	10/258x156	6
15	Subadra	13	13/258x156	8
16	Arimbi	12	12/258x156	7
17	Utari	12	12/258x156	7
18	Banowati	10	10/258x156	6
19	Harjuna	10	10/258x156	6
20	Drupadi	10	10/258x156	6
21	Setyawati	12	12/258x156	7
22	Irawan	13	13/258x156	8
23	Abiyasa	11	11/258x156	7
	Jumlah	258		156

Sumber: Data penelitian, 2015

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderator. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu juga terdapat variabel moderator yang fungsinya mempengaruhi hubungan langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2012: 50).

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-keluarga (X1), konflik keluarga-pekerjaan (X2). Sedangkan, variabel moderator adalah sentralitas pekerjaan-keluarga (X3).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang dialami seseorang karena adanya tuntutan dari pekerjaan yang mengganggu keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ini dapat dialami oleh siapapun terutama orang dewasa yang telah bekerja, salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan karyawan Rumah Sakit yang berhubungan langsung dengan pasien. Perawat rentan mengalami WFC karena karakter pekerjaan yang mempunyai beban kerja yang berat terutama apabila banyak pasien yang dirawat, lamanya jam dan waktu kerja dengan tidak ada hari libur, serta sistem kerja shift yang memungkinkan perawat bekerja malam hari. Adanya masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan perawat tersebut dapat mengganggu kehidupan keluarga. WFC diukur dengan 5 indikator yang digunakan yaitu, tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga, pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga, pekerjaan mengganggu keinginan keluarga, pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga, dan konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

2. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan adalah konflik yang dialami seseorang karena adanya tuntutan dalam keluarga yang mengganggu pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan ini dapat terjadi ketika masalah dalam keluarga mengganggu tuntutan pekerjaan dari karyawan. Sama halnya dengan WFC, FWC (konflik keluarga-pekerjaan) ini juga rentan dialami oleh perawat. Perawat yang harusnya fokus merawat pasien

menjadi tidak konsentrasi dalam bekerja jika salah satu anggota keluarga (suami, istri, anak, atau orang tua) sedang sakit di rumah. Namun, perawat itu tidak dapat menjaga dan merawat anggota keluarganya karena harus merawat pasien. Adanya masalah keluarga yang dialami perawat dapat mengganggu pekerjaannya. FWC diukur 5 Indikator yang digunakan yaitu tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.

3. Sentralitas Pekerjaan-Keluarga

Sentralitas pekerjaan-keluarga adalah sejauh mana seseorang lebih mementingkan atau memusatkan perhatian antara pekerjaan atau keluarganya. Seorang perawat yang menganggap pekerjaan lebih penting (*work centrality*), akan lebih menghargai pekerjaannya dari pada keluarga. Serta, lebih menghubungkan hal positif pada pekerjaan dibanding keluarga. Sedangkan, perawat yang menganggap keluarga lebih penting dalam hidupnya (*family centrality*), akan lebih menghargai keluarganya dan menghubungkan hal positif pada keluarga dibanding pekerjaan. Sentralitas pekerjaan-keluarga diukur dengan 5 indikator yang digunakan yaitu, fokus tujuan hidup seseorang pada pekerjaan atau keluarga, kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluarga, hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga,

mengutamakan pekerjaan atau keluarga, dan keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan emosional seorang yakni perasaan senang, nyaman dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, penghargaan, atasan, kondisi kerja, serta kesempatan berlibur. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan senang, nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan perawat, apabila mempunyai kepuasan kerjanya tinggi perawat akan senang saat merawat pasien dan kinerjanya akan baik. Kepuasan kerja diukur dengan 8 item pernyataan dari *Job Satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector (1985). Terdapat 7 indikator yang digunakan yaitu, gaji, penghargaan, dukungan atasan, kesesuaian pekerjaan, kesempatan berlibur, kondisi kerja, dan pekerjaan yang menyenangkan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data menurut Sanusi (2012: 103) yaitu data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Data terdiri dari dua jenis yaitu data tertulis dan lisan. Data tertulis diperoleh melalui kuesioner sedangkan data

lisan diperoleh melalui wawancara. Penelitian ini menggunakan jenis data tertulis karena data yang diperoleh didapatkan melalui kuesioner.

Sumber data merupakan dari mana suatu data itu berasal, sumber data digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2012: 104). Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Penulis juga menggunakan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang ada di Rumah Sakit tempat penelitian dilakukan, seperti data jumlah perawat dan jumlah bangsal.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti metode survei, metode observasi, dan metode dokumentasi. Metode survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun tertulis, metode survei terdiri dari dua bagian, yaitu wawancara (*interview*), dan kuesioner. Metode observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Metode dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan (Sanusi, 2012: 105).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi pada perawat perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr.

Soerojo Magelang, wawancara tidak terstruktur pada karyawan bagian Litbang, serta kuesioner yang dibagikan pada perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang yang terpilih menjadi sampel.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk menjamin reliabilitas dan validitas dari suatu kuesioner maka, dilakukan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output *Cronbach Alpha* nilai r hitung $>$ dari r tabel dan nilainya positif maka, butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga, dari 30 responden tersebut nilai df adalah 28 dan besarnya nilai r tabel *Product Moment* adalah 0.361. Berdasarkan hasil uji coba kuesioner kepada 30 responden diperoleh hasil uji validitas yang tertera pada lampiran. Berikut tabel uji validitas yang telah penulis rangkum:

Tabel 3.2
Uji Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	X1.1	0.823	0.361	Valid
2	X1.2	0.863	0.361	Valid

3	X1.3	0.837	0.361	Valid
4	X1.4	0.856	0.361	Valid
5	X1.5	0.724	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 3.3
Uji Validitas Konflik Keluarga-Pekerjaan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	X2.1	0.546	0.361	Valid
2	X2.2	0.607	0.361	Valid
3	X2.3	0.783	0.361	Valid
4	X2.4	0.812	0.361	Valid
5	X2.5	0.627	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 3.4
Uji Validitas Sentralitas Pekerjaan-Keluarga

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	X3.1	0.636	0.361	Valid
2	X3.2	0.673	0.361	Valid
3	X3.3	0.845	0.361	Valid
4	X3.4	0.804	0.361	Valid
5	X3.5	0.890	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 3.5
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Y1	0.904	0.361	Valid
2	Y2	0.884	0.361	Valid
3	Y3	0.827	0.361	Valid
4	Y4	0.659	0.361	Valid
5	Y5	0.651	0.361	Valid
6	Y6	0.660	0.361	Valid
7	Y7	0.846	0.361	Valid
8	Y8	0.741	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1) dapat dilihat pada tabel 3.2 validitas konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan, bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.361, yang artinya 5 indikator pernyataan tentang konflik pekerjaan-keluarga dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas variabel konflik keluarga-pekerjaan (X2) pada tabel 3.3 menunjukkan, bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.361, yang artinya 5 indikator pernyataan tentang konflik keluarga-pekerjaan dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas variabel sentralitas pekerjaan-keluarga (X3) pada tabel 3.4 menunjukkan, bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.361, yang artinya 5 indikator pernyataan sentralitas pekerjaan-keluarga dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) tabel 3.5 menunjukkan, bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.361, yang artinya 8 indikator pernyataan tentang kepuasan kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas yaitu dengan *one shot* dengan menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0.844	0.70	Reliabel
2	Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2)	0.869	0.70	Reliabel
3	Sentralitas Pekerjaan-Keluarga (X3)	0.910	0.70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0.908	0.70	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2012: 116). Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai variabel konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja dengan variabel kepuasan kerja dengan sentralitas pekerjaan-keluarga sebagai variabel moderator.

Langkah-langkah dalam penggunaan teknik analisis ini adalah:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , X_3 , Y
- b. Menentukan skor jawaban dengan ketentuan yang telah ditetapkan

- c. Menjumlah skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden
- d. Merumuskan skor tersebut ke dalam rumus berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan

DP = Tingkat keberhasilan yang dicapai

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah skor ideal (nilai pernyataan tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden)

Dari rumus di atas maka, dirumuskan kriteria sebagai berikut:

1. % terendah = $(1/5) \times 100\% = 20\%$
2. % tertinggi = $(5/5) \times 100\% = 100\%$
3. Jarak = $100 - 20 = 80\%$
4. Banyak kelas = 5
5. Interval = $80\% : 5 = 16\%$
6. Menentukan kriteria interval

Tabel 3.7 Kriteria Interval

No.	Interval Skor	Kriteria
1	84.01% - 100.00%	Sangat Tinggi
2	68.01% - 84.00%	Tinggi
3	52.01% - 68.00%	Sedang
4	36.01% - 52.00%	Rendah
5	20.00% - 36.00%	Sangat Rendah

Sumber: Sukestiyarno dan Wardoyo (2009: 28)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Ada tiga uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Berdasarkan teori statistika model linier, hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya. Sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Salah satu cara yang biasa digunakan yaitu dengan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov). Kriteria penerimaan H_0 yaitu:

1. H_0 diterima jika nilai sig (2-tailed) $> 5\%$, data terdistribusi normal.
2. H_0 ditolak jika nilai sig (2-tailed) $< 5\%$, data tidak terdistribusi normal.

Cara lain untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika titik-titik data residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* tidak boleh kurang dari 0.10 (10%) dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya adalah dengan melakukan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual (AbRes) terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka, ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai AbRes dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka, dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka, mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2011: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis ini dapat dilakukan dengan membandingkan *probabilitas value (p value)* dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau $\text{sig} < 0.05$ maka, dikatakan signifikan atau berpengaruh. H_0 ditolak H_a diterima berarti hipotesis diterima.
2. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau $\text{sig} > 0.05$ maka, dikatakan tidak signifikan atau tidak berpengaruh. H_0 diterima H_a ditolak berarti hipotesis tidak diterima.

3.6.4 Analisis Regresi Moderasi

Teknik moderasi digunakan untuk mengetahui peran variabel moderasi (sentralitas pekerjaan-keluarga) memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas (konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan uji nilai selisih mutlak. Model ini dilakukan untuk menguji pengaruh moderasi dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2011: 235), dengan rumus persamaan regresi:

$$Y = a - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 |X_1 - X_3| + \beta_5 |X_2 - X_3|$$

Keterangan:

Y= Variabel kepuasan kerja

X1= Variabel konflik pekerjaan-keluarga

X2= Variabel konflik keluarga-pekerjaan

X3= Variabel sentralitas pekerjaan-keluarga

X1-X3= interaksi diukur dari nilai perbedaan X1 dan X3

X2-X3= interaksi diukur dari nilai perbedaan X2 dan X3

Kriteria moderasi:

1. Jika nilai sig < dari 0.05, maka termasuk variabel moderasi.
2. Jika nilai sig > dari 0.05, maka tidak termasuk variabel moderasi.

BAB IV

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami perawat, kepuasan kerjanya akan menurun. Semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami perawat, menjadikan kepuasan kerjanya meningkat.
2. Konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang dialami perawat, kepuasan kerjanya akan menurun. Semakin rendah konflik keluarga-pekerjaan yang dialami perawat, kepuasan kerjanya akan meningkat.

3. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja diperlemah ketika sentralitas pekerjaan tinggi pada perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Ketika perawat mempunyai pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting dalam hidupnya, hal itu akan memperlemah pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja yang dialami menjadi tidak begitu rendah.
4. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja tidak diperlemah ketika sentralitas keluarga rendah pada perawat Instalasi Rawat Inap Jiwa RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang. Sentralitas keluarga tidak memoderasi pengaruh antara konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja. Pandangan keluarga lebih penting dalam hidup perawat tidak mempengaruhi hubungan negatif konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat menguji variabel konflik keluarga-pekerjaan secara lebih luas pada variabel-variabel lain seperti *family satisfaction* atau kepuasan keluarga agar penelitian mengenai konflik keluarga-pekerjaan lebih berkembang seperti konflik pekerjaan-keluarga yang telah lebih banyak diteliti.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality* yang ternyata terbukti sebagai variabel moderator, dengan variabel lainnya misalnya *work-family enrichment* (Bagger dan Andrew, 2012). *Work-family enrichment* merupakan partisipasi individu dalam satu peran yang dapat meningkatkan kualitas dalam peran lainnya.

5.2.2 Saran Praktis

1. Saran bagi manajemen, penting untuk memperhatikan mengenai pemberian gaji yang adil berdasarkan kinerja perawat. Apabila kinerja perawat baik dan melampaui target yang telah ditentukan maka, gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit harus berbeda dengan perawat yang kinerjanya biasa-biasa saja. Pemberian gaji juga harus sesuai berdasarkan jabatan dari perawat tersebut. Hal ini didasarkan indikator gaji paling rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
2. Penting bagi manajemen untuk memberikan kesempatan berlibur ataupun cuti bagi perawat agar perawat dapat memberikan apa yang diinginkan oleh keluarga, tanpa mengganggu pekerjaan. Hal ini didasarkan indikator pekerjaan mengganggu keinginan pekerja paling rendah dalam mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga perawat.
3. Manajemen dapat memberikan fasilitas bagi perawat, seperti *day care* yang berada di sekitar Rumah Sakit agar perawat dapat menjalankan pekerjaan sekaligus dapat mengontrol anaknya saat waktu istirahat, terutama bagi perawat wanita yang juga harus berperan sebagai ibu.

Hal ini dikarenakan indikator tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan paling rendah dalam mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan.

4. Manajer harus mengapresiasi perawat yang lebih mementingkan pekerjaan daripada keluarga. Misalnya dengan memberi penghargaan atau *rewards*. Hal ini didasarkan dari jawaban responden mengenai indikator-indikator sentralitas pekerjaan-keluarga, perawat lebih memilih pekerjaan yang terpenting dalam hidupnya dibanding keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, Sidia dan Yasir, A.F. 2014.”Impact of work-family conflict / family-work conflict on job satisfaction and life satisfaction : A case Study of a Publik Sector University Gujranwala Division Pakistan”. Dalam *International Journal of Multidisciplinary Science and Engineering*, Vol.5. No.8.
- Ahmad, Aminah.2008. “Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict”. Dalam *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4. No. 1, June 2008.
- Alimul, Aziz, H. 2002. *Pengantar Pendidikan Keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Alsam, Naeem *et al.* 2013. “The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan”. Dalam *World Applied Sciences Journal*, 24 (5): 628-633, 2013.
- Bagger, Jessica dan Andrew Li. 2012. “ Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship “. Dalam *Journal of Human Relations*, 65:473.
- Carlson, Dawn, S. dan K.M. Kacmar. 2000. “Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?”. Dalam *Journal of Management* 2000, Vol. 26. No. 5, 1031–1054.
- Carr, Jon, C., Scott L.B. dan Brian, T.G. 2008. “The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior?”. Dalam *Journal of Management*, 34:244.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus, J.H dan Beutell, N.J .1985. “Sources of conflict between work and family roles”, Dalam *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1, 76-88.

- Grzywacz, Joseph, G., *et al.* 2009. "Work-family conflict". Dalam *Encyclopedia of the Life Course and Human Development*, Vol.2, 490-494.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Karimi, Qumart., *et al.* 2012. "Consequence of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teacher". Dalam *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2)1869-1875.
- Li, Chaoping., *et al.* 2013. "Cross-Domain Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance". Dalam *Sosial Behavior and Personality*, 41(10). 1641-1654.
- Mian, Zhang., Rodger, W.F. dan David, D.F. 2012. "Work-family conflict and individual consequence". Dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27. No. 7, 696-713.
- Namasivayam, Kathik. 2004. "The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction". Dalam *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 28. No. 2, 242-250.
- Netermeyer, Richard, G., James, S., Boles dan Robert, McMurrian.1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". Dalam *Journal of Applied Psychology* 1996, Vol. 81. No. 4,400-410.
- Patel, CJ., A. Beekhan., Z. Paruk dan S.Ramgoon. 2008. "Research Article Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience". Dalam *Journal School of Pshychology Howard College Campus*, 31(1): 38-44.
- Pew Research Center. 2013. *What Men, Women Value in a Job*. <http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/11/chapter-3-what-men-women-value-in-a-job/> (21 Mei.2015).
- Poposki , Elizabeth, M. 2011. "The Blame Game: Exploring the Nature and Correlates of Attributions Following Work-Family Conflict". Dalam *Group & Organization Management*, 36(4) 499–525.
- Rathi, dan Barath. 2013. "Work-family conflict and job and family satisfaction Moderating effect of social support among police personnel". Dalam *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 32 No. 4, 2013: 438-454.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A.J . 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.

- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Jaya.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simon, Michael., Angelika, Kummerling dan Hans-Martin, Hasselhorn. 2004. "Work–Home Conflict in the European Nursing Profession". Dalam *INT J OCCUP ENVIRON HEALTH* 2004, 10:384–391.
- Sinambela, Lijan, P. 2012. *KINERJA PEGAWAI; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.
- Sukestiyarno, & Wardoyo. 2009. *Statistik*. Semarang: UNNES.
- Spector, Paul, E. 1985. "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey". Dalam *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13. No.6.
- Wang, Peng., John, J.L dan Kan, Shi. 2010. "Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: evidences from Asia". Dalam *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3) 298-308.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.
- Zhao, Xinyuan dan Hailin Qu. 2009. "A Study on Impact of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China". Dalam *International CHRIE Conference-Refered Track*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL BINA UPAYA KESEHATAN
RUMAH SAKIT JIWA Prof. dr. SOEROJO MAGELANG

Jalan Jendral Ahmad Yani 169 Magelang Kode Pos 56102 Tromol Pos 5
Telepon (0293) 363601 Dirut (0293) 363602 IGD (0293) 312590 Faximile (0293) 365183
Website : www.rsjsorojo.co.id Email : admin@rsjsorojo.co.id



Nomor : LB.02.01/II.2/087/2015
Hal : Izin Penelitian

26 Maret 2015

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang
Gedung C, Kampus Sekaran
Gunungpati, Semarang 50229

Menjawab surat Saudara No.752/UN37.1.7/PP/2015 tanggal 19 Maret 2015 tentang permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami mengizinkan mahasiswa Saudara sebagai berikut :

Nama : Andriyani Novitasari
NIM : 7311411078
Program Studi : Manajemen SDM (S1)

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "*Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-work Conflict pada Kepuasan Kerja dengan Work-Family Centrality sebagai Variabel Moderator, Studi pada Perawat RSJ Prof.dr.Soerojo Magelang*"

Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Mentaati semua peraturan yang berlaku selama melakukan kegiatan penelitian.
2. Membayar biaya administrasi dengan rincian sebagai berikut:
 - a. biaya penelitian : Rp. 240.000,-/penelitian
 - b. biaya *ethical clearance* : Rp. 85.000,-/sesi
 - c. biaya konsultasi : Rp. 85.000,-/sesi
3. Mempresentasikan rencana penelitian.
4. Mengumpulkan hasil penelitian

Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Direktur SDM dan Pendidikan

dr. Dyah Wahyu Priyanti, MPH
NIP-196104071988122001

Tembusan :

1. Direktur Utama RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang (sebagai laporan)
2. Kepala Instalasi Diklit RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang.
3. Sdri. Andriyani Novitasari, NIM 7311411078



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229

Telp. +62248508015 Fax. +62248508015

Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Nomor : 752/UN37.1.7/PP/2015

19 Maret 2015

Hal. : Ijin penelitian

Yth. Direktur Utama RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang
Jalan A. Yani No. 169 Magelang
Kota Magelang

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami:

Nama : Andriyani Novitasari
NIM : 7311411078
Prodi/Jur. : Manajemen SDM, S1
Semester : Genap, 2014/2015

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul: "Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict pada Kepuasan Kerja dengan Work-Family Centrality sebagai Variabel Moderator, Studi pada Perawat RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang", Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan April 2015 s.d. Mei 2015.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih



Dr. Wahyono, MM. NIP. 195601031983121001

Tembusan Yth.
Pembantu Dekan Bid. Akademik FE Unnes

FM-05-AKD-24

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Semarang, April 2015

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, saat ini sedang menyusun skripsi mengenai perilaku perawat yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner terlampir. Data Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan serta akan diolah secara *agregat* (rata-rata). Data tersebut nantinya akan dianalisis serta disajikan secara keseluruhan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti

Andriyani Novitasari

NIM 7311411078

Ket.

CP. 08995536156

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban yang anda pilih pada setiap pernyataan di bawah ini:

Petunjuk pengisian:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda *Check list* (√) pada salah satu jawaban yang tertera sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah.
2. Untuk kepentingan penelitian, mohon untuk mengisi semua jawaban (tidak ada yang dikosongi).
3. Jawaban tersedia dalam 5 pilihan, yaitu:
 - b. STS = Sangat tidak setuju
 - c. TS = Tidak Setuju
 - d. N = Netral
 - e. S = Setuju
 - f. SS = Sangat Setuju

KUESIONER PENELITIAN

NAMA : (boleh tidak diisi)

UMUR : tahun

JENIS KELAMIN : **Laki-laki / Perempuan** (coret yang tidak perlu)

MASA KERJA : tahun

UNIT KERJA :

STATUS : **Menikah (dengan anak) / Belum Menikah** (coret yang tidak perlu)

Isilah kuesioner ini dengan mengisi tanda *Check list* (√) pada salah satu kolom jawaban di bawah ini :

No	Indikator	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Work-Family Conflict</i>		Sumber: Netemeyer dkk. 1996				
1	Tuntutan dari pekerjaan saya mengganggu rumah, keluarga dan kehidupan sosial.					
2	Karena pekerjaan saya, saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkan untuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga saya, pasangan, atau teman-teman.					
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat saya lakukan karena tuntutan pekerjaan saya.					
4	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan sosial yang penting karena pekerjaan saya.					
5	Saya merasakan konflik antara pekerjaan dan tuntutan komitmen serta tanggung jawab dalam keluarga, pasangan, atau teman-teman.					
<i>Family-Work Conflict</i>		Sumber: Netemeyer dkk. 1996				
6	Adanya tuntutan keluarga, pasangan, atau teman-teman telah mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
7	Saya terkadang harus kehilangan pekerjaan saya agar tanggung jawab keluarga dan sosial terpenuhi.					

No	Indikator	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
8	Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena adanya tuntutan dari keluarga saya, pasangan, atau teman-teman.					
9	Kehidupan rumah dan kehidupan sosial saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti mendapatkan waktu untuk bekerja, menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari, dan bekerja lembur.					
10	Rekan kerja saya, dan rekan-rekan di tempat kerja tidak suka karena saya terlalu sering sibuk dengan keluarga dan kehidupan sosial saya.					
Kepuasan Kerja		Sumber: Spector 1985				
11	Saya rasa saya dibayar cukup banyak untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
12	Saya dibayar cukup banyak untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
13	Ketika saya melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, saya diberi penghargaan secara tepat.					
14	Saya menyukai atasan saya.					
15	Saya bekerja sesuai dengan kontrak kerja.					
16.	Saya mendapat waktu berlibur, misalnya (saya mendapatkan kesempatan berlibur bersama keluarga).					
17	Saya menyukai kondisi kerja, misalnya (lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik).					
18	Pekerjaan saya menyenangkan.					
Work-Family Centrality		Sumber: Carlson dan Kacmar 2000				
19	Dalam pandangan saya, tujuan hidup seseorang harus berorientasi pada <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .					
20	Kepuasan utama dalam hidup saya, lebih banyak datang dari <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .					
21	Hal-hal terpenting yang terjadi pada saya lebih terkait dengan <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .					

22	Dalam hidup seseorang <i>pekerjaan</i> harus lebih diutamakan daripada <i>keluarga</i> .					
23	Secara keseluruhan, saya menganggap bahwa keberadaan <i>pekerjaan</i> harus lebih penting daripada <i>keluarga</i> .					

LAMPIRAN UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Pekerjaan-Keluarga

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,932	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,7667	6,047	,823	,755	,914
X1.2	7,7667	6,806	,863	,776	,907
X1.3	7,6000	6,248	,837	,753	,909
X1.4	7,5667	6,530	,856	,746	,906
X1.5	7,8333	7,040	,724	,609	,930

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,857	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	6,9333	2,823	,546	,358	,858
X2.2	6,8333	2,695	,607	,564	,844
X2.3	6,9000	2,369	,783	,711	,797
X2.4	6,9667	2,447	,812	,740	,792
X2.5	6,9000	2,576	,627	,606	,840

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,907	,906	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,1333	6,878	,636	,443	,912
X3.2	16,2667	6,685	,673	,584	,906
X3.3	16,3000	6,079	,845	,771	,871
X3.4	16,1333	5,775	,804	,755	,880
X3.5	16,3667	5,551	,890	,800	,859

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,932	,934	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25,6000	12,110	,904	,866	,912
Y2	25,6000	12,179	,884	,857	,914
Y3	25,4667	11,430	,827	,771	,919
Y4	25,0333	13,068	,659	,599	,930
Y5	25,0000	13,517	,651	,513	,931
Y6	24,9000	13,128	,660	,578	,930
Y7	24,7667	12,737	,846	,774	,918
Y8	25,0000	11,931	,741	,604	,926

LAMPIRAN DATA RESPONDEN PENELITIAN

No	Umur	Kelamin	Masa Kerja	Status	Unit Kerja (Bangsal)
----	------	---------	------------	--------	----------------------

1	56	P	35	Menikah	Puntadewa
2	40	L	20	Menikah	Puntadewa
3	35	L	11	Menikah	Puntadewa
4	35	P	16	Menikah	Puntadewa
5	26	L	3	Belum Menikah	Puntadewa
6	38	L	13	Menikah	Puntadewa
7	26	P	4	Menikah	Puntadewa
8	30	P	7	Menikah	Baladewa
9	34	P	13	Menikah	Baladewa
10	29	P	5,5	Menikah	Baladewa
11	35	L	15	Menikah	Baladewa
12	32	P	10	Menikah	Baladewa
13	34	P	12	Menikah	Baladewa
14	35	P	10	Menikah	Baladewa
15	48	P	25	Menikah	Drupada
16	32	L	2	Menikah	Drupada
17	48	P	27	Menikah	Drupada
18	48	P	25	Menikah	Drupada
19	50	P	28	Menikah	Drupada
20	49	P	26	Menikah	Drupada
21	56	P	34	Menikah	Matswapati
22	31	L	7	Menikah	Matswapati
23	55	P	28	Menikah	Matswapati
24	46	P	28	Menikah	Matswapati
25	38	P	13	Menikah	Matswapati
26	48	P	26	Menikah	Matswapati
27	46	P	24	Menikah	Matswapati
28	52	P	29	Menikah	Matswapati
29	33	P	5	Belum Menikah	Basukarna
30	47	P	26	Menikah	Basukarna
31	54	P	33	Menikah	Basuk
32	32	L	1	Menikah	Basuk
33	34	L	15	Menikah	Basuk
34	50	P	29	Menikah	Abimanyu
35	55	P	33	Menikah	Abimanyu
36	25	L	4	Belum Menikah	Abimanyu
37	42	P	20	Menikah	Abimanyu
38	38	P	19	Menikah	Abimanyu
39	37	P	15	Menikah	Abimanyu

40	44	L	24	Menikah	Sadewa
41	37	L	15	Menikah	Sadewa
42	35	P	12	Menikah	Sadewa
43	58	P	35	Menikah	Sadewa
44	57	P	36	Menikah	Sadewa
45	46	P	20	Menikah	Sadewa
46	34	P	9	Menikah	Sadewa
47	48	P	25	Menikah	Antareja
48	49	L	29	Menikah	Antareja
49	50	L	23	Menikah	Antareja
50	32	L	7	Menikah	Antareja
51	28	L	5	Menikah	Antareja
52	30	L	5	Belum Menikah	Antareja
53	30	L	7	Menikah	Antareja
54	56	P	32	Menikah	Gatokaca
55	45	P	25	Menikah	Gatokaca
56	56	P	33	Menikah	Gatokaca
57	47	P	5	Menikah	Gatokaca
58	43	L	15	Menikah	Gatokaca
59	32	L	7	Menikah	Gatokaca
60	54	L	34	Menikah	Gatokaca
61	28	L	4	Belum Menikah	Dwarawati
62	39	L	10	Menikah	Dwarawati
63	54	P	34	Menikah	Dwarawati
64	31	L	8	Menikah	Dwarawati
65	35	L	8	Menikah	Dwarawati
66	29	L	5	Belum Menikah	Dwarawati
67	51	P	26	Menikah	Dwarawati
68	50	P	30	Menikah	Dwarawati
69	53	L	22	Menikah	Madukara
70	42	L	22	Menikah	Maduk
71	33	L	10	Menikah	Maduk
72	48	P	27	Menikah	Maduk
73	54	L	32	Menikah	Madukara
74	32	L	12	Menikah	Madukara
75	41	P	21	Menikah	Madukara
76	23	L	5	Menikah	Nakula
77	41	L	22	Menikah	Nakula
78	30	L	5	Menikah	Nakula

79	49	P	29	Menikah	Nakula
80	50	P	26	Menikah	Nakula
81	53	L	30	Menikah	Nakula
82	58	L	34	Menikah	Nakula
83	56	L	34	Menikah	Kresna
84	27	P	6	Menikah	Kresna
85	33	L	10	Menikah	Kresna
86	27	L	3	Menikah	Kresna
87	37	P	11	Menikah	Kresna
88	40	P	20	Menikah	Kresna
89	56	L	25	Menikah	Endang Pergiwa
90	35	L	12	Menikah	Endang Pergiwa
91	55	L	30	Menikah	Endang Pergiwa
92	31	P	6	Menikah	Endang Pergiwa
93	51	P	30	Menikah	Endang Pergiwa
94	28	P	1	Menikah	Endang Pergiwa
95	30	P	6	Menikah	Subadra
96	28	P	5	Menikah	Subadra
97	49	P	30	Menikah	Subadra
98	50	P	30	Menikah	Subadra
99	53	P	33	Menikah	Subadra
100	50	P	28	Menikah	Subadra
101	47	P	25	Menikah	Subadra
102	38	P	17	Menikah	Subadra
103	27	P	6	Menikah	Arimbi
104	28	P	7	Menikah	Arimbi
105	45	L	26	Menikah	Arimbi
106	50	P	24	Menikah	Arimbi
107	30	P	8	Menikah	Arimbi
108	50	L	20	Menikah	Arimbi
109	32	L	7	Menikah	Arimbi
110	34	L	11	Menikah	U
111	36	L	15	Menikah	U
112	55	P	33	Menikah	Utari
113	31	L	7	Menikah	Utari
114	46	L	26	Menikah	Utari
115	44	L	23	Menikah	Utari
116	27	L	1	Belum Menikah	Utari
117	29	L	3	Belum Menikah	Banowati

118	33	L	7	Menikah	Banowati
119	50	L	29	Menikah	Banowati
120	29	L	5	Menikah	Banowati
121	26	L	4	Menikah	Banowati
122	29	P	5	Menikah	Banowati
123	28	L	6	Belum Menikah	Harjuna
124	30	L	5	Menikah	Harjuna
125	39	L	19	Menikah	Harjuna
126	49	P	25	Menikah	Harjuna
127	39	P	10	Menikah	Harjuna
128	36	L	12	Menikah	Harjuna
129	30	P	8	Menikah	Drupadi
130	42	P	18	Menikah	Drupadi
131	57	P	34	Menikah	Drupadi
132	27	P	1	Belum Menikah	Drupadi
133	44	P	23	Menikah	Drupadi
134	55	P	34	Menikah	Drupadi
135	41	P	20	Menikah	Setyawati
136	28	P	1	Menikah	Setyawati
137	39	P	7	Menikah	Setyawati
138	33	P	10	Menikah	Setyawati
139	27	L	4	Menikah	Setyawati
140	30	L	15	Menikah	Setyawati
141	41	L	10	Menikah	Setyawati
142	50	L	20	Menikah	Irawan
143	31	L	6	Menikah	Irawan
144	55	L	23	Menikah	Irawan
145	34	P	12	Menikah	Irawan
146	25	L	1	Menikah	Irawan
147	37	L	17	Menikah	Irawan
148	42	P	20	Menikah	Irawan
149	24	P	2	Belum Menikah	Irawan
150	51	L	22	Menikah	Abiyasa
151	23	L	1	Belum Menikah	Abiyasa
152	44	P	15	Menikah	Abiyasa
153	49	P	21	Menikah	Abiyasa
154	35	L	9	Menikah	Abiyasa
155	47	L	17	Menikah	Abiyasa
156	38	P	12	Menikah	Abiyasa

22	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	3	3	3	3	26
23	2	2	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	5	4	5	37
24	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	4	30
25	2	2	2	4	2	12	2	1	2	1	2	8	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	3	3	2	2	20
27	2	2	3	3	2	12	2	1	2	1	2	8	4	4	5	5	5	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	2	2	2	3	1	10	1	1	1	2	2	7	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	4	4	29
29	2	2	3	3	1	11	1	1	1	2	2	7	4	3	3	3	4	17	3	3	2	2	3	3	3	3	22
30	2	2	3	3	2	12	1	1	2	1	2	7	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	4	4	4	4	30
31	3	2	2	2	1	10	2	2	3	2	3	12	4	5	4	4	4	21	2	2	3	3	4	3	5	4	26
32	1	2	2	1	1	7	2	3	2	2	3	12	4	5	4	4	4	21	2	3	3	3	2	3	4	4	24
33	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	4	4	4	4	30
34	2	2	2	3	2	11	1	2	2	1	2	8	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	2	2	2	3	1	10	2	3	2	3	2	12	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	4	4	29
36	3	2	2	2	1	10	2	2	3	2	3	12	4	5	4	4	4	21	3	3	3	3	4	3	5	5	29
37	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	4	4	5	4	5	22	4	3	3	3	4	4	5	4	30
38	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	4	30
39	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	4	4	3	4	28
40	3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	3	13	4	5	4	4	4	21	2	2	3	3	4	3	4	4	25
41	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	2	8	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	5	5	5	35
42	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	4	4	3	3	4	18	2	3	3	3	3	4	3	3	24
43	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
44	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	6	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	5	5	5	38
45	3	2	3	4	2	14	3	2	3	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	4	4	3	28
46	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	5	5	5	37

47	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	2	11	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
48	1	2	1	2	2	8	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	4	5	5	35
49	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	3	4	4	28
50	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	4	4	5	34
51	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	2	4	4	4	24
53	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	5	3	4	5	3	20	4	4	3	4	4	4	4	4	31
54	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	4	4	4	28
55	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
56	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12	3	2	2	3	3	13	4	5	4	4	4	4	4	5	34
57	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	4	3	2	3	4	16	3	3	2	3	4	4	4	4	27
58	2	2	3	2	1	10	1	1	1	2	2	7	3	3	4	3	5	18	2	3	2	3	3	4	5	5	27
59	1	2	3	3	2	11	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	5	5	5	32
60	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	3	3	3	3	3	15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	4	4	4	29
62	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	4	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	2	11	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	3	3	3	25
65	2	3	2	1	1	9	2	3	2	2	1	10	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	5	5	5	32
66	2	2	3	1	1	9	1	2	1	2	1	7	4	5	4	4	5	22	3	3	4	4	4	5	5	5	33
67	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	1	7	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	4	5	5	37
68	3	3	2	4	2	14	4	2	4	2	2	14	4	2	3	2	2	13	4	4	4	5	4	4	5	5	35
69	3	3	2	3	2	13	2	2	3	4	2	13	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	4	4	30
70	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	1	7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	5	5	35
71	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	5	4	5	5	35

72	2	2	2	1	1	8	1	1	2	2	1	7	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	4	5	5	39
73	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	4	4	3	3	30
74	2	2	2	1	1	8	1	1	2	2	1	7	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	5	39
75	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	2	7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	5	39
76	2	3	2	4	2	13	3	3	3	3	2	14	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	4	4	4	27
77	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	9	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	5	5	4	32
78	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	3	5	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
79	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	1	8	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	4	5	5	38
80	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	3	3	3	3	22
81	1	2	2	1	2	8	1	1	2	1	2	7	2	5	4	4	5	20	3	2	3	4	3	2	2	3	22
82	2	2	1	3	2	10	2	2	2	2	2	10	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	4	4	31
83	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	2	11	3	3	3	4	4	4	4	4	29
84	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	1	6	5	4	5	4	4	22	5	3	3	5	5	5	5	5	36
85	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	4	3	4	3	4	4	4	4	30
86	1	1	2	2	2	8	1	2	1	2	1	7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	5	39
87	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	5	5	35
88	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	2	3	3	3	25
89	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	5	5	5	5	36
90	1	1	1	2	2	7	1	2	2	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	4	3	3	4	25
91	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	4	3	2	3	24
92	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	5	4	4	33
93	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	2	11	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	4	5	4	29
94	3	3	2	2	3	13	4	3	2	3	3	15	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	4	4	4	35
95	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	1	1	1	2	1	6	1	1	2	2	1	7	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	4	5	5	37

122	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	5	5	36
123	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	4	4	28
124	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	4	4	4	27
125	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	4	3	4	28
126	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	4	4	36
127	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	4	30
128	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	4	4	30
129	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	3	12	4	4	5	5	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
130	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	6	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	5	4	5	37
131	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	2	12	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	4	4	4	29
132	1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	2	6	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4	5	5	35
133	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	4	4	4	4	29
134	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	4	5	4	5	5	23	3	3	3	3	3	4	3	4	26
135	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	3	4	3	15	5	5	5	4	4	5	4	4	36
136	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	4	4	4	4	28
137	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	4	4	31
138	4	3	4	3	2	16	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	3	16	2	2	2	3	3	3	3	2	20
139	3	3	2	3	3	14	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	3	4	29
140	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
141	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	4	4	4	35
142	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	4	4	4	31
143	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	5	5	5	38
144	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	1	8	5	5	4	5	4	23	3	3	5	4	4	5	5	5	34
145	2	2	2	3	3	12	3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	4	4	28
146	3	3	3	4	2	15	2	3	2	3	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	3	4	4	28

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN**Hasil Analisis Deskriptif Responden****Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	3	1.9	1.9	1.9
26 - 35 tahun	93	59.6	59.6	61.5
36 - 45 tahun	44	28.2	28.2	89.7
46 - 55 tahun	16	10.3	10.3	100.0
Total	156	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	72	46,2	46,2	46,2
Perempuan	84	53,8	53,8	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	17	10.9	10.9	10.9
6 - 10 tahun	34	21.8	21.8	32.7
11 - 15 tahun	21	13.5	13.5	46.2
16 - 20 tahun	15	9.6	9.6	55.8
> 20 tahun	69	44.2	44.2	100.0
Total	156	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	12	7.7	7.7	7.7
Menikah	144	92.3	92.3	100.0
Total	156	100.0	100.0	

Bangsas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Abimanyu	6	3,8	3,8	3,8
Abiyasa	7	4,5	4,5	8,3
Antareja	7	4,5	4,5	12,8
Arimbi	7	4,5	4,5	17,3
Baladewa	7	4,5	4,5	21,8
Banowati	6	3,8	3,8	25,6
Basukarna	5	3,2	3,2	28,8
Drupada	6	3,8	3,8	32,7
Drupadi	6	3,8	3,8	36,5
Dwarawati	8	5,1	5,1	41,7
Endang Pergiwa	6	3,8	3,8	45,5
Gatatkaca	7	4,5	4,5	50,0
Harjuna	6	3,8	3,8	53,8
Irawan	8	5,1	5,1	59,0
Kresna	6	3,8	3,8	62,8
Madukara	7	4,5	4,5	67,3
Matswapati	8	5,1	5,1	72,4
Nakula	7	4,5	4,5	76,9
Puntadewa	7	4,5	4,5	81,4
Sadewa	7	4,5	4,5	85,9
Setyawati	7	4,5	4,5	90,4
Subadra	8	5,1	5,1	95,5
Utari	7	4,5	4,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	

LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE

Analisis Deskriptif Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga							
1	Tuntutan dari pekerjaan saya mengganggu rumah, keluarga dan kehidupan sosial.	43	89	21	3	0	
		27.6%	57.1%	13.5%	1.9%	0%	
Total skor indikator WFC 1		43	178	63	12	0	296
Persentase							37.94%
Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga							
2	Karena pekerjaan saya, saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkan untuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga saya, pasangan, atau teman-teman.	36	94	23	3	0	
		23.1%	60.9%	14.7%	1.9%	0%	
Total skor indikator WFC 2		36	188	69	12	0	305
Persentase							39.10%
Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga							
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat saya lakukan karena tuntutan pekerjaan saya.	33	96	21	6	0	
		21.2%	61.5%	13.5%	3.8%	0%	
Total skor indikator WFC 3		33	192	63	6	0	294
Persentase							37.69%
Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga							
4	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan sosial yang penting karena pekerjaan saya	30	74	39	13	0	
		19.2%	47.4%	25	8.3%	0%	
Total Skor indikator WFC 4		30	148	117	52	0	347
Persentase							44.48%
Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga							
5	Saya merasakan konflik antara pekerjaan dan tuntutan komitmen serta tanggung jawab dalam keluarga, pasangan, atau teman-teman.	44	87	23	2	0	
		28.2%	55.8%	14.7%	1.3%	0%	
Total Skor indikator WFC 5		44	174	69	8	0	295
Persentase							37.82%
Total Keseluruhan Indikator							1537

Analisis Deskriptif Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (FWC)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan							
6	Adanya tuntutan keluarga, pasangan, atau teman-teman telah mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.	46	87	19	4	0	
		29.5 %	55.8 %	12.2 %	2.6 %	0 %	
Total skor indikator FWC		46	174	57	16	0	293
Persentase							37.56 %
Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan							
7	Saya terkadang harus kehilangan pekerjaan saya agar tanggung jawab keluarga dan sosial terpenuhi.	41	89	24	2	0	
		26.3 %	57.1 %	15.4 %	1.3 %	0 %	
Total skor indikator FWC 2		41	178	72	8	0	299
Persentase							38.33 %
Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan							
8	Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena adanya tuntutan dari keluarga saya, pasangan, atau teman-teman.	36	89	29	2	0	
		23.1 %	57.1 %	18.6 %	1.3 %	0 %	
Total skor indikator FWC 3		36	178	87	8	0	309
Persentase							39.61 %
Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan							
9	Kehidupan rumah dan kehidupan sosial saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti mendapatkan waktu untuk bekerja, menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari, dan bekerja lembur.	33	91	30	2	0	
		21.2 %	58.3 %	19.2 %	1.3 %	0 %	
Total Skor indikator FWC 4		33	182	90	8	0	313
Persentase							40.12 %
Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja							
10	Rekan kerja saya, dan rekan-rekan	35	96	22	3	0	

	di tempat kerja tidak suka karena saya terlalu sering sibuk dengan keluarga dan kehidupan sosial saya.	22.4 %	61.5 %	14.1 %	1.9 %	0 %	
Total Skor indikator FWC 5		35	192	66	12	0	305
Persentase							39.10 (
Total Keseluruhan Indikator							

Analisis Deskriptif Variabel Sentralitas Pekerjaan-Keluarga (*Work-family centrality*)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
Fokus tujuan hidup seseorang pada pekerjaan atau keluarga							
19	Dalam pandangan saya, tujuan hidup seseorang harus berorientasi pada <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .	0	4	32	81	39	
		0%	2.6%	20.5%	51.9%	25%	623
Total skor indikator <i>work-family centrality</i> 1		0	8	96	324	195	79.87%
Kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluarga							
20	Kepuasan utama dalam hidup saya, lebih banyak datang dari <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .	0	4	39	66	47	
		0%	2.6%	25%	42.3%	30.1%	
Total skor indikator <i>work-family centrality</i> 2		0	8	117	264	235	624
Persentase							80%
Hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga							
21	Hal-hal terpenting yang terjadi pada saya lebih terkait dengan <i>pekerjaan</i> daripada <i>keluarga</i> .	0	9	30	73	44	
		0%	5.8%	19.2%	46.8%	28.2%	
Total skor indikator <i>work-family centrality</i> 3		0	18	90	292	220	620
Persentase							79.48%
Mengutamakan pekerjaan atau keluarga							
22	Dalam hidup seseorang <i>pekerjaan</i> harus lebih diutamakan daripada <i>keluarga</i>	0	4	37	66	49	
		0%	2.6%	23.7%	42.3%	31.4%	
Total Skor indikator <i>work-family centrality</i> 4		0	8	111	264	245	628
Persentase							80.51%
Keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting							
23	Secara keseluruhan, saya menganggap bahwa keberadaan <i>pekerjaan</i> harus lebih penting	0	4	32	69	51	
		0%	2.6%	20.5%	44.2%	32.7%	

	daripada <i>keluarga</i> .						
Total Skor indikator <i>work-family centrality 5</i>	0	8	96	276	255	635	
Persentase						8	
Total Keseluruhan Indikator							

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS	Total
Gaji							
11	Saya rasa saya dibayar cukup banyak untuk pekerjaan yang saya lakukan.	0	11	58	64	23	567
		0%	7.1%	37.2%	41%	14.7%	
12	Saya dibayar cukup banyak untuk pekerjaan yang saya lakukan.	0	10	64	62	20	560
		0%	6.4%	41%	39.7%	12.8%	
Total skor indikator kepuasan kerja 1		0	42	366	504	115	1027
Persentase		0%	13.5%	78.2%	80.7%	27.5%	65.83%
Penghargaan							
13	Ketika saya melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, saya diberi penghargaan secara tepat.	0	13	56	63	24	
		0%	8.3%	35.9%	40.4%	15.4%	
Total skor indikator kepuasan kerja 2		0	26	168	252	120	566
Persentase							72.56%
Dukungan atasan							
14	Saya menyukai atasan saya.	0	4	47	82	23	
		0	2.6%	30.1%	52.6%	14.7%	
Total skor indikator kepuasan kerja 3		0	8	141	328	115	592
Persentase							75.89%
Kesesuaian pekerjaan							
15	Saya bekerja sesuai dengan kontrak kerja.	0	3	25	99	29	
		0%	1.9%	16%	63.5%	18.6%	

					%	%	
Total Skor indikator kepuasan kerja 4		0	6	75	396	145	622
Persentase							79.74 %
Kesempatan berlibur							
16	Saya mendapat waktu berlibur, misalnya (saya mendapatkan kesempatan berlibur bersama keluarga).	0	3	27	92	34	
		0%	1.9%	17.3 %	59%	21.8 %	
Total Skor indikator kepuasan kerja 5		0	6	81	368	170	625
Persentase							80.12 %
Kondisi Kerja							
17	Saya menyukai kondisi kerja, misalnya (lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik).	0	4	26	78	48	
		0%	2.6%	16.7%	50%	30.8%	
Total Skor indikator kepuasan kerja 6		0	8	78	312	240	638
Persentase							81.79 %
Pekerjaan yang menyenangkan							
18	Pekerjaan saya menyenangkan.	0	4	23	78	51	
		0%	2.6%	14.7%	50%	32.7%	
Total Skor indikator kepuasan kerja 7		0	8	69	312	255	644
Persentase							82.56 %
Total Keseluruhan Indikator							4714

LAMPIRAN PERHITUNGAN ANALISIS DESKRIPTIF

Hitungan Analisis Deskriptif Presentase Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC)

1. Indikator tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 296\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (296:780) \times 100\% \\ &= 37.94\%\end{aligned}$$

2. Indikator pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 305\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780\end{aligned}$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (305:780) \times 100\%$$

$$= 39.10\%$$

3. Indikator pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 294$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (294:780) \times 100\%$$

$$= 37.69\%$$

4. Indikator pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 347$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (347:780) \times 100\%$$

$$= 44.48\%$$

5. Indikator konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 295$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (295:780) \times 100\%$$

$$= 37.82\%$$

6. Jumlah skor konflik pekerjaan keluarga (WFC)

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah Skor} &= \text{jumlah skor indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} + \\
&\text{indikator 4} + \text{Indikator 5} \\
&= 296 + 305 + 294 + 347 + 295 \\
&= 1537 \\
\text{Skor ideal} &= \text{Jumlah skor ideal indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} \\
&+ \text{indikator 4} + \text{Indikator 5} \\
&= 780 + 780 + 780 + 780 + 780 \\
&= 3900 \\
\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\
&= (1537:3900) \times 100\% \\
&= 39.41\%
\end{aligned}$$

Hitungan Analisis Deskriptif Presentase Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (FWC)

1. Indikator tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\
&= 293 \\
\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\
&= 5 \times 1 \times 156 \\
&= 780 \\
\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\
&= (293:780) \times 100\% \\
&= 37.56\%
\end{aligned}$$

2. Indikator keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\
&= 299 \\
\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\
&= 5 \times 1 \times 156
\end{aligned}$$

$$= 780$$

$$\begin{aligned}\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (299:780) \times 100\% \\ &= 38.33\%\end{aligned}$$

3. Indikator keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 309\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (309:780) \times 100\% \\ &= 39.61\%\end{aligned}$$

4. Indikator keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 313\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (313:780) \times 100\% \\ &= 40.12\%\end{aligned}$$

5. Indikator kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 305\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780\end{aligned}$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (305:780) \times 100\%$$

$$= 39.10\%$$

6. Jumlah Skor konflik keluarga pekerjaan (FWC)

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{jumlah skor indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} + \\ &\text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} \\ &= 293 + 299 + 309 + 313 + 305 \\ &= 1519 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Jumlah skor ideal indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} \\ &+ \text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} \\ &= 780 + 780 + 780 + 780 + 780 \\ &= 3900 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (1519:3900) \times 100\% \\ &= 38.94\% \end{aligned}$$

Hitungan Analisis Deskriptif Presentase Variabel Sentralitas Pekerjaan-Keluarga (*Work-family centrality*)

1. Indikator fokus tujuan hidup seseorang pada pekerjaan atau keluarga

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 623 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 1 \times 156 \\ &= 780 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (623:780) \times 100\% \\ &= 79.87\% \end{aligned}$$

2. Indikator kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluarga

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 624 \end{aligned}$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (624:780) \times 100\%$$

$$= 80\%$$

3. Indikator hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 620$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (620:780) \times 100\%$$

$$= 79.48\%$$

4. Indikator mengutamakan pekerjaan atau keluarga

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 628$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (628:780) \times 100\%$$

$$= 80.51\%$$

5. Indikator keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 635$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (635:780) \times 100\%$$

$$= 81.41\%$$

6. Jumlah Skor konflik keluarga pekerjaan (FWC)

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{jumlah skor indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} + \\ &\text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} \\ &= 623 + 624 + 620 + 628 + 780 \\ &= 3130 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Jumlah skor ideal indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} \\ &+ \text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} \\ &= 780 + 780 + 780 + 780 + 780 \\ &= 3900 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (3130:3900) \times 100\% \\ &= 80.25\% \end{aligned}$$

Hitungan Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kepuasan Kerja

1. Indikator gaji

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} + \text{Pernyataan 2} \\ &= 567 + 560 \\ &= 1027 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel} \\ &= 5 \times 2 \times 156 \\ &= 1560 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\% \\ &= (1027:1560) \times 100\% \\ &= 65.83\% \end{aligned}$$

2. Indikator penghargaan

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{Jumlah nilai Pernyataan 1} \\ &= 566 \end{aligned}$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (566:780) \times 100\%$$

$$= 72.56\%$$

3. Indikator dukungan atasan

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 592$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (592:780) \times 100\%$$

$$= 75.89\%$$

4. Indikator kesesuaian pekerjaan

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 622$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (622:780) \times 100\%$$

$$= 79.74\%$$

5. Indikator kesempatan berlibur

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 625$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (625:780) \times 100\%$$

$$= 80.12\%$$

6. Indikator kondisi kerja

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 638$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (638:780) \times 100\%$$

$$= 81.79\%$$

7. Indikator pekerjaan yang menyenangkan

$$\text{Jumlah Skor} = \text{Jumlah nilai Pernyataan 1}$$

$$= 644$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{skor pernyataan tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel}$$

$$= 5 \times 1 \times 156$$

$$= 780$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (644:780) \times 100\%$$

$$= 82.56\%$$

8. Jumlah Skor konflik keluarga pekerjaan (FWC)

$$\text{Jumlah Skor} = \text{jumlah skor indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3} +$$

$$\text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} + \text{Indikator 6} + \text{Indikator 7}$$

$$= 1027 + 566 + 592 + 622 + 625 + 638 + 644$$

$$= 4714$$

$$\text{Skor ideal} = \text{Jumlah skor ideal indikator 1} + \text{Indikator 2} + \text{Indikator 3}$$

$$+ \text{Indikator 4} + \text{Indikator 5} + \text{Indikator 6} + \text{Indikator 7}$$

$$= 780 + 780 + 780 + 780 + 780 + 780 + 780$$

$$= 5460$$

$$\text{Presentase} = (\text{Jumlah Skor} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

$$= (4714:5460) \times 100\%$$

$$= 86.33\%$$

LAMPIRAN UJI ASUMSI KLASIK

Uji Asumsi Klasik

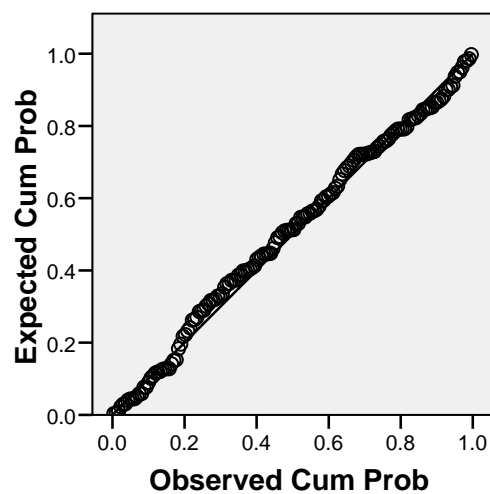
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37160459
Most Extreme	Absolute	.047

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Zscore: X1	-.493	-.182	-.132	.361	2.771
	Zscore: X2	-.507	-.173	-.126	.350	2.860
	Zscore: X3	.436	.332	.252	.761	1.314
	Moderasi_X1_X3	.345	.192	.140	.323	3.098
	Moderasi_X2_X3	.336	.144	.104	.323	3.098

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

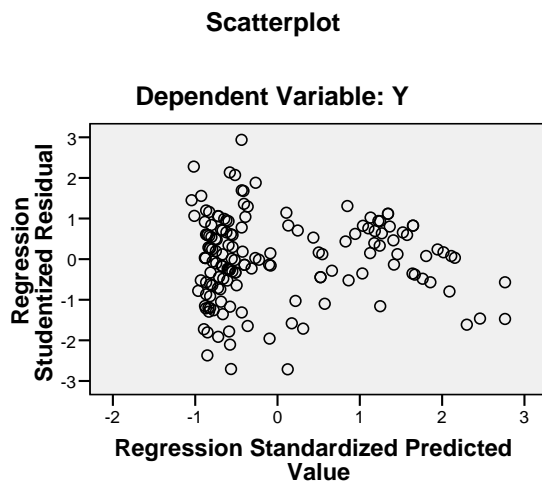
a. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.767	.307		9.014	.000
	Zscore: X1	-.064	.279	-.031	-.228	.820
	Zscore: X2	.188	.283	.091	.663	.508
	Zscore: X3	-.191	.192	-.092	-.994	.322
	Moderasi_X1_X3	-.097	.301	-.046	-.321	.749
	Moderasi_X2_X3	.012	.310	.006	.040	.968

a. Dependent Variable: AbRes

b. Scatterplot



LAMPIRAN HASIL ANALISIS MODERASI

Hasil Analisis Moderasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	156	3.00	20.00	9.9167	2.90485	8.438
X2	156	5.00	20.00	9.7756	2.74643	7.543
X3	156	10.00	25.00	20.0641	3.44108	11.841
Y	156	20.00	39.00	30.7949	4.71336	22.216
Valid N (listwise)	156					

Correlations

	Y	Zscore: X1	Zscore: X2	Zscore: X3	Moderasi_X1_X3	Moderasi_X2_X3
Pearson Correlation	Y	1.000	-.493	-.507	.436	.345
	Zscore: X1	-.493	1.000	.793	-.436	.037
	Zscore: X2	-.507	.793	1.000	-.467	.039
	Zscore: X3	.436	-.436	-.467	1.000	-.117
	Moderasi_X1_X3	.345	.037	.039	-.117	1.000
	Moderasi_X2_X3	.336	.064	.027	-.101	.821
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	Zscore: X1	.000	.	.000	.000	.321
	Zscore: X2	.000	.000	.	.000	.314
	Zscore: X3	.000	.000	.000	.	.072
	Moderasi_X1_X3	.000	.321	.314	.072	.
	Moderasi_X2_X3	.000	.213	.368	.105	.000
N	Y	156	156	156	156	156
	Zscore: X1	156	156	156	156	156
	Zscore: X2	156	156	156	156	156
	Zscore: X3	156	156	156	156	156
	Moderasi_X1_X3	156	156	156	156	156
	Moderasi_X2_X3	156	156	156	156	156

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Moderasi_X2_X3, Zscore: X2, Zscore: X3, Zscore: X1, Moderasi_X1_X3	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.877	.504		55.268	.000
	Zscore: X1	-1.036	.458	-.220	-2.262	.025
	Zscore: X2	-1.001	.466	-.212	-2.149	.033
	Zscore: X3	1.361	.316	.289	4.313	.000
	Moderasi_X1_X3	1.184	.495	.246	2.391	.018
	Moderasi_X2_X3	.905	.509	.183	1.778	.077

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Zscore: X1	-.493	-.182	-.132	.361	2.771
	Zscore: X2	-.507	-.173	-.126	.350	2.860
	Zscore: X3	.436	.332	.252	.761	1.314
	Moderasi_X1_X3	.345	.192	.140	.323	3.098
	Moderasi_X2_X3	.336	.144	.104	.323	3.098

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

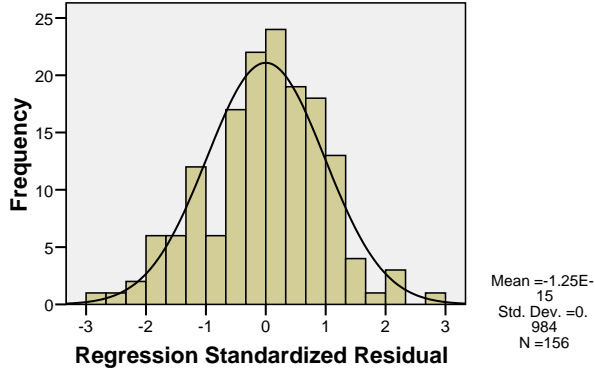
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.3576	39.8985	30.7949	3.29363	156
Std. Predicted Value	-1.044	2.764	.000	1.000	156
Standard Error of Predicted Value	.345	1.408	.639	.208	156
Adjusted Predicted Value	26.6807	40.1999	30.8009	3.30423	156
Residual	-9.20432	9.64669	.00000	3.37160	156
Std. Residual	-2.686	2.815	.000	.984	156
Stud. Residual	-2.712	2.937	-.001	1.009	156
Deleted Residual	-9.63011	10.50483	-.00599	3.54596	156
Stud. Deleted Residual	-2.772	3.015	-.002	1.016	156
Mahal. Distance	.577	25.151	4.968	4.279	156
Cook's Distance	.000	.128	.009	.018	156
Centered Leverage Value	.004	.162	.032	.028	156

a. Dependent Variable: Y

Charts

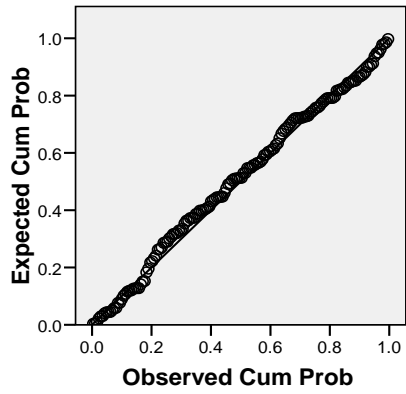
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y

