

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT PADA LIFE SATISFACTION MELALUI WORK LIFE BALANCE

(Studi pada perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal)

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Yanah Ria

7311415087

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari

: Selasa

Tanggal

: 10 Desember

2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dorojatin Prihandono, S.E, M.M, Ph.D

NIP. 197311092005011001

Pembimbing

Dra. Palupiningdyah, M.S.i

NIP. 195208042017092258

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari

: Kamis

Tanggal

: 26 Desember 2019

Penguji I

Dr. S Martono, M.Si.

NIP. 196603081989011001

Penguji II

Dr. Ketut Sudarma, M.M.

NIP. 195211152018021325

Penguji III

Dra. Palupiningdyah, M. Si.

NIP. 195208042017092258

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi

AS NEGERI SA TES

S HERI Yanto, M.B.A., Ph.D.

NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: Yanah Ria

NIM

: 7311415087

Tempat/Tanggal Lahir

: Kendal, 10 Januari 1997

Alamat

: Desa Krompakan RT 09 RW 05 Kec. Gemu

Kab. Kendal

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dan karya tulis orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Desember 2019

Yanah Ria

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Women of worth buat aku

adalah wanita yang sukses

jalani perannya sebagai ibu,

istri, sekaligus membuat

dirinya berarti buat orang lain"

(Dian Sastrowardoyo)

Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan

kepada:

- Orang tua penulis, Bapak Senan dan Ibu
 Wahyuni, yang selalu memberikan nasihat
 ,dukungan serta doa untuk penulis;
- 2. Almamater Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement pada Life Satisfaction Melalui Work Life Balance(Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, semangat, dan nasihat yang diberikan olh berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesmpatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum. sebagai Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang;
- 2. Drs. Heri Yanto, MBA., PhD. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi.;
- 3. Dorojatun Prihandono, S.E., MM., Ph.D sebagai Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang memberikan izin observasi dan penelitian.;
- 4. Dra. Palupiningdyah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan, nasihat, dan dukungan dalam penulisan skripsi ini:
- 5. Bapak dan ibu dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat, serta seluruh staff yang telah membantu selama proses studi di kampus;

- Staff diklat dan seluruh perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Kendal yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya dalam proses wawancara dan pengisian kuesioner;
- Sahabat serta teman teman penulis dari Manajemen D 2015 dan Manajemen SDM 2015 yang telah memberikan semangat dan saling membantu dalam proses penyusunan skripsi;
- Teman-teman Human ResourceClub UNNES yang telah mengajarkan kebersamaan dan pengalamanberorganisasi.
- Kedua saudara perempuan dan ketiga saudara laki-lakiku yang selalu memberi dukungan dalam hal apapun.
- Teman-teman kos Arum, Ratna, Esti, Caca, Tami, Devi, Suci yang telah menjadi keluarga kedua di perantauan.
- 11. Rekan kerja part time di Murni Juice dan rekan kerja part time di Homie Geprek Bawang yang telah memberikan pengalaman dan keluarga baru di lingkungan kerja.
- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah membersamai dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, Desember 2019

A Th

Yanah Ria

SARI

Ria, Yanah. 2019. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance* Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal." Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dra. Palupiningdyah, M.Si.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Work Engagement, Life Satisfaction, Work Life Balance

Beberapa tahun terakhir perubahan ekonomi, sosial, dan budaya telah berdampak pada kehidupan kerja individu maupun pada perusahaan perusahaan. Salah satu dampak pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja baik pria maupun wanita (Ashar & Harsanti, 2016:121). Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja.. Semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja, maka semakin banyak pula wanita yang mengalani peran ganda, yaitu tenaga kerja wanita yang menjalankan dua peran sekaligus karena selain berperan di dalam keluarga juga berperan didalam karirnya. Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga (Ashar & Harsanti, 2016:121). Ketika wanita mengalami konflik peran (work family conflict) maka akan menurunkan kepuasan hidupnya. Namun, apabila wanita bekerja memiliki keterikatan kerja (work engagement) maka akan meningkatkan kepuasan hidupnya. Keseimbangan hidup (work life balance) yang dimiliki wanita bekerja juga dapat meningkatkan kepuasan hidupnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan diperoleh ukuran sampel sebanyak 118 perawat wanita yang sudah menikah. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Metode analisis data yang digunakan uji instrumen (validitas dan reliabelitas), uji hipotesis, dan uji *path analysis* dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lima hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. Work family conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada life satisfaction perawat wanita. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan pada life satisfaction. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan pada work life balance. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan pada work life balance. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan pada life satisfaction. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa work life balance mampu memediasi hubungan work engagement pada life satisfaction, namun tidak mampu memediasi hubungan work family conflict pada life stisfaction.

Simpulan dari penelitian ini work family conflict tidak berpengaruh pada life satisfaction, namun dapat menurunkan work life balance. Work engagement dapat meningkatkan life satisfaction dan work life balance. Work life balance dapat meningkatkan life satisfaction. Sedangkan work life balance terbukti hanya mampu memediasi pengaruh work engagement dan life satisfaction. Saran dari penelititian ini yaitu manajemen rumah sakit hendaknya mengurangi kegiatan yang membuat perawat wanita begitu lelah, serta memberikan cuti apabila dirasa perlu untuk mengurangi konflik yang terjadi.

ABSTRAK

Ria, Yanah. 2019. "The Influence of Work Family Conflict and Work Engagement on Life Satisfaction Through Work Life Balance Studies in Women Nurses at Muhammadiyah Kendal Islamic Hospital." Final Project. Management major. Faculty of Economics, Semarang State University. Supervisor: Dra. Palupiningdyah, M.Si.

Keywords: Work Family Conflict, Work Engagement, Life Satisfaction, Work Life Balance

Recent years of economic, social and cultural change have impacted individual work lives and companies. One of the effects of rapid economic growth is marked by the growth of new industries that create opportunities for the workforce, both men and women (Ashar & Harsanti, 2016: 121). The presence of women in the world of work has great benefits and is needed in the world of work. The more women workers who work, the more women undergo a dual role, namely female workers who plays two roles at the same time because in addition to playing a role in the family also plays a role in his career. For working women, however they are housewives who are difficult to get away from the family environment (Ashar & Harsanti, 2016: 121). When women experience role conflict (work family conflict) it will reduce their life satisfaction. However, if a working woman has a work engagement, it will increase her life satisfaction. The work life balance of a working woman can also increase her life satisfaction.

The population in this study were all married female nurses at the Muhammadiyah Kendal Islamic Hospital. The sampling technique used probability sampling technique and obtained a sample size of 118 married female nurses. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale of 1-5. Data analysis methods used were instrument testing (validity and reliability), hypothesis testing, and path analysis tests using SPSS 23 software.

The results of hypothesis testing in this study indicate that five hypotheses were accepted and two hypotheses were rejected. Work family conflict has a negative and not significant effect on the life satisfaction of female nurses. Work engagement has a positive and significant effect on life satisfaction. Work family conflict has a negative and significant effect on work life balance. Work engagement has a positive and significant effect on work life balance. Work life balance has a positive and significant effect on life satisfaction. The results of the path analysis test show that work life balance is able to mediate the relationship of work engagement in life satisfaction, but is not able to mediate the relationship of work family conflict in life satisfaction.

The conclusion from this study work family conflict does not affect life satisfaction, but can reduce work life balance. Work engagement can increase life satisfaction and work life balance. Work life balance can increase life satisfaction. Whereas work life balance is proven to only be able to mediate the effect of work engagement and life satisfaction. Suggestions from this research are that hospital management should reduce activities that make female nurses so tired, and provide leave when it is necessary to reduce conflicts that occur.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	.i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.	ii
PENGESAHAN KELULUSANi	ii
PERNYATAANi	·V
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
PRAKATAv	√i
SARIv	ii
ABSTRACTi	X
DAFTAR ISI	X
DAFTAR GAMBAR	kvi
DAFTAR TABELx	vii
DAFTAR LAMPIRAN	кiх
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identiikasi Masalah	14
1.3 Cakupan Masalah	16
1.4 Perumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian	17
1.6 Manfaat Penelitian	18
1.6.1 Manfaat Teoritis	18
1.6.2 Manfaat Praktis	18
1.7 Orisinalitas Penelitian	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
2.1 Kajian Teori Utama	21

	2.1.1 Teori Peran	21
	2.1.2 Teori Border (Batas) Kerja Keluarga	21
	2.1.3 Teori Kesejahteraan (Subjective Well Being)	22
2.2	2 Kajian Variabel Penelitian	23
	2.2.1.1 Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga)	23
	2.2.1.2 Pengertian Work Family Conflict	23
	2.2.1.3 Dimensi Work Family Conflict	24
	2.2.1.4 Indikator Work Family Conflict	25
	2.2.1.5 Faktor Yang Mmempengaruhi Work Family Conflict	26
	2.2.2 Work Engagement (Keterikatan Kerja)	27
	2.2.2.1 Pengertian Work Engagement	27
	2.2.2.2 Indikator Work Engagement	28
	2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement	29
	2.2.2.4 Keuntungan dari Work Engagement	30
	2.2.3 Work Life Balance	31
	2.2.3.1 Pengertian Work Life Balance	31
	2.2.3.2 Komponen Work Life Balance	31
	2.2.3.3 Dimensi Work Life Balance	32
	2.2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance	33
	2.2.4 Life Satisfaction (Kepuasan Hidup)	34
	2.2.4.1 Pengertian <i>Life Satisfaction</i>	34
	2.2.4.2 Indikator <i>Life Satisfaction</i>	34
	2.2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Life Satisfaction	35
2.3	Kajian Penelitian Terdahulu	36
2.4	Kerangka Bernikir	39

		2.4.1	Pengaruh work family conflict pada life satisfaction	Ю
		2.4.2	Pengaruh work engagement pada life satisfaction	l 1
		2.4.3	Pengaruh work family conflict pada work life balance	12
		2.4.4	Pengaruh work engagement pada work life balance	13
		2.4.5	Pengaruh work life balance pada life satisfaction	13
		2.4.6	Peran mediasi work life balance pada hubungan work family conflict da	ın
			life satisfaction	14
		2.4.7	Peran mediasi work life balance pada hubungan work engagement dan la	ife
			satisfaction	16
	2.5	Hipote	esis Penelitian4	18
BAB	III M	IETODI	ELOGI PENELITIAN4	19
	3.1	Jenis d	an Desain Penelitian4	19
	3.2	Popula	si, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel4	19
		3.2	.1 Populasi3	36
		3.2	.2 Sampel5	50
		3.2	.3 Teknik Pengambilan Sampel5	51
	3.3	Variab	el Penelitian dan Definisi Operasional Variabel5	52
		3.3	.1 Variabel Penelitian5	52
		3.3	.2 Definisi Operasional Variabel5	53
	3.4	Jenis d	an Sumber Data5	6
		3.4	.1 Data Primer5	6
		3.4	.2 Data Sekunder5	56
	3.5	Metode	e Pengumpulan Data5	57
		3.5	.1 Metode Observasi5	57
		3.5	2 Metode Wawancara 5	57

3.5.3	Metode Kuesioner	57
3.6 Uji Instru	ımen	58
3.6.1	Uji Validitas	58
3.6.2	Uji Reliabilitas	61
3.7 Metode A	Analisis Data	62
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	62
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	63
3.7.3	Uji Hipotesis	65
3.7.4	Uji Analisis Jalur	66
BAB IV HASIL PE	NELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Per	nelitian	69
4.1.1	Sambaran umum Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal	69
4.1.2 P	rofil responden.	70
4.1.3 A	analisis Statistik Deskriptif Responden	70
4.1.3.	1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.	70
4.1.3.	2 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.1.3.	3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pernikahan	72
4.1.4 A	analisis Deskriptif Variabel Penelitian	73
4.1.3.	1 Distribusi Frekuensi Work Family Conflict	74
4.1.3.	2 Distribusi Frekuensi Work Engagbement	76
4.1.3.	3 Distribusi Frekuensi Work Life Balance.	78
4.1.3.	4 Ditribusi Freekuensi <i>Life Satisfaction</i>	80
4.1.5 U	Jji Asumsi Klasik	81
4.1.5.	1 Uji Normalitas	81
415	2 Uii Multikolinieritas	82

4.1	.5.3 Uji Heterokedastisitas.	83
4.1.6	Uji Hipotesis	84
4.1	.6.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	85
4.1.7	Analisis Jalur (Path Analysis).	86
4.2 Pemba	hasan	94
4.2.1	Work Family Conflict pada Life Satisfaction perawat wanita.	
	Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.	94
4.2.2	Work Engagement pada Life Satisfaction perawat wanita Rumah	
	Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.	96
4.2.3	Work Family Conflict pada Work Life Balance perawat wanita	
	Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.	98
4.2.4	Work Engagement pada Work Life Balance perawat wanita	
	Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.	100
4.2.5	Work Life Balance pada Life Satisfaction perawat wanita Rumah	
	Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.	101
4.2.6	Work Life Balance Memediasi Hubungan Work Family Conflict	
	pada Life Satisfaction perawat wanita Rumah Sakit Islam	
	Muhammadiyah Kendal.	103
4.2.7	Work Life Balance Mememdiasi Hubungan Work Engagement	
	pada Life Satisfaction perawat wanita Rumah Sakit Islam	
	Muhammadiyah Kendal.	105
BAB V PENUTU	P	108
5.1 Simpulan.		108
5.2 Saran		110
5.2.1 San	ran Teoritis	110

5.2.2	Saran Praktis.	110
DAFTAR PU	STAKA	114

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Berpikir	47
3.1 Gambar Model Analisis Jalur Path.	67
4.1 Gambar Hasil Uji Path Analisis Work Family Conflict dan Work Engagement	pada <i>Life</i>
Satisfaction melalui Work Life Balance.	92

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Research Gap Pengaruh Work Family Conflict pada Life Satisfaction	5
1.2 Tabel Research Gap Pengaruh Work Engaement pada Life Satisfaction	9
1.3 Tabel Jumlah Pasien Rawat Inap RSI Kendal Januari 2018-Januari 2019	12
1.4 Tabel Hasil Pre-Study <i>Life Satisfacton</i> .	13
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	36
3.1 Tabel Perhitungan Sampel Proporsional	52
3.2 Tabel Indeks Skala <i>Likert</i>	57
3.3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Work Family Conflict	59
3.4 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement.	59
3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance	60
3.6 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel <i>Life Satisfaction</i>	60
3.7 Tabel Uji Reliabilitas Instrumen.	61
3.8 Tabel Kriteria Nilai Indeks.	63
4.1 Tabel Distribusi Usia Responden	71
4.2 Tabel Distribusi Masa Kerja Responden.	72
4.3 Tabel Distribusi Usia Pernikshsn Responden.	72
4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Family Conflict	74
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Work family conflict.	76
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Engagement	76
4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Work Engagement.	77
4.8 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance.	78
4.9 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Work Life Balance.	79
4.10 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Life Satisfaction</i>	80

4.11 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel <i>Life Satisfaction</i>	
4.12 Tabel Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> . 82	
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas. 82	
4.14 Tabel Hasil Uji Glejser. 83	
4.15 Tabel Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work Family Conflict, Work Engagement dan Work	
Life Balance pada Life Satisfaction	
4.16 Tabel Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work Family Conflict, Work Engagement pada	
Work Life Balance85	
4.17 Tabel Model Summary Regresi. 88	
4.18 Tabel Hasil Analisis Regresi 1	
4.19 Tabel Model Summary Regresi II	
4.20 Tabel Hasil Regresi II	
4.21 Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Family Conflic pada Life	
Satisfaction melalui Work Life	
4.22 Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Engagement pada Life Satisfaction	
melalui Work Life Balance	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Observasi Penelitian.	123
Lampiran 2 Surat Balasan Penerimaan Melakukan Penelitian Rumah	Sakit Islam
Muhammadiyah Kendal	124
Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian.	
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian Rumah Sakit Islam	Muhammadiyah Kendal
	126
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian	140
Lmpiran 7 Hasil Uji Instrument (Validitas dan Reliabilitas)	154
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	167
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis.	169
Lampiran 10 Hasil Uji <i>Path Analysi</i>	170
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian	171

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir perubahan ekonomi, sosial, dan budaya telah berdampak pada kehidupan kerja individu maupun pada perusahaan-perusahaan. Salah satu dampak pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja baik pria maupun wanita (Ashar & Harsanti, 2016:121). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Popp, 2000:16).

Adapun beberapa alasan wanita bekerja meskipun sudah menikah diantaranya sebagai berikut: menurut Handini, Haryoko, & Yulianto, (2014:174) wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Alasan yang paling utama yaitu kebutuhan ekonomi, karena semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para wanita memutuskan untuk bekerja. Selain itu, penghasilan suami yang tidak mencukupi seringkali menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja (Hoffman & I, 1986:272). Alasan lain terdapat aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi para wanita untuk mencari alternatif kegiatan selain dirumah, misalnya kebosanan. Alasan yang terakhir untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status sosial dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat. Dengan bekerja, wanita akan

merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki bekerja (Hartman, 1975).

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja. Sebagai partner kaum pria, tidak hanya dirumah tapi juga dalam dunia kerja dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat mereka. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat didunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Telah banyak bukti bahwa wanita bekerja dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya mereka lebih dari apa yang telah diperbuat kaum pria (Ashar & Harsanti, 2016:123) . Peningkatan jumlah wanita di Indonesia yang bekerja diluar rumah dapat terlihat dari meningkatnya partisipasi kerja wanita.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, jumlah wanita yang bekerja di Jawa Tengah meningkat dari tahun 2015-2017 dengan nilai 2015 sebanyak 6,70 juta jiwa, tahun 2016 sebanyak 6,80 juta jiwa, dan pada tahun 2017 sebanyak 7,16 juta jiwa tenaga kerja wanita. Oleh karena itu, semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja, maka semakin banyak pula wanita yang mengalani peran ganda, yaitu tenaga kerja wanita yang menjalankan dua peran sekaligus karena selain berperan di dalam keluarga juga berperan didalam karirnya. Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga(Ashar & Harsanti, 2016:121). Oleh karena itu, dalam meniti karir wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Artinya wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal yang menyangkut rumah tangganya.

Tantangan dan hambatan yang dihadapi wanita dalam usahanya untuk bekerja dan mencapai karir diluar rumah memang cendrung lebih kompleks dibandingkan laki-laki(Anwar, 2015:56). Kaum wanita dihadapkan pada tingginya tekanan baik dari domain pekerjaan maupun domain keluarga serta dituntut untuk berperan penting dalam kedua domain tersebut. Adapun tuntutan pekerjaan biasanya berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau mengejar target dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, melayani suami dan menjaga anak (Anwar, 2014:60).

Wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yang biasanya disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) (Ashar & Harsanti, 2016:122). Work family conflict merupakan bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Alam, 2017:111). Keterbatasan ruang, waktu, dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (interrole conflict)(Rau, 2002:114). Work family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985:79).

Work family conflict dapat menimbulkan dampak negatif baik pada individu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaraya adalah gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, berkurangnya kualitas baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga yang menyebabkan imbalance pada kehidupannya, serta menurunnya kepuasan hidup (life satisfaction) seseorang (Ashar & Harsanti, 2016:122).Penelitian ini membahas salah satu dampak

negatif dari work family conflict yaitu rendanya kepuasan hidup (life satisfaction) seseorang.

Veehoven (2011:31) menyatakan bahwa *life satisfaction* merupakan tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan. Work family conflict dapat mengarah pada strees dalam bekerja karena work family conflict ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda(Nurmayanti, Sakti, Putra, & Wardani, 2018:37). Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Wanita karir yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah (Kadir, 2001:65). Biasanya seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan hidup seseorang mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work family conflict dan family work conflict berhubungan negatif dan signifikan terhadap pekerjaan dan kepuasan hidup (life satisfaction) seseorang (Kossek & Ozeki, 1998:142;Mesmer-magnus & Viswesvaran, 2005:220). Penelitian ini didukung oleh penelitian (Karckay & Bakalım, 2017:9) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara work family conflict dan life satisfaction, dan antara hubungan family work conflict dan life satisfaction. Studi lain juga menemukan bahwa work family conflict memliki pengaruh rendah pada kualitas kehidupan keluarga yang akibatnya memberikan efek negatif pada life satisfaction seseorang (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991:48). Oleh karena itu, individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami work family conflict dan tingkat

stress psikologi lebih tinggi dan *life satisfaction* yang rendah (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003:525).Artinya semakin tinggi seseorang melibatkan pekerjaan daripada keluarga maka semakin timpang waktu yang diberikan untuk keluarga. Sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu pada kedua domain tersebut dan terjadi ketidakpuasan dalam kehidupan mereka.

Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003:525). Sulistiawan & Armuninggar, (2017:145) dalam penelitiannya menemukan bahwa dari tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga terdapat satu jenis work family conflict yang tidak memiliki pengaruh terhadap life satisfaction yaitu job homemaker conflict., sehingga hasil menunjukkan bahwa work family conflict tidak berpengaruh pada life satisfaction. Penelitian work family conflict juga pernah dilakukan oleh Ranihusna & Wulansari, (2015:221) yang menemukan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Rohmah, (2015) juga pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada work family conflict yang hasilnya menyatakan kedua variabel memiliki pengaruh positif. Berikut hasil penelitian pada penelitian terdahulu terkait dengan hubungan work family conflict pada life satisfaction:

Tabel 1.1
Research Gap
Pengaruh work family conflict pada life satisfaction

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Karckay &	The mediating effect of	Terdapat hubungan negatif
	Bakalım, (2017)	work – life balance on the	antara work family conflict dan
		relationship between work	life satisfaction, dan antara
		– family conflict and life	hubungan family work conflict
		satisfaction	dan life satisfaction.
2	Sulistiawan &	Konflik Pekerjaan-	Bahwa terdapat satu jenis work
	Armuninggar,	Keluarga : Tipe Konflik	family conflict yang tidak ber
	(2017	dan Dampaknya Pada	pengaruh pada life satisfaction
		Kepuasan	yaitu job homemaker conflict.,
			sehingga work family conflict
			tidak berpengaruh pada <i>life</i>
			satisfaction

Selain work family conflict dapat menurunkan life satisfaction seseorang, work family conflict juga dapat berpengaruh pada work life balance (Karckay & Bakalım, 2017:5).Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work family conflict dan family conflict berhubungan negatif dan signifikan terhadap phsycological well being (Frone, 2000:890). Penelitian ini didukung oleh penelitian Adams et al., (1996:416) yang menunjukkan bahwa kedua jenis konflik yaitu work family conflict dan family work conflict memiliki efek negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi work family conflict yang dialami seseorang, maka semakin rendah seseorang tersebut mengalami work life balance atau sulitnya individu dalam menyeimbangkan kedua domain tersebut dalam kehidupannya.

Work life balance merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Aggarwal, 2015:83) . Beberapa penelitian melibatkan work life balance untuk mengurangi konflik didalam pekerjaan (Balunos et al., 2015:109).Hal tersebut sejalan dengan Kim, (2014:40)Kim, (2014:40) yang berpendapat bahwa work life balance terjadi ketika tidak adanya konflik. Namun, work life balance dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan mental pasangan yng sudah menikah (Evans, Carney, & Wilkinson, 2013:438).

Kurangnya work life balance dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, stress psikologis, hingga pada gangguan perkawinan (Pandu, Balu, & Poorani, 2013:613). Selain itu, penurunan kepuasan dan penurunan kualitas peran orangtua adalah konsekuensi negatif dari work life balance (Hill et al., 2010:55). Menurut Haar, (2013:3319) work life balance seseorang memainkan peran

penting dalam pekerjaan dan kepuasan hidup laki-laki dan perempuan. Hasil psikologis *work life balance* memberikan keuntungan, dimana konflik itu merugikan dan pengayaan kehidupan kerja memberikan manfaat pada *life satisfaction*.

Penelitian lain menemukan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap life satisfaction (Brough et al., 2014:2736) Hal ini didukung penelitian (Omran, 2016:40) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap work engagement dan life satisfaction. Hasil penelitian Cain, Busser, & Kang, (2018:2290) juga menemukan terdapat hubungan positif signifikan antara work life balance pada life satisfaction. Hasil penelitian Cain et al., (2018) menunjukkan bahwa peningkatan yang terjadi pada work life balance seseorang juga akan satisfaction mereka. Menurut Karckay meningkatkan life Bakalım, (2017:4)karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan keluarga. Work life balance pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan. Serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh positif pula terhadap *life satisfaction* mereka (Haar, 2013:3305).

Selain work life balance yang menjadi faktor life satisfaction, work engagement dapat meningkatkan life satisfaction seseorang (Hakanen & Schaufeli, 2012:420). Work engagement pada dasarnya merupakan kondisi pemikiran positif yang menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan(W. B. Schaufeli, Salanova, Vicente Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002:67). Artinya, baik fisik, pikiran, dan emosi benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya ditempat kerja.

Engaged worker mengacu pada karyawan yang memiliki work engagement dalam dirinya. Work engagement karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa work engagement mempunyai dampak positif terhadap kinerja inividu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang engaged akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju kedepan bersama organiasi (Sun, 2018:65). Menurut Lin, (2010:525) menemukan bahwa tingginya tingkat work engagement berubungan erat terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Semakin tinggi work engagement maka kepuasan dan komitmen karyawan juga semakin tinggi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan terikat, mereka membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat yang menjadi ciri keterikatan ditempat kerja (Rothbard, 2011:23). Selain itu, mereka yang mempunyai work engagement juga dapat menghasilkan kepuasan yang lebih besar pada kesehatan, kehidupan, dan pekerjaan (Spreitzer & Cameron, 2014:12). Keseimbangan yang dirasakan dan sifat-sifat melekat yang dimiliki karyawan dapat mendukung *life satisfaction* yang lebih besar.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Körner, Reitzle, & Silbereisen, 2012:192) bahwa *work engagement* dan *life satisfaction* memiliki hubungan positif ketika seseorang bekerja, tapi tidak berkomitmen berlebihan pada tugas pekerjaan. Hakanen & Schaufeli, (2012:420) menunjukkan hasil yang serupa bahwa terdapat pengaruh positif dari *work engagement* pada domain kehidupan diluar rumah dan meningkatkan kesejahteraan dan *life satisfaction*. Cain, Busser, & Kang, (2018:2290)

juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara work engagement dan life satisfaction. Penelitian Mache, Vitzthum, Klapp, & Danzer, (2013:7) juga menunjukkan bahwa peningkatan work engagement akan berdampak positif pada kepuasan dan kualitas hidup. Life satisfaction telah terbukti sebagai prediktor hasil positif termasuk kepuasan yang lebih lama dan produktivitas yang lebih besar. Sehingga semakin tinggi karyawan memiliki work engagement, maka akan meningkatkan life satisfaction mereka. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Fama, & Rojas-Santiago, (2017:130) yang menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi work engagement, dimensi absorbtion dan dedication menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kepusan hidup. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait hubungan antara work engagement pada life satisfaction:

Tabel 1.2
Research Gap
Pengaruh work engagement pada life satisfaction

	= tinguiz tini tinguigentetti patata tije sattisjatettett			
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	
1	Cain, Busser, &	Executive chefs 'calling:	Terdapat hubungan positif	
	Kang, (2018)	effect on engagement ,	signifikan antara work	
		work-life balance and life	engagement dan life satisfaction	
		satisfaction	chef	
2	Polo-Vargas,	The relationship between	Bahwa dari ketiga dimensi	
	Fernández-Ríos,	organizational	work engagement, dimensi	
	Bargsted, Fama,	commitment and life	absorbtion dan dedication	
	& Rojas-	satisfaction : The	menunjukkan hubungan yang	
	Santiago, (2017)	mediation of employee	tidak signifikan terhadap <i>life</i>	
			satisfaction	

Selain menguji pengaruh langsung, penelitian ini juga akan menguji peran mediasi variabel *work life balance*. Menyeimbangkan tuntutan pekerjan dan keluarga adalah tantangan utama bagi karyawan dan organisasi (Valcour, 2007:3). Seseorang yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya diharapkan mampu meningkatkan *life satisfaction* individu tersebut. Namun, jika karyawan mengalami

konflik yang tinggi pada pekerjaan dan keluarga maka keseimbangan akan sulit diciptakan sehingga kepuasan hidup seseorang kurang maksimal. Penelitian peran mediasi work life balance pernah dilakukan oleh Haar, (2013:3318) yang menemukan bahwa work life balance memiliki dampak tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap life satisfaction orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja. Hasil penelitian (Haar, Russo, Suñe, & Olliermalaterre, 2014:369) menunjukkan bahwa peran keseimbangan dapat menjadi keadaan yang menguntungkan bagi karyawan. Sehingga karyawan yang dilaporkan memiliki keseimbangan yang lebih besar memiliki kepuasan yang lebih tinggi dan masalah psikologis yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keseimbangan yang lebih rendah (Marks & MacDermid, 1996).

Kabupaten Kendal merupakan sebuah kabupaten di JawaTengah yang termasuk dalam wilayah metropolitan Kedungsapur yang terbesar keempat setelah Jabodetabek, Gerbangkertosusila, dan Bandung Raya. Sebagai salah satu wilayah metropolitan jumlah penduduk di Kabupaten Kendal tidaklah sedikit. Menurut Badan Pusat Statistik Kendal jumlah penduduk Kabupaten Kendal dari tahun 2014 sampai 2016 meningkat yang berkisar pada angka 900 ribu jiwa. Seiring meningkatnya jumlah penduduk maka meningkat pula jumlah angkatan kerja. Salah satunya yaitu pada profesi perawat. Perawat memilik peran penting sebagai tenaga medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan.

Sekitar 60-70% pegawai rumah sakit adalah perawat, pada kenyataannya kebanyakan perawat di Indonesia adalah wanita. Sebagai wanita bekerja yag sudah berkeluarga, perawat wanita dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai pekerja ketika ditempat kerja.

Perawat wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada yang belum menikah.

Penelitian ini dilakukan di salah satu rumah sakit di Kendal, yaitu Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal atau sering disebut RSI Kendal merupakan rumah sakit yang dikelola oleh masyarakat Muhammadiyah Kendal yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan prima, profesional, dan islami sesuai dengan ilmu kedokteran. Rumah sakit ini dipilih karena hasil observasi pada wawancara tidak terstruktur mengindikasikan bahwa sebagian perawat RSI Kendal mengalamiwork famlily conflict. Padahal menurut idealisme islam, wanita harus menjadi abdi rumah tangga tetapi perawat di RSI Kendal justru pekerjaan-keluarga terindikasi mengalami konflik dimana perawat memfokuskan perannya di pekerjaan karena tuntutan yang lebih berat dan kurang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Selain itu berdasarkan informasi Staf Bagian Diklat RSI Kendal sebelumnya belum pernah ada penelitian mengenai sumber daya insani pada rumah sakit tersebut, sehingga peneliti mengambil RSI Kendal sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa perawat dapat diketahui bahwa kebanyakan dari mereka sudah menikah dan sudah mempunyai anak. Alasan mereka masih bekerja padahal sudah berkeluarga karena memiliki pendidikan yang tinggi yang sesuai bidang, selain itu mereka punya penghasilan tambahan sendiri, dan alasan yang terakhir membantu ekonomi keluarga

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat RSI Kendal mengalami tuntutan peran sebagai istri, dan ibu dari anak mereka yang harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didalam keluarga. Hasil tersebut membuat perawat merasa terbebani dan dapat menurunkan semangat kerja yang dapat berdampak pada

kepuasan hidup mereka. Selain tekanan dari keluarga, perawat juga merasakan tekanan di pekerjaannya dari pasien atau keluarga pasien yang membuat beban dan tanggung jawab perawat bertambah. Semakin bertambahnya jumlah pasien rawat inap yang masuk maka semakin bertambah pula beban yang ditanggung perawat di tempat kerja. Berikut adalah data jumlah pasien rawat inap pada bulan Januari 2018-Januari 2019 Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Inap RSI Kendal Januari 2018 - Januari 2019

No	Bulan	Jumlah Pasien Rawat Inap	
1	Januari	1283 orang	
2	Febeuari	1141 orang	
3	Maret	1427 orang	
4	April	1205 orang	
5	Mei	1060 orang	
6	Juni	1180 orang	
7	Juli	1296 orang	
8	Agustus	1315 orang	
9	September	1482 orang	
10	Oktober	1475 orang	
11	November	1379 orang	
12	Desember	1419 orang	
13	Januari	1492 orang	

Sumber: Rekam medis RSI Kendal

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap RSI Kendal cenderung meningkat dari Januari 2018 sampai Januari 2019. Hal ini berarti bahwa semakin banyak jumlah pasien maka pekerjaan perawat semakin bertambah. Tenaga dan waktu perawat banyak tersita untuk melayani pasien rumah sakit, ditambah lagi apabila keluarga pasien banyak yang mengeluhkan kinerja perawat akan pelayanannya. Meningkatnya jumlah pasien rawat inap membuat perawat merasa

kelelahan ditempat kerja dan tidak dapat melakukan kegiatan di rumah seperti membersihkan rumah, memasak, serta mengurus suami dan anaknya. Sehingga perawat RSI Kendal diindikasikan mengalami kepuasan hidup yang rendah karena terlalu banyak beban dipekerjaan dan sedikit waktu untuk menikmati kesehariannya. Hal tersebut diperkuat dengan hasil *pre-study*yang dilakukan pada perawat wanita RSI Kendal, dngan sampel yang diambil 30 perawat wanita dari jumlah populasi yaitu 118 perawat wanita sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pre-Study Kepuasan hidup (*Life satisfaction*) perawat wanita RSI Kendal

No	Praktik	YA	TIDAK	
Kepuasan hidup saat ini				
1	Meskipun sudah menikah dan punya anak, suami saya memperbolehkan saya bekerja	33%	67%	
2	Meskipun saya menjadi wanita karir (bekerja sebagai perawat) dan menjadi ibu rumah tangga, kondisi keluarga saya tetap baik-baik saja (harmonis)	23%	77%	
3	Saya senang dengan kehidupan yang saya dapat saat ini ketika menjadi perawat dan ibu rumah tangga	33%	67%	
4	Saya mendapatkan hak cuti dengan mudah apabila ada urusan keluarga	10%	90%	
5	Kehidupan saya saat ini jauh lebih baik daripada kehidupan saya di masa lalu yang lalu	37%	63%	
Rata-rata Indikator Kepuasan hidup (Life satisfaction)		27,2%	72,8%	

Sumber: Hasil *pre-study* yang diolah 2019

Berdasarkan hasil *pre-study*yang ditampilkan pada tabel diatas, untuk mengetahui derajat persepsi responden terhadap suatu indikator digunakan kriteria penilaian *three-box*, dikarenakan eksplorasi jawaban "ya" atau "tidak" terlalu ekstrim untuk kultur Indonesia. Dimana rentang 10% hingga 40% mengindikasikan nilai yang rendah, rentang 40.01% hingga 70% mengindikasikan nilai sedang, dan rentang 70.01% hingga 100% mengindikasikan nilai yang tinggi. Dapat diketahui bahwa hasil rata-rata indikator *life satisfaction* menunjukkan cukup tinggi pada jawaban "tidak"

oleh responden. Hal ini dapat ditunjukkan pada item pernyataan nomor 4 (Saya mendapatkan hak cuti dengan mudah apabila ada urusan keluarga) mendapat jawaban "tidak" oleh responden yang tinggi yaitu 90%. Selain itu, pada item pernyataan nomor 5 (Saya kesulitan membagi peran ketika awal menjadi wanita bekerja dan ibu rumah tangga) artinya perawat wanita RSI Kendal mengalami kesulitan peran dan bersedia untuk berhenti bekerja sebgai perawat jika kepuasan hidup saat ini tidak terpenuhi.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *life satisfaction* perawat wanita RSI Kendal masih baik atau mengalami ketidakpuasan dalam hidupnya. Hal ini ditunjukkan pada jawaban responden yang masih menghasilkan bentuk ketidakpusan responden seperti kurang harmonisnya kondisi keluarga perawat, kesulitan menjalankan dua peran yang bersamaan, dan sulit mendapatkan cuti/ hak libur. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terkait *work family conflict*, *work engagement, work life balance*, dan *life satisfaction*maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement Pada Life Stisfaction Melalui Work Life Balance(Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal)"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Wanita yang sudah menikah dan bekerja biasanya bukan hanya sebagai bentuk status sosial saja, tetapi juga untuk membantu ekonomi keluarga. Namun, ketika menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan wanita bekerja mereka sering mengeluhkan lelah ketika bekerja dan merasa waktunya kurang dengan keluarga. Sehingga muncul konflik peran pada wanita bekerja yang

- sudah menikah. Oleh karena itu, munculnya work family conflict atau konflik peran pada perawat wanita yang sudah menikah memberikan konsekuensi negatif pada kepuasan hidup (*life satisfaction*)perawat.
- 2. Work life balance dapat berperan sebagai mediasi variabel work family conflict dan work engagement pada life satisfaction perawat wanita. Hal ini karena wanita yang sudah menikah memerlukan keseimbangan hidup agar dapat menjalankan dua peran dengan baik. Sehingga dengan adanya work life balance diharapkan work family conflict akan turun dan akan meningkatkan life satisfaction perawat. Akan tetapi, jika work life balance yang dimiliki perawat wanita yang sudah menikah itu rendah maka life satisfaction perawat wanita akan tidak terpenuhi karena perawat wanita mengalami konflik peran (work family conflict) yang tinggi.
- 3. Penelitian tentang work family conflict sudah banyak dilakukan, tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Karckay & Bakalım, (2017:9) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dan life satisfaction, dan antara hubungan family work conflict dan life satisfaction pada karyawan di Turki. Sedangkan penelitian Sulistiawan & Armuninggar, (2017:145) menyebutkan bahwa work family conflict yang dialami oleh dokter tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup dokter di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Sehingga penelitian ini mencoba melakukan penelitian ulang pada perawat wanita yang sudah menikah pada salah satu rumah sakit di Kendal.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan cakupan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada perawat RSI Muhammadiyah Kendal. Penelitian ini menguji pengaruh Work Family Conflict, Work Engagement pada Life Satisfaction melalui Work Life Balance. Perawat merupakan komponen penting dalam rumah sakit. Dalam bekerja perawat harus siap melayani kebutuhan pasien dan keluhan keluarga pasien setiap waktu. Namun, selain ditempat kerja perawat wanita yang sudah menikah memiliki tugas dan tanggung jawab lain di keluarga. Sehingga perawat wanita yang sudah menikah mengalami konflik peran karena harus menjalankan dua peran yang keduanya menuntut sikap profesional baik ditempat kerja maupun dirumah.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya organisasi untuk meningkatkan *life satisfaction* dan menurunkan *work family conflict* yang dialami perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1. Apakah work family conflict dapat menurunkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?
- 2. Apakah work engagement dapat meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?
- 3. Apakah *work family conflict* dapat menurunkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?

- 4. Apakah *work engagement* dapat meningkatkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?
- 5. Apakah work life balance dapat meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?
- 6. Apakah work life balance memediasi hubungan work family conflict dan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?
- 7. Apakah work life balance memediasi hubungan work engagement dan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Penelitian ini untuk menguji pengaruh negatif work family conflictpada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal
- 2. Penelitian ini untuk menguji pengaruh positif *work engagement* pada *life* satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal
- 3. Penelitian ini untuk menguji pengaruh positif *work life balance*pada *life* satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal
- 4. Penelitian ini untuk menguji pengaruh negatif work family conflict pada work life balance perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal
- 5. Penelitian ini untuk menguji pengaruh positif *work engagement* pada *work life*balance perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal

- 6. Penelitian ini untuk menguji pengaruh work life balance sebagai mediator antara work family conflict dan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal
- 7. Penelitian ini untuk menguji pengaruh work life balancesebagai mediator antara work engagement dan life satisfactionperawat wanita yang sudah menikah RSI Muhammadiyah Kendal

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi tentang variabel kesejahteraan karyawan khususnya pada komponen *life satisfaction* yang dirasakan perawat wanita.
- b. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu mengenai praktik manajemen sumber daya manusia khususnya variabel *work family conflict* pada perawat.
- c. Penelitian ini memberikan validasi mengenai variabel work life balance yang dijadikan mediasi dalam pengaruh work family conflict, work engagement pada life satisfaction perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa perawat harus mengelola konflik baik yang disebabkan oleh pekerjaan maupun keluarga. Oleh karena itu perawat harus mampu menyeimbangkan perannya baik dalam kehidupan keluarga maupun kehidupan pekerjaannya. Jika mediasi terbukti, maka

penting bagi perawat untuk menjaga keseimbangan kedua peran tersebut. Jika keseimbangan terwujud, perawat mampu menganggap pekerjaan dan keluarga merupakan hal positif yang harus dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan perawat dapat mencapai kepuasan hidup.

- b. Bagi rumah sakit dapat memberikan manfaat bagi manajemen rumah sakit sebagai pertimbangan penentuan kebijakan yang mampu meningkatkan psikologis para perawatnya.
- c. Bagi akaemisi dapat digunakan sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada work family conflict, work engagement, work life balance dan kepuasan hidup perawat wanita.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembahatuan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun orisinilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1. Penelitian terdahulu banyak meneliti tentang pengaruh work family conflict pada variabel negatif seperti kelelahan, depresi, burnout, dan lain-lain. Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengggunakan variabel positif kesejahteraan psikologis yaitu work life balance sebagai variabel mediasi dan life satisfaction sebagai variabel terikat.
- 2. Penelitian terdahulu banyak penelitian tentang *work life balance* sebagai variabel bebas. Penelitian ini, mencoba menjadikan variabel *work life balance* sebagai variabel mediasi.

3. Penelitian mengenai work family conflict biasanya dilakukan pada karyawan perusahaan swasta, pegawai bank, tenaga pendidik dosen/guru, dan polisi wanita. Namun dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan penelitian pada perawat wanita di rumah sakit berbasis islam di Kendal yaitu Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Alasannya, menurut idealisme islam wanita harus menjadi abdi rumah tangga tetapi perawat di RSI Kendal justru terindikasi mengalami konflik pekerjaan keluarga dimana perawat lebih memfokuskan perannya di pekerjaan karena tuntutan yang lebih berat dan kurang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory)

2.1.1 Teori Peran

Teori yang mendukung penelitian ini adalah *role theory* (teori peran) yang dikemukakan oleh (Biddle, 1979). Teori peran menyatkan bahwa ketika perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten dengan harapan orang tersebut akan mengalami stres, menjadi tidak puas, dan kinerja yang kurang efektif. Teori ini menyatakan bahwa banyak peran menyebabkan konflik pribadi karena menjadi lebih sulit untuk melakukan setiap peran dengan baik yang diakibatkan oleh adanya tuntutan waktu yang bertentangan, kurangnya energi, atau perilaku yang tidak kompatibel antara peran peran. (Greenhaus & Beutell, 1985)

Teori peran juga mengabaikan bagaimana perbedaan seperti ras, kelas, dan jenis kelamin dapat mempengaruhi individu untuk melaksanakan peran yang ditentukan. Teori ini juga mengabaikan bagaimana peran atau sistem sosial bisa berubah untuk menyesuaikan perilaku baru seperti ibu bekerja

2.1.2 Teori Border (Batas) Kerja Keluarga

Teori border (batas) menjelaskan bagaimana individu mengatur dan bernegosiasi antara ranah kerja keluarga untuk mencapai keseimbangan. Menurut Clark, (2000),teori ini muncul berkaitan dengan teori kerja keluarga sebelumnya seperti spillover dan compensation yang kegunaannya terbatas, karena tidak menjelaskan, memprediksi dan memecahkan masalah bagaimana individu mencoba mencapai keseimbangan kerja keluarga. Ditambahkan jugabahwa spillover dan compensation terjadi secara simultan, sehingga sulit diidentifikasi mengapa individu lebih memilih satu strategi tertentu dan bukan strategi yang lain.Berkaitan dengan

teori *border* (batas),Clark, (2000) menyebutkan bahwa konsep utama teori ini adalah (a) ranah kerjakeluarga (b) *borders* (batas antara kerja dan keluarga) (c) *border crossers* (penyeberang batas) dan (d) *border keepers* (penjaga batas dan anggota penting dalam ranah tersebut).

2.1.3 Teori Kesejahteraan (Subjective Well Being)

Teori yang mendukung variabel kepuasan hidup pada penelitian ini adalah teori kesejahteraan (subjective well-being) oleh (Ed Diener, Oishi, & Lucas, 2015). Kesejahteraan (subjective well-being) adalah bidang psikologi yang mencoba memahami evaluasi orang terhadap kehidupan (Ed Diener et al., 2015). Gagasan mengenai subjective well-being telah membuat para ilmuwan tertarik selama beberapa tahun terakhir ini . Evaluasi seseorang terhadap hidupya pada saat ini merupakan hal yang kognitif. Kebanyakan orang mengevaluasi apa yang terjadi baik atau buruknya kehidupan seseorang. Seseorang tersebut biasanya dapat memberkan penilaian tentang kehidupannya. Orang selalu menyukai suasana hati dan emosi yang memiliki reaksi menyenangkan atau reaksi positif dan reaksi negatif atau tidak menyenangkan. Lebih lanjut disimpulkan oleh Compton, (2005:3) menyatakan bahwa secara secara garis besar indeks subjective well-being seseorang dapat dilihat dari dua variabel utama yaitu kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup.

Menurut Diener, Suh, Lucas, & Smith, (1999) definisi dari subjective well-being dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, subjective well-being bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, subjective well-being merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Ketiga, arti dari subjective well-being jika digunakan dalam

percakapan sehri-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

2.2.1.1 Pengertian Work Family Conflict

Greenhaus & Beutell, (1985) mendefinisikan work family conflict sebagai bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Work family conflict diidentifikasikan sebagai bentrokan anatara peran yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja karyawan (Greenhaus et al., 2003). Menurut Netemeyer, Boles, & McMurrian, (1996) mendefinisikan bahwa work family conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Sedangkan menurut Frone, Russell, & Cooper, (1992) mendefinisikan work family conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi seseorang harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Work family conflict merupakan ketidakjelasan atau konflik antar peran pekerjaan dan peran keluarga yang menyebabkan stres peran keluarga atau stres peran pekerjaan (Grandey & Cropanzano, 1999) Menurut Buhali & Margaretha, (2013) menyatakan bahwa work family conflict adalah pekerjaan yang mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa work family conflict merupakan tuntutan dua

domain yaitu pekerjaan dan keluarga yang harus dilakukan secara bersamaan oleh seseorang terutama wanita yang bekerja.

2.2.1.2 Dimensi Work Family Conflict

Greenhaus & Beutell, (1985) membagi work family conflict menjadi tiga dimensi, yaitu :

1. Time-based conflict (konflik berdasar waktu)

Time-based conflict yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran yang tidak dapat tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Bentuk konflik ini antara lain jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakhadiran sift, dan kontrol jadwal. Misalnya : seorang ibu yang harus bekerja lembur hingga larut malam di kantor tidak bisa memasakkan makan malam untuk anak dan suaminya di rumah.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) terdapat dua bentuk *time-based* conflict yaitu: (1) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain, (2) tekanan waktu juga dapat membuat seseoang terlalu menikmati satu peran bahkan etika seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran lain.

2. Strain-based conflict (konflik berdasarkan ketegangan)

Konflik ini didasarkan pada keterlibatan peran. Konflik ini muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan salah satu peran yang mempengaruhi kinerja seseorang pada peran yang lain. Artinya peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain. Gejala tekanan pada

konflik ini seperti : ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial anggota keluarga.

Misal: ketika seorang ibu semalaman tidak tidur menemani anaknya yang dirawat di rumah sakit. Esoknya ketika ia ke kantor atau bekerja ia akan merasa cemas maupun lelah.

3. Behaviour-based conflict (konflik berdasarkan perilaku)

Konflik ini muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku seseorang dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekejaan dan keluarga). Misal : Ketika seorang ibu bekerja sebagai polisi ia harus tegas dan disiplin. Sementara sebagai ibu ketika ia menerapkan hal itu di rumah belum tentu seluruhnya cocok, karena ia harus tetap menjadi seseorang yang lemah lembut, peduli dan baik hati

2.2.1.3 Indikator Work Family Conflict

Menurut Netemeyer et al., (1996) terdapat lima indikator work family conflict, yaitu:

1. Tekanan kerja

Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan yang harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan perannya dalam keluarga.

2. Banyaknya tuntutan tugas

Tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas, dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran pekerjaan ini membuat seseorang mengkhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

3. Sibuk dengan pekerjaan

Banyaknya tuntutan tugas membuat seseorang lebih menghabiskan waktunya untuk dapat lebih berdedikasi terhadap pekerjaanny. Hal ini mengakibatkan pekerja lebih senang menghabiskan waktunya untuk memenuhi kewajiban-kewajiban dalam pekerjaannya.

4. Kurangnya kebersamaan keluarga

Waktu yang lebih banyak dihabiskan seorang pekerja untuk memenuhi dan menyempurnakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawab terhadap keluarga

5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Seseorang yang berdedikasi dalam pekerjaannya akan menentukan seberapa tinggi komitmen yang mereka berikan. Semakin tinggi komitmen seseorang dalam pekerjaan, akan membuat seseorang semakin sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab perannya dalam keluarga.

2.2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Work Family Conflict

Menurut Frone et al., (1992) meningkatnya tekanan emosional dalam pekerjaan merupakan faktor yang menyebabkan konflik peran ganda, begitupun sebaliknya tekanan keluarga juga berpengaruh terhadap konflik peran ganda.

Menurut Mihelič & Tekavčič, (2014) ada dua faktor yang mempengaruhi work family conflict, yaitu:

1. Individual Difference

Individual difference merupakan ciri kepribadian dimana seseorang mampu mengendalikan diri mereka masing-masing sesuai yang mereka

inginkan. Perbedaan individu ini yang menjadikan setiap individu mempunyai kontrol diri berbeda-beda dan mereka adalah pencipta tindakan.

2. Job and Family Characteristic

Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan dengan konflik peran ganda. Pekerjaan yang dilakukan setiap individu pasti berbeda-beda . tekanan pekerjaan yang utama adalah stres kerja dan persyaratan pekerjaan, karena menciptakan ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan bersama keluarga. Sedangkan karakteristik keluarga yang paling berpengaruh adalah jumlah anak atau kehadiran mereka yang tinggal dalam satu rumah dan usia anak.

2.2.2 Work Engagement (Keterikatan Kerja)

2.2.2.1 Pengertian Work Engagement

Schaufeli et al., (2002) mendefinisikan work engagement sebagai sebuah kondisi psikologi yang positif, yang memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penghayatan. Menurut Schaufeli & Bakker, (2004) work engagement sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan. Kahn, (1990) menyatakan work engagement adalah pemberdayaan anggota organisasi terhadap peran kerjanya, dalam keterikatan orang bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama memerankan kinerja.

Rothbard, (2011) mengartikan work engagement sebagai perasaan psikologis seseorang pada peran pekerjaanya dan merupakan faktor yang penting bagi kinerja pekerjaan yang efektif. Keterikatan mengacu pada lebih dari pernyataan afektif-kognitif dari kegigihan dan ketekunan yang tidak difokuskan pada suatu objek, peristiwa, individu, atau perilaku. Sedangkan menurut Mujiasih, (2015) work engagement merupakan status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan

kerja atau perusahaan tempat bekerja, artinya keterikatan dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mempunyain ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun unuk kemajuan perusahaanya dengan terus berkontribusi secara optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan *work engagement* adalah sebuah kondisi positif dimana karyawan akan melibatkan dirinya baik secara fisik maupun kognitif dalam tugas dan peran dalam pekerjannya.

2.2.2.2 Indikator Work Engagement (Keterikatan Kerja)

Menurut Schaufeli et al., (2002) indikator *work engagement* terdiri tiga aspek, yaitu :

1. Semangat (*Vigor*)

Vigor ditandai dengan tingginya energi dan daya tahan saat bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha pada suatu pekerjaan dan ketekunan bahkan gigih saat menghadapi kesulitan.

2. Pengabdian (Dedication)

Dedication ditandai dengan keterlibatan yang sangat kuat pada suatu pekerjaan dan mencoba merasakan arti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam suatu pekerjaan.

3. Penghayatan (*Absorbtion*)

Absortion ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki absortion yang tinggi biasanya

merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulita untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut W. Schaufeli & Bakker, (2003) terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama work engagement, yaitu:

1. Job Resources (sumber daya pekerjaan)

Job Resources mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : a) mengurangi tuntutan dan biaya psikologis maupun fisiologi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut; b) mencapai target pekerjaan; c) menstimulasikan pertumbungan dan perkembangan pribadi.

Job resources meliputi dukungan sosial dari rekan dan atasan, umpan balik dari kinerja, variasi keterampilan, anatomi, dan kesempatan berlatih. Job resources berperan sebagai motivasi intrinsik karena membantu pertumbuhan, pelatihan, dan perkembangan personal dan sebagai motivasi ekstrinsik karena berperan dalam mecapai tujuan pekerjaan.

2. Salience of Job Resources

Faktor ini mengacu pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. Personal Resources

Personal resources mengacu pada karakteristik yang dimiliki oleh kryaan seperti : kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Engaged worker akan memiliki karakteristik personal yan berbeda dengan karyawan lainnya. Karyawan yang terikat dapat merespon perubahan-perubahan dalam tuntutan lingkungan, mereka akan beradaptasi dengan cepat ke lingkungan baru dan dapat

beraktivitas embali dengan mudah. Selain itu, karyawan yang terikat tidak memiliki kecenderungn utuk mengalami emosi yang menyusahkan seperti rasa takut, depresi, dan frustasi. Sebaliknya, mereka justru menunjukkan karakteristik yang ceria, ramah, dan aktivitas yang tinggi (*extraversion*).

2.2.2.4 Keuntungan dari Work Engagement

Menurut Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan karyawan yang memiliki keterikatan mempunyai beberapa keuntungan, antara lai sebagai berikut :

1. Emosi yang positif

Emosi yang positif meliputi kebahagiaan, kegembiraan, dan bergairah. Karyawan yang merasa terikat akan lebih serin mengalami emosi yang positif yang akan membuat mereka lebih produktif dan kreatif.

2. Kesehatan yang baik

Karyawan yang terikat akan jarang melaporkan keluhan tentang kesehatannya. Karyawan yang terikat mempunyai kesehatan yang lebih baik daripada karyawan yang merasa tidak terikat.

3. Kemampuan untuk menggerakkan sumber daya

Karyawan yang terikat akan lebih produktif karena mereka dapat membuat sumber dayanya sendiri. Keterkatan kerja dihasilkan dari banyaknya sumber daya pribadi dan sumber daya pekerjaan. Karyawan yang terikat dapat menggerakkan pekerjaan dan sumber dayanya sendiri, yang nantinya akan menumbuhkan keterikatan di masa depan dan seterusnya.

4. Memindahkan keterikatan

Memindahkan keterikatan diantara satu tim kerja akan meningkatkan kinerja. Memindahkan emosi didefinisikan sebagai pemindahan pengalaman positif maupun negatif dari satu orang ke orang lain. Misalnya : pemimpin

yang mempunyain *mood* yang positif akan memperlihatkan lebih banyak koordinasi daripada yang dilakukan pemimpin yang mempunyai *mood*yang negatif.

2.2.3 Work Life Balance

2.2.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Greenhaus et al., (2003) work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Balaji, (2014) mendefinisikan work life balance dalah pemeliharaan keseimbangan antara tanggung jawab ditempat kerja dan di rumah. Work life balance adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Aggarwal, 2015). Hal ini karena work life balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya (Greenhaus et al., 2003).

Work life balance juga didefinisikan sebagai kepuasan dan pembagian fungsi yang baik dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan dirumah dengan peran konflik yang minimum (Clark, 2001). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa work life balance yaitu keseimbangan antara peran dan tanggung jawab seseorang baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (rumah tangga atau kehidupan sosial) tanpa mengorbankan salah satu peran.

2.2.3.2 Komponen Work Life Balance

Menurut Greenhaus et al., (2003)work life balance memiliki tiga komponen, yaitu :

1. Keseimbangan waktu (*time balance*)

Keseimbangan waktu yang dimaksud adalah keseimbangan antarajumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan berperan dalam keluarga

2. Keseimbangan keterlibatan (involvement balance)

Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud adalah keseimbangan antara keterlibatan psikologi dalam peran pekerjaan dan keluarga

3. Keseimbangan kepuasan (satisfaction balance)

Keseimbangan kepuasan yang dimaksud adalah keseimbangan antarakepuasan dalam bekerja dan juga kepuasan dalam kehidupan keluarga. Setiap komponen dari *work life balance*dapat mewakili keseimbangan baik dalam hal positif maupun negatif bergantung terhadap tingkat waktu, maupun kepuasan apakah mengalami keseimbangan atau sebaliknya.

2.2.3.3 Dimensi Work Life Balance

Menurut Fisher, Bulger, & Smith, (2009)work life balance memiliki empat dimensi yaitu:

1. Work interference personal life (WIPL)

Dimensi WIPL mengacu pada bagaimana aktivitas bekerja dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang diluar pekerjaan. Misalnya seseorang yang terlalu lelah untuk melakukan sesuatu kegiatan di luar pekerjaan atau dirumah disebabkan oleh aktivitas kerja di perusahaan

2. Personal life interference work (PLIW)

Dimensi PLIW mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi di luar pekerjaan seseorang dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya. Misalnya seseorang terlalu sibuk dengan kegiatan di luar aktivitas bekerja, sehingga menghambat mereka saat sedang bekerja di perusahaan

3. *Personal life enhancement of work* (PLEW)

Dimensi PLEW mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi di luaraktivitas kerja seseorang dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Misalnya suatu pekerjaan dapat membantu seseorang untuk lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan personalnya

4. Work enhancement of personal life (WEPL)

Dimensi (WEPL) mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat meningkatkankualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya kehidupan pribadinya dapat memberikan dorongan untuk merasa lebih tenang dan siap untuk melakukan pekerjaan.

2.2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* menurut Poulose & Susdarsan, (2014:5) terdiri dai empat faktor yaitu :

1. Faktor Individual

Kepribadian, kesejahteraan (well being), dan kecerdasan emosional merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi work life balance.

2. Faktor Organisasi

Pengaturan kerja, praktik dan aturan *work life balance*, dukungan organisasi, dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja, stresskerja, peran konflik, peran ambiguitas, peran berlebihan, dan teknologi merupakan faktor sosial yang dapat mempengaruhi*work life balance*.

3. Faktor Lingkungan

Pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah

tanggungan perawatan dan pertengkaran keluarga merupakan faktor sosial yang dapat mempengaruhi *work life balance*.

4. Faktor lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status keluarga, pengalaman,tingkatan karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga merupakan faktor lain selain faktor individu, organisasi, dan sosial yang dapat memberikan pengaruh terhadap *work life balance*.

2.2.4 Life Satisfaction (Kepuasan Hidup)

2.2.4.1 Pengertian *Life Satisfaction* (Kepuasan Hidup)

Life satisfaction merupakan komponen kognitif dalam subjective well-being(Ed Diener et al., 1999). ED Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, (1985) life satisfaction sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Menurutnya seseorang perlu melihat kepuasan hidupnya secara kognitif dan menyeluruh. Shin & Johnson, (1978) mendefinisikan life satisfaction sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Menurut Oshio, (2012) life satisfaction adalah salah salah satu yang penting dalam dimensi kesejahteraan, dan itu merupakan pusat kekhawatiran tentang penuaan yang sukses. Dengan kata lain, bahwa life satisfaction merupakan kebahagiaan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan harapan, dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati. Life satisfaction akan timbul dan dialami apabila kebutuhan dan keinginan seseorang pada waktu tertentu dapat terpenuhi dan terpuaskan.

2.2.4.2 Indikator Life Satisfaction

Menurut Ed Diener et al., (1999) indikator *life satisfaction* adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap kehidupan saat ini

Seseorang yang merasakan puas dalam kehidupannya saat inimerupakan salah satu indikator bahwa orang tersebut merasakan kepuasan dalam hidupnya. Sebaliknya seseorang yang tidak merasakan kepuasan terhadap kehidupan saat ini bisa jadi orangtersebut akan mengalami hal yang serupa pada kehidupan di masayang mendatang.

2.2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Life Satisfaction

Menurut Lucas, Diener, & Suh,(2007) faktor yang mempengaruhi life satisfaction sebagai berikut :

1. Pendapatan

Walaupun masih banyak perdebatan dikalangan peneliti, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendapatan seseorang berpengaruh pada tingkat subjective well-beingyang dimilikinya (Howell & Howell, 2008; Howell, Kern, & Lyubomirsky, Lucas & Schimmack, 2007; Diener & Diener, 2002).

2. Religiusitas

Tingkat religiusitas yang digambarkan dengan kualitas ketaatan beribadah atau hubungan dengan Tuhan, dan partisipasi individu dalam kegiatan religius dan peribadatan. Individu yang memiliki kualitas ketaatan beribadah dan hubungan dengan Tuhan yang baik cenderung memiliki tingkat subjective well-being yang tinggi.

3. Kebersyukuran

Kebersyukuran memiliki korelasi positif terhadap subjective well-being, yaitu pada komponen kepuasan hidup pada domain hubungansosial, pekerjaan, dan kesehatan, sertakepuasan hidup secara global. Selain itu kebersyukuran memiliki korelasi positif secara sgnifikan dengan kebahagiaan.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan halyang paling berpengaruh terhadap subjective wellbeingdibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini dikarenakan beberapa variabel kepribadian

menunjukkan kekonsistenan dengan subjective well-being, diantaranya self esteem. Pada saat orang mengalami ketidakbahagiaan ternyata self esteem ini juga dalam keadaan menurun (Laxer dalam Diener,1984)

5. Dukungan sosial

Dukungan sosial (social support)meliputi aspek emotional support, instrumental support,informational support, dan appraisal support,memiliki korelasi positif dengan kebahagiaan

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara konflik pekerjaan keluarga, keterikatan keja, keseimbangan pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	
1	Kossek & Ozeki, (1998)	Bridging the work-family policy and productivity gap : A literature review a literature review	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict dan family work conflict berhubungan negatif dan signifikan terhadap pekerjaan dan life satisfaction seseorang	
2	Karckay & Bakalım, (2017)	The mediating effect of work—life balance on the relationship between work—family conflict and life satisfaction	1. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara work family conflict dan life satisfaction, dan antara hubungan family work conflict dan life satisfaction.	

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			2. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara work life balance dan life satisfaction 3. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pada work life balance antara work family conflict dan family work conflict terhadap life satisfaction.
3	Bacharach et al., (1991)	Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict memliki pengaruh rendah pada kualitas kehidupan keluarga yang akibatnya memberikan efek negatif pada life satisfaction seseorang
4	Greenhaus et al., (2003)	The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life	Hasil menunjukkan bahwa individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami work family conflict dan tingkat stress psikologi lebih tinggi dan life satisfaction yang rendah
5	Frone, 2000)	Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict dan family conflict berhubungan negatif dan signifikan terhadap phsycological well being
6	Adams et al., (1996)	Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction	Hasil menunjukkan bahwa kedua jenis konflik yaitu work family conflict dan family work conflict memiliki efek negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	
			mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis	
7	Brough et al., (2014)	Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey	Hasil menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap life satisfaction	
8	Cain et al., (2018)	Executive Chefs 'Calling: Effect On Engagement, Work-Life Balance and Life Satisfaction	1. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara work life balance pada life satisfaction 2. Hasil menunjukkan bahwa bahwa bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara work engagement dan life satisfaction	
9	Hakanen & Schaufeli, (2012)	Do Burnout And Work Engagement Predict Depressive Symptoms And Life Satisfaction ? A Three- Wave Seven-Year Prospective Study	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari work engagement pada domain kehidupan diluar rumah dan meningkatkan kesejahteraan dan life satisfaction	
10	Haar, Russo, Suñe, &Ollier- malaterre, (2014)	Outcomes of work – life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures	Hasil menunjukkan bahwa work life balance memiliki dampak tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap life satisfaction orang tua bekerja dan nonorang tua bekerja	

2.4 Kerangka Berfikir

Work family conflictdidefinisikan sebagai bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal(Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, work family conflict diidentifikasikan sebagai bentrokan anatara peran yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja karyawan (Greenhaus et al., 2003). Sehingga work family conflict dapat menimbulkan dampak negatif baik pada individu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja seperti rendahnya kepuasan hidup yang dialami seseorang. Menurut ED Diener et al., (1985) life satisfaction diartikan sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Life satisfaction seseorang akan timbul dan dialami apabila kebutuhan dan keinginan seseorang pada waktu tertentu dapat terpenuhi dan terpuaskan. Namun jika seseorang masih mengalami konflik peran dalam hidupnya seperti tingginya tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga maka akan menurunkan life satisfaction mereka.

Life satisfaction dapat ditingkatkan melalui work engagement . Menurut W. B. Schaufeli et al., (2002) work engagement diartikan sebagai sebuah kondisi psikologi positif, yang memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penghayatan Perilaku semangat, pengabdian, dan penghayatan terhadap pekerjaan tersebut mampu meningkatkan life satisfaction mereka.

Disisi lain, *life satisfaction* seseorang dapat ditingkatkan melalui *work life balance*. Menurut Greenhaus et al., (2003)*work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan.

Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, stress psikologis, hingga pada gangguan perkawinan. Selain itu, penurunan kepuasan dan penurunan kualitas peran orangtua adalah konsekuensi negatif dari *work life balance*. Oleh karena itu, tinggi rendahnya *work life balance* dapat mempengaruhi *life satisfaction* seseorang.

2.4.1 Pengaruh work family conflict pada life satisfaction

Work family conflict merupakan bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga(Netemeyer et al., 1996). Seseorang yang mengalami work family conflict akan merasakan tekanan pada pekerjannya dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menghabiskan banyak waktu sehingga mengurangi waktu untuk bersama keluarganya(Van Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014). Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengarah pada stress dalam bekerjakarena konflik pekerjaan keluarga ini memaksa seseorang untuk memerankan perilakuyang bertentangan dengan wewenang yang berbeda

Tingginya tingkat work family conflict akan berdampak pada tingkat kepuasan individu. Tingkat kepuasan individu bisa dilihat pada kepuasan hidup seseorang yaang diartikan sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan yang dialami. Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga maka akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Oleh karena itu work family conflict akan mempengaruhi kepuasan hidup secara langsung.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhao & Qu, (2009), Zhao & Namasivayam, (2012) dalam penelitiannya terhadap manajer penjualan hotel di Cina menemukan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan life satisfaction. Penelitian Seng, Bujang danAhmad (2009) menemukan bahwa work family conflict berpengaruh pada kepuasan kerja dan life satisfaction pada perempuan di Malaysia. Penelitian Nurmayanti et al (2018) menemukan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap life satisfaction. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas peneliti menduga bahwa terdapat hubungan antara work family conflict dan life satisfaction, bahwa semakin tinggi tingkat work family conflict yang dialami maka semakin rendah tingkat life satisfaction yang dirasakan.

2.4.2 Pengaruh work engagement pada life satisfaction

Work Engagement diartikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dalam melakukan pekerjaan (Harter, Schmidt, L., & Keyes, 2002). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya memiliki semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, ketika karyawan terikat, mereka membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat yang menjadi ciri keterikatan ditempat kerja (Mujiasih, 2015:43). Sifat melekat yang dimiliki juga dapat menghasilkan kepuasan yang lebih besar pada kesehatan, kehidupan, dan pekerjaan. Sama seperti karyawan laki-laki, karyawan wanita juga memiliki peran penting dalam organisasi. Oleh karena itu work engagement perlu dimliki oleh para ibu yang bekerja. dengan mengetahui seberapa besar work engagement mereka maka akan dapat diketahui performa saat mereka bekerja (Handini et al., 2014:171).

Penelitian telah mengungkapkan bahwa *work engagemnet* dan *life satisfaction* memiliki hubungan positif ketika seorang individu bekerja (Körner et al., 2012). Hal

ini sejalan penelitian Hakanen & Schaufeli, (2012) karyawan yang terikat memiliki pengaruh positif dalam berbagai domain kehidupan diluar rumah (bekerja) dan meningkatkan kesejahteraan serta *life satisfaction*. Mache et al., (2013)menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *work engagement*, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan. Sehingga ketika karyawan memiliki keterikatan yang tinggi maka akan meningkatkan *life satisfaction* mereka.

2.4.3 Pengaruh work family conflict pada work life balance

Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah dua arah yang berbeda. Work family conflict dapat menimbulkan dampak negatif bagi dirinya sendiri, keluarga, dan organisasi dalam hal menyeimbangkan waktu dan peran (Karckay & Bakalim, 2017:3). Oleh karena itu kehidupan pekerjaan dan keluarga seseorang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga mereka. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada pekerjaan maka kehidupan keluarga akan terganggu. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada keluarga kehidupan pekerjaan tidak maksimal (Kadir, 2001). Ketika wanita bekerja mengalami work family conflict mereka kesulitan dalam membangun keseimbangan dalam dua domain kehidupan tersebut. Sehingga semakin tinggi work family conflict yang dirasakan maka semakin rendah work life balance yang dirasakan ibu bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Frone, (2000)menyatakan bahwa work family conflict dan family conflict berhubungan negatif dan signifikan terhadap phsycological well being. Penelitian ini didukung oleh penelitian Adams et al., (1996)yang menunjukkan bahwa kedua jenis konflik yaitu work family conflict dan family work conflict memiliki pengaruh negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis.

2.4.4 Pengaruh work engagementpada work life balance

Work engagement pada dasarnya merupakan kondisi pemikiran positif yang menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan (W. B. Schaufeli et al., 2002). Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan terikat, mereka membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat yang menjadi ciri keterikatan ditempat kerja (Rothbard, 2011). Hal ini berarti semakin tinggi work engagement yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula work life balance yang dihasilkan.

Penelitian ini sejalan dengan Hakanen & Schaufeli, (2012) menunjukkan hasil yang serupa bahwa terdapat pengaruh positif dari *work engagement* pada domain kehidupan diluar rumah dan meningkatkan kesejahteraan dan *life satisfaction*.

2.4.5 Pengaruh work life balance pada life satisfaction

Life satisfaction didasarkan pada kepuasan individu seseorang dengan memiliki peran penting kehidupan serta ada tidaknya work life balance dalam hidup (Pavot & Diener, 2008). Work life balance diartikan sebagai suatu hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Aggarwal, 2015).

Work life balancemempengaruhi berbagai hasil termasuk kepuasan kerja, kepuasan kehidupan rumah dan kepuasan hidup secara keseluruhan(Greenhaus & Powell, 2006). Para peneliti berpendapat bahwa seseorang yang mencapai work life balance dalam partisipasi peran dan aktivitas kerja dan kehidupan yang bermakna dalam hidupnya akan mengalami lebih sedikit stres (Marks & MacDermid, 1996).

Begitu pula dengan karyawan wanita yang sudah menikah apabila terjadi peningkatan pada work life balance maka akan meningkatkan life satisfaction mereka. Karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat membantu karyawan wanita untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi.

Penelitian menemukan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap life satisfaction (Brough et al., 2014). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adams et al., (1996) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara work life balance dan life satisfaction. Greenhaus & Powell, (2006) menemukan bahwa work life balance mempengaruhi berbagai hasil termasuk kepuasan kerja, kepuasan kehidupan dirumah dan kepuasan keseluruhan. Sehingga semakin tinggi work life balance yang dirasakan seseorang maka akan meningkatkan life satisfaction pula.

2.4.6 Peran mediasi work life balance pada hubungan work family conflict dan life satisfaction

Work family conflict terjadi karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga(Alam, 2017). Adanya keterbatasan ruang, waktu, dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (Rau, 2002). Ketika wanita bekerja mengalami konflik peran dalam hidupnya tentu memiliki dampak buruk dalam hidupnya, salah satunya yaitu life satisfaction.

Life satisfactionmengacu pada penilaian keseluruhan mengenai perasaan dan sikap terhadap hidupnya (ED Diener et al., 1985). Life satisfaction mencakup suatu fungsi yang saling terkait dengan fungsi lainya seperti pekerjaan, keluarga dan lain. Apabila seseorang menganggap pekerjaan sebagai suatu hal yang penting dalam hidupnya sehingga ketika mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya

maka akan berpengaruh terhadap kepuasan hidupya. Begitu pula jika seseorang menganggap keluarga lebih penting dibandingkan pekerjaan, sehingga faktor keluarga dinilai lebih berpengaruh terhadap kepuasan hidup dibandingkan pekerjaannya (Sulistiawan & Armuninggar, 2017).

Namun ketika seseorang mengalami konflik peran dimana wanita bekerja dihadapkan pada dua peran yang berbeda yaitu pekerjaan dan keluarga tentu akan berpengaruh pada kepuasan hidup mereka. Oleh karena itu, wanita bekerja yang menjalankan dua peran bersamaan akan mengalami penurunan pada kepuasan hidupnya karena mereka tidak mampu menentukan peran keluarga atau pekerjaan yang harus diutamakan. Sehingga semakin tinggi konflik peran yang dialami wanita bekerja maka semakin rendah kepuasan hidup yang dirasakan.

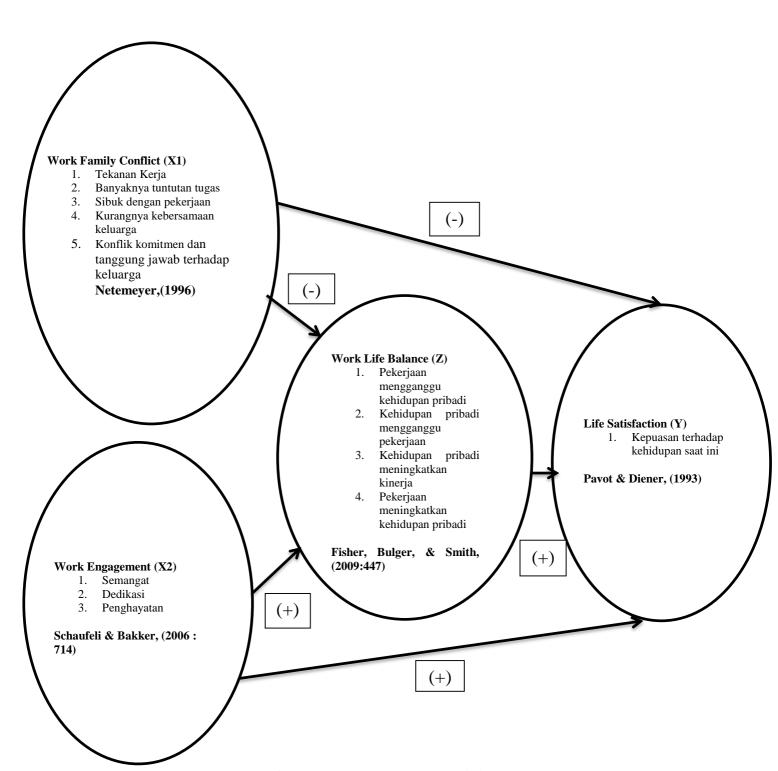
Work life balance merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami work life balance lebih besar memiliki kepuasan yang lebih tinggi dan masalah psikologis yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan dengan work life balance yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Haar et al., (2014)yang menemukan bahwa work life balance memiliki dampak tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap kepuasan hidup orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja. Penelitian Karckay & Bakalım, (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pada work life balance antara work family conflict dan family work conflict terhadap life satisfaction.

2.4.7 Peran mediasi work life balance pada hubungan work engagement dan life satisfaction

Work engagement memiliki pengaruh yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang engaged akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju kedepan bersama organiasi (Sun, 2018). Tingginya tingkat work engagement berhubungan erat dengan komitmen dan kepuasan seseorang (Lin, 2010).

Ketika karyawan terlibat, dapat membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat seperti vigor (semangat) yang menjadi ciri keterikatan kerja (Rothbard, 2011). Sehingga akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar pada kesehatan, pekerjaan, dan kehidupan mereka (Wrzesniewski, 2012). Oleh karena itu keseimbangan yang dirasakan dan sifat sifat keseimbangan dapat mendukung kepuasan hidup seseorang yang lebih besar. Melalui keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara positif dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang jika memiliki sifat-sifat melekat keterikatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Cain et al., (2018)yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung work life balance pada hubungan work engagement dan life satisfaction.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement Pada Life Satisfaction Melalui Work Life Balance

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang penelitian, rumusan masalah tersebut berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan , atau variabel mandiri (Sugiyono, 2010 : 96). Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Work family conflict dapat menurunkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal;
- H2: Work engagement dapat meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal;
- H3: Work family conflict dapat menurunkan work life balance perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal;
- H4: Work engagement dapat meningkatkan work life balance perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal;
- H5: Work life balance dapat meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal;
- H6: Work life balance memediasi pengaruh work family conflict pada life

 satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam

 Muhammadiyah Kendal;
- H7 : Work engagement memediasi pengaruh work engagement pada life satisfaction melalui work life balance perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ditujukan untuk menjabarkan atau mendeskripsikan sebuah situasi atauserangkaian proses. Model ini hanya menjelaskan apakah yang terjadi baik atau buruk, bedampak positif atau negatif (Ferdinand, 2014:99).

Desain dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantatif merupakan metode penelitian yang digunakan karena data penelitiannya berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015:7). Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:8).

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh work family conflict dan work engagement pada kepuasan hidup melalui work life balance pada perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Desain padapenelitian ini meliputi populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrument penelitian dan analisis data.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2015: 80) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yangterdiri dari: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentuyang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya. Populasi tidak sekedar jumlah yang ada pada obyek atau

50

Subyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang

dimilikioleh obyek atau subyek penelitian.

Ferdinand (2014: 171) mendefinisikan populasi adalah gabungan dari seluruh

elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memilikikarakteristik

yangserupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi dari penelitian ini

adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam

Muhammadiyah Kendal sebanyak 168 perawat wanita yang sudah menikah.

3.2.2 Sampel

Sugiyono, (2010:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian darijumlah

dan karakteristik yang dimiliki dari populasi, sampel yang diambil harusbersifat

representatif atau mewakili populasi. Sampel merupakan subset daripopulasi, terdiri

dari beberapa anggota populasi yang dijadikan sebagaiperwakilan populasi (Ferdinand

2011: 215).

Untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini peneliti

menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahuipasti

jumlahnya, sehingga untuk menentukan ukuran sampel. Rumus yangdigunakan

sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = toleransi ketelitian % (penelitian ini menggunakan toleransi sebesar 5%).

Dalam penelitian ini menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar5%

dikarenakan penelitian ini bersifat homogen, yaitu yang diambil secara acaktanpa

memperhatikan strata yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{168}{1 + (168)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{142}$$

n = 118,30 (dibulatkan menjadi 118)

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat jumlah sampel sebesar118,30 atau dibulatkan menjadi 118 perawat wanita dan sudah menikah di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 119) teknik pengambilan sampel adalah teknikuntuk mengambil sampel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian inimenggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yangmemberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilihmenjadi anggota sampel. Jenis probability sampling yangdigunakan yaituproportionate stratified random sampling. Proportional random samplingmerupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secaraproporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian di dalam instansi.

Adapun rumus *proportional random sampling* menurut Sugiyono (2008:75)sebagai berikut:

$$Jumlah \, Sampel = \frac{Populasi \, per \, bagian \, x \, Ukuran \, sampel}{Total \, populasi}$$

Berikut adalah tabel hasil penarikan sampel menggunakan teknik*proportional* random sampling:

Tabel 3.1 Perhitungan Sampel Proporsional

No	Ruang	Populasi	Proporsi	Jumlah responden
1	Abu Bakar 25	15	(15/168)x118	10
2	Roudhoh 14	11	(11/168)x118	8
3	Shofa 25	11	(11/168)x118	8
4	Usman 8	7	(7/168)x118	5
5	Hamzah 13	7	(7/168)x118	5
6	Umar 18	11	(11/168)x118	8
7	Alfat 28	16	(16/168)x118	11
8	Lukman 8	6	(6/168)x118	4
9	Peristi	6	(6/168)x118	4
10	Aisyah	11	(11/168)x118	8
11	Rawat Jalan	18	(18/168)x118	13
12	Hemodialisa	6	(6/168)x118	4
13	IBS	13	(13/168)x118	9
14	IGD	17	(17/168)x118	12
15	ICU	13	(13/168)x118	9
	Total	168		118

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2019

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut obyek atau penelitian yang mempunyaivariasi tertentu yang digunakan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan(Sugiyono, 2011: 61). Menurut (Sugiyono, 2011: 61) variabel penelitian yangdapat meliputi variabel independen, dependen, moderator, intervening, dan kontrol. Penelitian ini juga menguji pengaruh secara langsung antar variabel danmenguji pengaruh tidak langsung melalui work life balance. Sehingga variabelyang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen, independen, danmediasi. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu work family conflict, work engagement, work life balance dan.

3.3.1.1 Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel independen disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel stimulus, *predictor* atau anteseden. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau

timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39). Menurut Ferdinand (2014: 182) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruhnya positif maupun negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Work Family Conflict (X1) dan Work Engagement (X2)

3.3.1.2 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel dependen disebut juga variabel terikat yaitu variabel yangmenjadi pusat perhatian penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 39) variabel dependen merupakan variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Life Satisfaction* (Y)

3.3.1.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapatdiamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen ,sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2016:63). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

3.3.2.1 *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

Work family conflict diidentifikasikan sebagai bentrokan anatara peran yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja karyawan (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003). Variabel work family conflict diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Netemeyer, (1996: 410) yang terdiri dari 20

item pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dimulai dari skala 1 = Sangat Tidak Setuju hingga skala 5 = Sangat Setuju. Contoh item pernyataan tersebut yaitu "Saya sering melewatkan kegiatan keluarga yang penting karena harus menjalankan tugas-tugas ditempat kerja" dan "Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan dirumah bersama keluarga saya".

Adapun indikator dalam penelitian iniadalah sebagai berikut:

- 1. Tekanan kerja
- 2. Banyaknya tuntutan tugas
- 3. Sibuk dengan pekerjaan
- 4. Kurangnya kebersamaan keluarga
- 5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

3.3.2.2 Work Engagement (Keterikatan Kerja)

Work engagement diartikan sebagai sebuah kondisi psikologi yang positif, yang memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penghayatan (Schaufeli et al, 2002). Variabel work engagement diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker, (2006: 714) yang terdiri dari 10 item pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dimulai dari skala 1= Sangat Tidak Setuju hingga skala5 = Sangat Setuju. Contoh item pernyataan tersebut yaitu "Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja" dan "Saya bangga dengan pekerjaan saya sebagai perawat saat ini, karena dapat berguna untuk orang lain".

Indikator work engagemnt dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. *Vigor* (semangat)
- 2. *Dedication* (pengabdian)
- 3. *Absorbtion* (penghayatan)

3.3.2.3 Work Life Balance

Greenhaus et al (2003:512) work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan (Greenhaus et al, 2003:512). Variabel work life balance diukur melalui indikator yang dkemukakan oleh Fisher, Bulger, & Smith, (2009:447) yang terdiri dari 10 item pernyataan dengan menggunakan skala likert dimulai dariskala 1= Sangat Tidak Setuju hingga skala 5 = Sangat Setuju. Contoh itempernyataan tersebut yaitu "Saya masih dapat melakukan aktivitas yang saya inginkan dirumah meskipun lelah setelah bekerja" dan "Susana yang terjadi dirumah, membuat suasana hati saya baik saat bekerja".

Indikator work life balance dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Pekerjaan menggnggu kehidupan pribadi (Work interference personal life)
- 2. Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*Personal life interference work*)
- 3. Kehidupan pribadi meningkatkan kinerja (Personal life enhancement of work)
- 4. Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (Work enhancement of personal life)

3.3.2.4 *Life Satisfaction* (Kepuasan Hidup)

Life satisfaction diartikan sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkannya sendiri. Menurutnya seseorang perlu melihat kepuasan hidupnya secara kognitif dan menyeluruh (Diener et al, 1985). Variabel life satisfaction diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Pavot & Diener, (1993)yang terdiri dari 8 item pernyataan dengan menggunakan skala likert dimulai dari skala 1= Sangat

Tidak Setuju hingga skala 5 = Sangat Setuju. Contoh item pernyataan tersebutyaitu "Saya senang dengan kehidupan yang saya dapat saat ini ketika menjadi perawat dan ibu rumah tangga" dan "Kehidupan saya sekarang lebih baik dibandingkan kehidupan saya di masa lalu".

Indikator kepuasan hidup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap kehidupan saat ini

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber untukkeperluan khusus. Sumber data primer adalah sumber data yang langsungmemberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:308). Data primer diperoleh dari responden yaitu perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Dataprimer yang dalam penelitian ini adalah tanggapan responden kuesioner variabel work family conflict, work engagement, work life balance dan life satisfaction.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidaklangsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2016:308-309). Data sekunder yang digunakandalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, data atau informasi dari Rumah Sakit Islam Muhmmadiyah Kendal, serta penelitian terdahulu yang berkaitan denganpenelitian ini

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan jika penelitianberkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bilaresponden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016: 203). Observasidilakukan pada perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal pada bulan April 2019.

3.5.2 Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitiingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harusditeliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yanglebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016: 194). Wawancara untuk memperoleh informasi dilakukan dengan kepala ruang perawat dan beberapa perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal pada bulan April 2019.

3.5.3 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengancara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondenutuk dijawabnya. (Sugiyono, 2016: 199). Dalam menjawab pertanyaan penelitianini menggunakan skor skala *likert*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Skala Likert

	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:136)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner untuk melakukanpengumpulan data dari responden. Kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yangdigunakan merupakan instrumen yang harus memenuhi syarat menggambarkanindikator variabel, maka instrumen tersebut harus valid dan reliable untukdigunakan dalam pengumpulan data (Ferdinand, 2014: 217).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatkevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan validapabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data darivariabel yang diteliti 2015: 121). Uji validitas inidilakukan dengan tepat (Sugiyono, membandingkan nilai r-hitung (correlated item-totalcorrelation) dengan r-tabel. Jika nilai r-hitung **lebih besar** dari nilai r-tabel (r-hitung > r-tabel)danmemiliki nilai positif maka butir pertanyaan tersebut valid atau layak digunakan. Sedangkan, jika nilai r-hitung **lebih kecil** dari nilai r-tabel (r-hitung < r-tabel) maka butir pertanyaandinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan. Tingkat signifikansi alpha ujivaliditas ini adalah 5% dan degree of freedom (df) = n-2, dengan nilai n adalahsampel. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini dilakukan denganmenggunakan program IBM SPSS statistic version23.

Jumlah responden dalam uji validitas ini menggunakan 30 responden, yaitu perawat wanita RSI Kendal. Berdasarkan 30 responden tersebut, nilai dfadalah 28 dengan perhitungan, df= 30-2 = 28.Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat dilihat nilai r tabel adalah 0,361.Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel (0,361). Hasil ujivaliditas variabel *surface acting* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Work Family Conflict

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,479	0,361	Valid
2	0,533	0,361	Valid
3	0,671	0,361	Valid
4	0,481	0,361	Valid
5	0,550	0,361	Valid
6	0,523	0,361	Valid
7	0,463	0,361	Valid
8	0,433	0,361	Valid
9	0,688	0,361	Valid
10	0,675	0,361	Valid
11	0,764	0,361	Valid
12	0,793	0,361	Valid
13	0,591	0,361	Valid
14	0,443	0,361	Valid
15	0,299	0,361	Tidak Valid
16	0,570	0,361	Valid
17	0,544	0,361	Valid
18	0,475	0,361	Valid
19	0,578	0,361	Valid
20	0,422	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work family conflict* (X1) dapat diketahui bahwa terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat satu item pernyataan tentang *work family conflict* yang dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,790	0,361	Valid
2	0,921	0,361	Valid
3	0.895	0,361	Valid
4	0,911	0,361	Valid
5	0,539	0,361	Valid
6	-0,121	0,361	Tidak Valid
7	0,670	0,361	Valid
8	0,420	0,361	Valid
9	0,611	0,361	Valid
10	0,645	0,361	Valid
11	0,826	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work engagement* (X2) dapat diketahui bahwa bahwa terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat satu item pernyataan tentang *work engagement* yang dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,576	0,361	Valid
2	0,400	0,361	Valid
3	0,596	0,361	Valid
4	0,616	0,361	Valid
5	0,656	0,361	Valid
6	0,766	0,361	Valid
7	0,837	0,361	Valid
8	0,443	0,361	Valid
9	0,458	0,361	Valid
10	0,610	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work life balance* (Z) dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semua item pernyataan *work life balance* dinyatakan valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Life Satisfaction

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,868	0,361	Valid
2	0,641	0,361	Valid
3	0,892	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,743	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *life satisfaction* (Y) dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semua item pernyataan *life satisfaction* dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen(Sugiyono, 2015: 124). Ghozali, (2011:45) menyatakan bahwa suatu kuesionerdinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataanadalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasilpengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain,reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yangsama.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan programSPSS for Windows versi 23dalam menguji validitas dan reabilitas instrumenkuesioner.Cronbach $Alpha(\alpha)$ suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jikamemiliki Cronbach Alpha>0,70. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrimen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Work family conflict	0,896	0,70	Reliabel
2	Work engagement	0,892	0,70	Reliabel
3	Work life balance	0,861	0,70	Reliabel
4	Life stisfaction	0,915	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 23 yang terlihat pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*dari semua instrumen variabel penelitian > 0,70 sehingga disimpulkan bahwa instrumen pada variabel *work famly conflict*, *work engagement, work life balance*, dan *life satisfaction* adalah reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisisdata dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telahterkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yangberlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016: 208). Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empirisatas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2014: 229).

Metode inidigunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan secara jelas kondisi yang adadalam objek penelitian dengan menggunakan data yang dikumpulkan dalampenelitian pada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Statistik deskriptif padapenelitian ini digunakan untuk menganalisis faktor demografi responden. Karakteristik pada penelitian ini meliputiusia pernikahan, usia, lama bekerja, jumlah anak, danunit ruang.

Data penelitian masing-masing variabel dideskriptifkan dalam bentukdeskriptif prosentase. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, denganbegitu dapat diketahui rumus angka indeks yang digunakan adalah sebagai berikut:

Nilai indeks =
$$\frac{(\%F1X1) + (\%F2X2) + (\%F3X3) + (5F4X4) + (\%F5X5)}{5}$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 = Frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 = Frekuensi responden menjawab 3 (RR)

F4 = Frekuensi responden menjawab 4 (S)

F5= Frekuensi responden menjawab 5 (SS)

Dalam menentukan kriteria masing-masing indikator dari setiap variabel,digunakan metode tiga kotak (*Three-box Method*), yaitu dengan membagi tiga rentang interval yang akan digunakan sebagai dasar interprestasi nilai indeks. Angka jawaban responden tidak bernagkat dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5, maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 23,6 hingga 118 dengan rentang sebesar 94 yang akan dibagi tiga dan menghasilkan rentang sebesar 31,3 yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Jumlah sampel: 118 responden

Nilai minimal =
$$\frac{1 \times 118}{5}$$
 = 23,6

Nilai maksimal =
$$\frac{5 \times 118}{5}$$
 = 118

Rentang = nilai maksimal – nilai minimal

$$= 118 - 23.6 = 94$$

Three Box Method = $\frac{94}{3}$ = 31,3

Tabel 3.8 Kriteria Nilai Indeks

No	Rentang Kelas	Kriteria
1	23,6 – 54,9	Rendah
2	55,00 - 86,3	Sedang
3	86,4 – 118	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2014:232)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi yangdibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 154). Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160).

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik yaitu dengan *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S), jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan cara mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan metode grafik *normal probability plot* (P-plot) dan Uji statistik *Kolmogorov-smirnov*. Dalam grafik *probability plot*, data dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebaranmengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi antar variabel (Ghozali, 2011: 105). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *variance inflaction factor* (VIF). Jika VIF kurang dari sepuluh (10) dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dan jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

Jika varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam metode regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adala dengan uji parameter individual (uji statistik t). Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009: 20). Penelitian ini dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha = 0.05$).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

 H_0 : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen H_0 : Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig hitung < sig tabel (a = 0,05) maka H0 ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen.
- b. Jika nilai sig hitung > sig tabel (a = 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan pada hubungan variabel independen terhadap variabel dependen

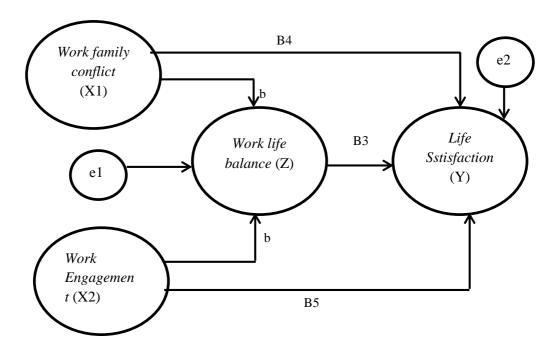
3.7.3.2 Uji Analisis Jalur (Analisis Path)

Ghozali (2013: 237) mengemukakan bahwa untuk menguji variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Kemudian pada setiap variabel dependen (endogen variabel) akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah *variance* yang tak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel itu (Ghozali, 2013: 239).

Dalam pengambilan keputusan hipotesis pengaruh langsung yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dan t table, jika nilai sig hitung < sig alfa 0,05 atau nilai t hitung > t table maka hipotesis pengaruh langsung diterima. Sedangkan pengambilan keputusan untuk menguji hubungan tidak langsung antar variable yaitu dilakukan dengan cara membandingkan antara koefisien pengaruh langsung dengan koefisien pengaruh tidak langsung. Jika jumlah koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka hipotesis mediasi diterima.

Hubungan variabel work family conflict, keterikata kerja, work life balance, dan kepuasan hidup dalam penelitian ini digambarkan dalam Path Analysis sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Z = b1X1 + b2X2 + e1

Y = b1X1 + b2X2 + b5Z + e2

Keterangan:

e = standar eror

b1= pengaruh langsung work family conflict pada work life balance

b2= pengaruh langsung keterikatan kerja pada work life balance

b3= pengaruh langsung work life balance pada kepuasan hidup

b4= pengaruh langsung work family conflict pada kepuasan hidup

b5= pengaruh langsung keterikatan kerja pada kepuasan hidup

b1 x b3 = pengaruh tidak langsung work family conflict pada kepuasan hidup

b2 x b3 = pengaruh tidak langsung keterikatan kerja pada kepuasan hidup

Interpretasi analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

- 1. Total efek work family conflict
- a. Pengaruh langsung work family conflict pada life satisfaction= b4

- b. Pengaruh tidak langsung work famly conflict pada life satisfaction= b1 x b3
- c. Total pengaruh tidak langsung *work family conflict* melalui *work life balance* $= b4 + (b1 \times b3)$
- 2. Total efek work engagement
- a. pengaruh langsung work engagemntpada life satisfaction= b5
- b. pengaruh tidak langsung keterikatan kerja pada *life satisfaction*= b2 x b3
- c. Total pengaruh tidak langsung *work engagemnt* melalui *work life balance*= b4 + (b2 x b3)

Menurut Ghozali (2011: 152) dalam penentuan terdapat atau tidaknya efek mediasi atau *intervening* dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti di bawah ini yaitu:

- a. Apabila nilai pengaruh total koefisien jalur > nilai pengaruh langsungnya,
 maka terdapat hubungan *intervening* (mediasi);
- Apabila nilai pengaruh total koefisien jalur < nilai pengaruh langsungnya,
 maka tidak terdapat hubungan *intervening* (mediasi).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Rumah Sakit Islam Kendal merupakan rumah sakit yang berada di jalur pantai utara Jawa yang beralamatkan di Jalan Ar-Rahmah No. 17 Weleri, Kendal. Rumah sakit ini dikelola oleh organisasi masyarakat Muhammadiyah Kendal. Rumah Sakit Islam (RSI) Kendal memiliki tugas untuk memberikan pelayanan yang prima, professional dan islami sesuai kaidah ilmu kedokteran dan teknologi modern tanpa meninggalkan fungsi sosial, ekonomi dan dakwah amar ma'ruf nahi munkar. Rumah Sakit Islam Kendal berhasil mendapatkanmendapatkan akreditasi dan ISO 9001:2008 dari British Standard Institute (BSI) yang berada di Indonesia.

Pada awalnya, Rumah Sakit Islam Kendal didirikan oleh Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) yang beranggotakan 10 organisasi masyarakat. Dari 10 organisasi masyarakat tersebut, Muhammadiyah merupakan salah satu anggota YARSI. Pada saat itu, kesepuluh anggota YARSI tersebut mengusulkan agar Rumah Sakit Islam Kendal dikelola oleh salah satu anggota dari YARSI. Dari kesepuluh organisasi masyarakat yang menjadi anggota YARSI, hanya Muhammadiyah yang bersedia melanjutkan pendirian Rumah Sakit Islam Kendal dengan syarat rumah sakit tersebut harus bersertifikat dan dikelola penuh oleh Muhammadiyah. Setelah pengelolaan Rumah Sakit Islam Kendal diambil alih oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kendal, pada tahun 1993 mulai dilakukan pembangunan Rumah sakit Islam Kendal dengan didukung oleh masyarakat Muhammadiyah Kendal. Rumah Sakit Islam Kendal sendiri mulai beroperasi pada tanggal 15 Januari 1996

4.1.2 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu perawat wanita yang sudah menikah pada seluruh ruang Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Penelitian ini mengambil responden perawat wanita yang sudah menikah karena perawat wanita (wanita bekerja) mempunyai beban yang lebih untuk dapat menyeimbangkan peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Perawat wanita yang sudah menikah mempunyai peran ganda yaitu sebagai wanita bekerja dan sebagai istri serta sebagai ibu yang dituntut untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas masing-masing peran.

Jumlah perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yaitu 197 orang. Namun jumlah perawat wanita yang sudah menikah sebanyak 168 orang. Sedangkan dalam penelitian ini mengambil sampel 118 perawat wanita yang sudah menikah sebagai responden sesuai dengan perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin.

4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Responden

4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi sebaran responden berdasarkan usia dilakukan dengan mengelompokkan responden kedalam usia tertentu yang ditentukan dengan menggunakan rumus sturges berikut :

K = banyaknya kelas

I = interval kelas

a. Menentukan range

Menentukan range kelas dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

Range = nilai tertinggi - nilai terendah

=45-23

$$= 22$$

b. Menentukan banyaknya kelas

$$K = 1+3.3 \log n$$

= 1 + 3.3 log 118
= 7, 83 (dibulatkan menjadi 8)

c. Menentukan panjang interval

Panjang kelas (i) =
$$\frac{range}{banyaknya \ kelas}$$

= $\frac{22}{8}$ = 2, 75 (dibulatkan menjadi 3)

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	23-25 tahun	4	3,39%
2	26-28 tahun	36	30,51%
3	29-31 tahun	25	21,19%
4	32-34 tahun	9	7,63%
5	35-37 tahun	12	10,17%
6	38-40 tahun	15	12,71%
7	41-43 tahun	13	11,02%
8	44-46 tahun	4	3,39%
Jumlah		118	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data rentang usia responden pada Tabel 4.1 Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini paling banyak berkisar pada usia 26 sampai 28 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan mencari tenaga kerja sebagai perawat dalam usia produktif. Manajemen perusahaan lebih memilih tenaga perawat usia produktif dikarenakan tenaga fisik dan mental yang kuat diperlukan dalam penanganan pasien.

4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner maka diketahui data tentang masa kerja perawat yang dapat dilihat pada Tabel4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Masa Kerja Responden

No	Rentang Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 3 tahun	20	16,95%
2	4 - 6 tahun	47	39,83%
3	7 - 10 tahun	34	28,81%
4	> 10 tahun	17	14,41%
	Jumlah	118	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa perawat wanita dan sudah menikah di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal didominasi oleh perawat dengan masa kerja 4 sampai 6 tahun yaitu dengan jumlah 47 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal adalah mayoritas perawat yang cukup loyal dengan perusahaan. Meskipun harus menjalankan peran ganda sebagai wanita bekerja dan istri perawat wanita merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut dan tidak menghambat perawat untuk tetap melaksanakan peran dengan baik didalam keluarga,

4.1.3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan data penelitian yang diperolehmelalui pembagian kuesioner, maka diperoleh data mengenai usia pernikahan responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Usia Pernikshsn Responden

No	Usia Pernikahan Jumlah		Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	68	57,63%
2	> 5 tahun	22	18,64%
3	≥ 10 tahun	28	23,73%
	Jumlah	118	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

73

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa perawat wanita yang sudah

menikah di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal dodiminasi oleh perawat

wanita dengan usia pernikahan kurang dari atau sama dengan 5 tahun yaitu sebanyak

68 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan sudah

mengambil kebijakan yang tepat yaitu dengan mengutamakan perawat wanita yang

,mengalami usia pernikahan yang masih muda, Karena usia pernikahan yang masih

muda belum mempunyai beban yang berat dalam rumah tangga. Sehingga perawat

wanita dapat mrnjalankan dua peran dengan baik.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskripsi digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada

penelitian ini, dimana terdiri dari variabel work family conflict, work engagement,

work life balance, danlife satisfaction. Deskripsi tersebut merupakan hasil yang

diperoleh dari pengumpulan data primer oleh peneliti melalui penyebarankuesioner

kepada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah

Kendal. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5 yang

dipilih berdasarkan jawaban responden. Rumus yang digunakan dikemukakan oleh

Ferdinand (2014:231) yaitu menggunakan kriteria (Three-box Method) sebagai

berikut:

Nilai Indeks: $\frac{(\%F1X1)+(\%F2X2)+(\%F3X3)+(\%F4X4)+(F5X5))}{(\%F4X4)+(F5X5)}$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5

Kriteria interval didapat dari perhitungan sebagai berikut :

$$23,6 - 54,9 = Rendah$$

$$55,00 - 86,3 = Sedang$$

$$86,4 - 118 = Tinggi$$

Contoh perhitungan Nilai indeks work family conflict untuk salah satu item pernyataan pada indikator Tekanan Kerja:

Nilai Indeks =
$$\frac{((51,69\%)+(39,83\%)+(7,63\%)+(0,85\%)+(0,00\%)}{5}$$
$$=31,53$$

4.1.4.1 Distribusi Frekuensi Work Family Conflict

Variabel *work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, sibuk dengan pekerjan, kurangnya kebersamaan keluarga, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga yang kemudian diuraikan menjadi 19 item pernyataan. Frekuensi distribusi jawaban responden terhadap variabel work family conflict dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Family Conflict

No	Praktik	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks	Kriteria
Teka	anan Kerja		(=)	(0)	(•)	(0)	Interis	
1	X1.1	10	8	30	70	0	56.21	Codona
1	Λ1.1	9,98	7,34	26,31	62,56	0,00	56,21	Sedang
2	X1.2	5	10	28	75	0	57,02	Sedang
	Λ1.2	4,71	9,98	25,93	65,24	0,00		Sedang
		10	10	35	63	0	55,54	
3	X1.3	9,98	9,98	30,24	59,08	0,00	33,34	Sedang
Bany	yaknya Tu	ntutan T	Tugas					
		61	47	9	1	0	31,53	
4	X1.4	51,69	39,83	7,63	0,85	0,00	31,33	Rendah
		62	47	6	3	0	31,53	
5	X1.5	52,54	39,83	5,08	2,54	0,00	31,33	Rendah
6	X1.6	67	43	4	4	0	30,68	Rendah
U	11.0	56,78	36,44	3,39	3,39	0,00		Kendan

No	Praktik	STS	TS	RR	S	SS	Nilai	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Indeks	
GAT								
Sibu	k dengan j			2	2	0		<u> </u>
7	V1 7	72	40	3	3	0	29,32	Dandah
/	X1.7	61,02	33,90	2,54	2,54	0,00	ŕ	Rendah
		69	43	3	3	0		
8	X1.8	58,47	36,44	2,54	2,54	0,00	29,83	Rendah
			,	7-	,-	- ,		
		72	38	5	3	0	29,66	
9	X1.9	61,02	32,20	4,24	2,54	0,00	29,00	Rendah
T 7								
Kur	angnya kel	1			2	0		
10	X1.10	68 57.63	42 35,59	5	3 2,54	0	30,34	Rendah
10	A1.10	57,63	33,39	4,24	2,54	0,00		Rendan
		63	43	11	1	0	24.52	
11	X1.11	53,39	36,44	9,32	0,85	0,00	31,53	Rendah
		59	43	9	7	0	33,90	
12	X1.12	50,00	36,44	7,63	5,93	0,00	33,70	Rendah
Von	 flik komitr	non don	tonggu	na iowak	lzoluona			
Kon	IIIK KOIIIIU	58	49	ng jawai 5	6	a 0		
13	X1.13	49,15	41,53	4,24	5,08	0,00	33,05	Rendah
		,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	,	-,	,,,,,	-,	,	
		65	42	5	6	0	21 96	
14	X1.14	55,08	35,59	4,24	5,08	0,00	31,86	Rendah
					_	-		
1.5	X71 15	71	37	5	5	0	30,51	D 11
15	X1.15	60,17	31,36	4,24	4,24	0,00	,	Rendah
		72	46	4	4	0		
16	X1.16	61,02	38,98	3,39	3,39	0,00	32,54	Rendah
		, , , ,	,	- ,	- ,	- ,		
		73	36	7	2	0	20.40	
17	X1.17	61,86	30,51	5,93	1,69	0,00	29,49	Rendah
			4.4					
10	V1 10	68	44	6	0	0	29,49	D 1 1
18	X1.18	57,63	37,29	5,08	0,00	0,00	, - -	Rendah
		62	45	6	5	0		
19	X1.19	52,54	38,14	5,08	4,24	0,00	32,20	Rendah
		02,0 .		2,00	.,	3,30		2.0.10011
Sumber: Data primer yang diolah 2010								

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif *work family* conflictpada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Work family conflict

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Tekanan Kerja	55,89	Sedang
2	Banyakknya Tuntutan Tugas	31,24	Rendah
3	Sibuk Dengan Pekerjaan	29,60	Rendah
4	Kurangnya Kebersamaan Keluarga	31,92	Rendah
5	Konflik Komitmen dan Tanggung Jawab Keluarga	31,31	Rendah
Rata-	rata Variabel Work family conflict	31,49	Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dapat dilihat pada Tabel 4.6 bahwa seluruh indikator pada variabel *work* family conflict memiliki level kategori yang sama yaitu termasuk dalam indeks kategori rendah, namun dengan rata-rata nilai indeks yang berbeda. Nilai indeks tertinggi terletak pada indikator tekanan kerja yaitu sebesar55,89, sedangkan nilai indeks terendah pada indikator sibuk degan pekerjaan yaitu sebesar 29,60.

4.1.4.2 Distribusi Frekuensi Work Engagbement

Variabel *work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan tiga indkator yaitu vigor (semangat), dedicatio (pengabdian), dan absorbtion (penghayatan, kemudian diuraikan menjadi 10 item pernyataan Hasil tanggapan responden terhadap variabel work engagement dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Engagement

No	Praktik	STS	TS	RR	S	SS	Nilai	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Indeks	
Vigo	r (Semang	at)						
		24	51	23	20	0	46,61	
1	X2.1	20,34	43,22	19,49	16,95	0,00	40,01	Rendah
		18	62	25	13	0	45,59	
2	X2.2	15,25	52,54	21,19	11,02	0,00	45,59	Rendah
		21	77	14	6	0	40,85	
3	X2.3	17,80	65,25	11,86	5,08	0,00	40,03	Rendah
		29	74	7	8	0	38,98	
4	X2.4	24,58	62,71	5,93	6,78	0,00	30,30	Rendah
Dedi	cation (Per	ngabdia	n)					
		24	68	16	10	0	42,03	
5	X2.5	20,34	57,63	13,56	8,47	0,00	42,03	Rendah

No	Praktik	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks	Kriteria
		35	54	18	11	0	macks	
6	X2.6	29,66	45,76	15,25	9,32	0,00	40,85	Rendah
		40	60	11	7	0	37,46	
7	X2.7	33,90	50,85	9,32	5,93	0,00	37,40	Rendah
Abso	rbtion (Pe	nyerapa	nn)		l			
		44	58	8	8	0	36,61	
8	X2.8	37,29	49,15	6,78	6,78	0,00	30,01	Rendah
		40	49	20	9	0	20.66	
9	X2.9	33,90	41,53	16,95	7,63	0,00	39,66	Rendah
		36	47	20	15	0	42,37	
10	X2.10	30,51	39,83	16,95	12,71	0,00	42,37	Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif *work engagement* pada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Work Engagement

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Vigor (Semangat)	43,01	Rendah
2	Dedication (Pengabdian)	40,11	Rendah
3	Absorbtion (Penghayatan)	39,55	Rendah
R	ata-rata Variabel Work Engagement	40,89	Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 bahwa indikator pada variabel *work engagement* memiliki level kategori yang berbeda, yaitu termasuk dalam kategori rendah. Adapun nilai indeks tertinggi termasuk dalam kategori rendah terletak pada indikator *vigor* (semangat) yaitu sebesar 43,01 dan nilai indeks terendah termasuk dalam kategori rendah terletak pada indikator absorbtion (penghayatan) dengan nilai indeks 39,55. Namun berdasarkan nilai rata-rata variabel nilai indeks menunjukkan dalam kategori rendah yaitu dengan nilai 40,89.

4.1.4.3 Distribusi Frekuensi Work Life Balance

Variabel work life balance pada penelitian ini diukur melalui empat indikator yaitu Work interference personal life (aktivitas bekerja dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang), Personal life interference work(kehidupanpribadi di luar pekerjaan seseorang dapat mengganggu aktivitaspekerjaannya), Personal life enhancement of work(kehidupan pribadi di luar aktivitas kerja seseorang dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan), dan Work enhancement of personal life(pekerjaandapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang) yang kemudian diuraikan dengan 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel work life balancedijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Buttinee									
No	Praktik	STS	TS	RR	S	SS	Nilai	Kriteri	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Indeks	a	
Wor	k Interfer	ence Per	sonal Life	(WIPL)					
1	7.1	6	86	12	13	1	45,93	Dandah	
1	Z .1	5,08	72,88	10,17	11,02	0,85		Rendah	
		2	63	31	22	0			
2	Z.2	1,69	53,39	26,27	18,64	0,00	52,37	Rendah	
	7.2	3	67	19	28	1	52,71	D 11	
3	Z.3	2,54	56,78	16,10	23,73	0,85	,	Rendah	
Pers	sonal Life	Interfere	ence Work	(PLIW)					
		7	74	12	21	4	50,00		
4	Z.4	5,93	62,71	10,17	17,80	3,39	30,00	Rendah	
		3	20	21	59	15	70.68		
5	Z.5	2,54	16,95	17,80	50,00	12,71	70,68	Sedang	
		6	58	26	21	7	55.07		
6	Z.6	5,08	49,15	22,03	17,80	5,93	55,07	Sedang	
Pers	onal Life	Enchand	cement of	Work (PL	EW)			•	
		10	83	24	1	0	42.71		
7	Z.7	8,47	70,34	20,34	0,85	0,00	42,71	Rendah	
	5 .0	9	88	9	11	1	44,24	D 11	
8	Z.8	7,63	74,58	7,63	9,32	0,85	, 	Rendah	

Wor	Work Enhancement of Personal Life (WEPL)									
		17	87	13	1	0	39,66			
9	Z.9	14,41	73,73	11,02	0,85	0,00	39,00	Rendah		
		16	95	7	0	0	38,47			
10	Z.10	13,56	80,51	5,93	0,00	0,00	30,47	Rendah		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif variabel *work life* balance pada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Work Life Balance

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Work Interference Personal Life (WIPL)	50,34	Rendah
2	Personal Life Interference Work (PLIW)	40,23	Rendah
3	Personal Life Enchancement of Work (PLEW)	43,47	Rendah
4	Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	39,07	Rendah
	Rata-rata Variabel Work life balance	43,28	Rendah

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dapat dilihat pada Tabel 4.9 bahwa keempat indikator pada variabel work life balance memiliki level kategori yang berbeda yaitu kategori sedang dan kategori rendah. Adapun nilai indeks tertingi termasuk dalam kategori sedang terletak pada indikator Work Interference Personal Life (WIPL) yaitu sebesar 50,34 dan nilai indeks terendah termasuk dalam kategori rendah terletak pada indikator Work Enhancement of Personal Life (WEPL) dengan nilai indeks 39,07. Namun berdasarkan nilai rata-rata variabel nilai indeks menunjukkan dalam kategori rendah yaitu dengan nilai 43,28.

4.1.4.4 Ditribusi Freekuensi Life Satisfaction

Variabel *life satisfaction* pada penelitianini diukur melalui indikator kepuasan kehidupan saat ini yang kemudian diukur dengan 5 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *life satisfaction* dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Life Satisfaction

Tabel	1 7.10 DIST							апѕјаспоп		
No	Praktik	STS	TS	RR	S	SS	Nilai	Kriteria		
110	Frakuk	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Indeks			
Kepuasan Kehidupan Saat Ini										
		7	46	36	28	1	55,92			
1	LS1	5,93	38,98	30,51	23,73	0,85	33,72	Sedang		
		10	60	29	19	0	- 55,66 Sedang			
2	LS2	8,47	50,85	24,58	16,10	0,00		Sedang		
		8	60	32	15	3	56.69	Sedang		
3	LS3	6,78	50,85	27,12	12,71	2,54	56,68			
		11	53	22	30	2	55.05			
4	LS4	9,32	44,92	18,64	25,42	1,69	55,05	Sedang		
		10	41	25	35	7	57.07			
5	LS5	8,47	34,75	21,19	29,66	5,93	57,97	Sedang		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif *life satisfaction* pada perawat wanita dan sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Life Satisfaction

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Kepuasan Kehidupan Saat Ini	55,08	Sedang
	Rata-rata Variabel Life Satisfaction	55,08	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dapat dilihat pada Tabel 4.11 bahwa indikitaor *pada life satisfaction* memiliki level kategori yang termasuk kedalam kategori sedang, dengan nilai indeks sebesar 52,08.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian regresi.Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian memenuhiasumsi klasik dan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsiklasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, ujimultikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4.1.5.1 Uji Normalitas

bertujuan menguji Uii normalitas apakah dalam model regresi, variabelpengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti uji t yangmengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu analisis statistik denganuji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas menggunakan KolmogorovSmirnov (K-S) dengan nilai probabilitas (taraf signifikansi) 0,05. Apabilanilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusinormal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnovdisajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07173031
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	038
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 keputusan uji normlitas diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai sig = 0,734 > 0,05 yang berarti data tersebut terdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2016: 103). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

_									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collineari	ty Statistics	
l			В	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I		(Constant)	9.935	3.553		2.796	.006		
		WFC	.007	.069	.011	.108	.914	.661	1.513
	1	WE	.190	.075	.251	2.537	.013	.653	1.531
		WLB	.274	.075	.355	3.646	.000	.672	1.488

a. Dependent Variable: LS

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas terlihat bahwa nilai tolerance seluruh variabel bebas memiliki nilai $\geq 0,10$ yang mengartikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula dengan hasil perhitungan VIF yang memiliki nilai ≤ 10 atau semua variabel bebas memiliki nilai kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui Uii apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain, dimana apabila variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka telah terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016: 134).Hasil heterokedastisitas penelitian uji pada ini dapat diketahui denganmenggunakan uji glejser.

Uji glejser melakukan pengujian dengan meregresikan nilai absolutresidual terhadap variabel independen. Apabila probabilitas signifikansi diatastingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0.05$) maka, dapat dikatakan bahwa model regresitidak mengandung heterokedastisitas(Ghozali, 2016: 137). Hasil Uji Glejser pada penelitian ini dapat dilihat melalui Tabel 4.14

Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser

		icients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constan t)	4.048	2.171		1.865	.065
1	WFC	020	.042	055	479	.633
	WE	018	.046	044	384	.702
	WLB	028	.046	069	602	.548

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi semua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai tidak mengandung heterokedastisitas.

4.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistik untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh variabel independen secaraindividual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis dikatakanditerima apabila nilai sig hitung < sig disyaratkan (5%).

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan variabel independen work family confclict, work engagement, dan work life balance pada variabel dependen life satisfaction. Hasil uji signifikansi parameter individual pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work Family Conflict, Work Engagement dan Work Life Balance pada Life Satisfaction

	Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Т	Sig.			
				Coefficients					
		В	Std. Error	Beta					
	(Constant)	9.935	3.553		2.796	.006			
	WFC	007	.069	011	108	.914			
	WE	.190	.075	.251	2.537	.013			
	WLB	.274	.075	.355	3.646	.000			

a. Dependent Variable: LS

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_1 X 1 + b_2 X 2 + b_3 Z + e_2$$

LS =
$$(-0.011) X1 + 0.251 X2 + 0.355 + e_2$$

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work Family Conflict, Work Engagement pada Work Life Balance

Coefficientsa

Model			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Т	Sig.
			В	Std. Error	Beta		
		(Constant)	26.287	3.673		7.157	.000
	1	WFC	290	.081	319	-3.580	.001
		WE	.333	.088	.339	3.796	.000

a. Dependent Variable: WLB

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = b_1X1 + b_2X2 + e_1$$

$$Z = (-0.319)X1 + 0.339X2 + e_1$$

4.1.6.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

a. Pengaruh Work Family Conflict pada Life Satisfaction

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji statistik parsial pengaruh langsung work family conflict pada life satisfaction menunjukkan bahwa variabel work family conflict memiliki nilai t-hitung sebesar -0,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,914 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa work family conflict dapat menurunkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal ditolak. Karena hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh work family conflict pada life satisfaction berpengaruh negatif namun tidak signifikan.

b. Pengaruh Work Engagement pada Life Satisfaction

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji statistik parsial pengaruh work engagement pada life satisfaction menunjukkan bahwa variabel *work*

engagement memiliki nilai t-hitung sebesar 2,537 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H2** yang menyatakan bahwa work engagement dapat meningkatkan life satisfaction diterima.

c. PengaruhWork Family Conflict pada Work Life Balance

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik parsial pengaruh *work family* conflict pada *work life balance* menunjukkan bahwa variabel *work family* conflict memiliki nilai t-hitung sebesar -3,580 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,001 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H3** yang menyatakan bahwa *work family conflict* dapat menurunkan *work life balance* **diterima**.

d. Pengaruh Work Engagement pada Work Life Balance

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik parsial pengaruh *work* engagement pada work life blance menunjukkan bahwa variabel work engagement memiliki nilai t-hitung 3,796 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H4** yang menyatakan bahwa work engagement dapat meningkatkan work life balance diterima.

e. Pengaruh Work Life Balance pada Life Satisfaction

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji statistik parsial pengaruh work life balance pada life satisfaction SPSS menunjukkan bahwa variabel work life balance memiliki nilai t-hitung sebesar 3,646 dengan tingkat signifkansi sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H5 yang menyatakan bahwa work life balance dapat meningkatkan life satisfaction diterima.

4.1.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel.

Adapun hubungan kausalitas yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan work

family conflict (WFC), work engagement(WE) pada work life balance (WLB) serta

hubungan work family conflict ((WFC) dan work engagement (WE)pada life satisfaction (LS) yang dimediasi oleh work life balance (WLB). Koefisisen jalur dihitung dengan membuat dua persamaan model regresi yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan sesuai dengan hipotesis.

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

 $WLB = b_1WFC + b_2WE + e_1$

 $LS = b_1WFC + b_2WE + b_3WLB + e_2$

Keterangan:

WLB = Work Life Balance

WFC = Work Family Conflict

WE = Work Engagement

LS = $Life\ Satisfaction$

b₁ = Koefisien jalur WFC ke WLB

b2 = Koefisisen jalur WE ke WLB

b₃ = Koefisien jalur WLB ke LS

b4 = Koefisien jalur WFC ke LS

b5 = Koefisien jalur WE keLS

e₁ = residual (error) struktur 1

e₂ = residual (error) struktur 2

a. Persamaan Analisis Regresi I (Work Family Conflict dan Work Engagement pada Work Life Balance)

Analisis regersi I digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh work family conflict dan work engagement pada work life balance.

Hasil pengujian work family conflict dan work engagement pada life satisfaction dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Model Summary Regresi I

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573ª	.328	.316	3.868

a. Predictors: (Constant), WE, WFC

b. Dependent Variable: WLB

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$=\sqrt{1-0.328}$$

= 0,819 dibulatkan menjadi 0,81

Berdasarkan perhitungan eror (e1) tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 81% regersi I dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	26.287	3.673		7.157	.000
1	WFC	290	.081	319	-3.580	.001
	WE	.333	.088	.339	3.796	.000

a. Dependent Variable: WLB

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 dan tabel 4.18 dapat diformulasikan kedalam persamaan

berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

WLB
$$= b_1WFC + b_2WE + e_1$$

WLB =
$$(-0.319)$$
WFC + 0.339 WE + 0.81(1)

Keterangan:

-0.319 = work family conflict (WFC)

0,339 = work engagement (WE)

Hasil tersebut dapat diinterprestasikan bahwa koefisien dari variabel bebas yaitu work family conflict bertanda negatif. Tanda negatif pada work family conflict mengartikan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel work family conflict maka akan brpengaruh berbanding terbalik dengan perubahan variabel terikat yaitu work life balance. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel work family conflict akan menyebabkan penurunan nilai pada variabel work life balance ataupun sebaliknya. Besarnya koefisien regresi untuk variabel work family conflict sebesar 0,319 bertanda negatif.

Sedangkan tanda positif pada work engagementmengartikab bahwa jika terjadi perubahan pada variabel work engagement maka akan berpengaruh berbanding lurus atau searah dengan perubahan variabel terikat yaitu work life balance. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel work engagement maka akan diikuti pula pada kenaikan nilai variabel work life balance begitupun sebaliknya. Besarnya koefisien regresi untuk variabel work engagement sebesar 0,339 bertanda positif,

b. Persamaan Analisis Regresi II (Work Family Conflict, Work Engagement, dan Wok Life Balance pada Life Satisfaction)

Analisis regersi II digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel work family conflict, work engagement, danwork life balance pada life satisfaction. Hasil pengujian pengaruh work family conflict, work engagement, dan work life balance pada life satisfaction dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Model Summary Regresi II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.522a	.272	.253	3.112	

a. Predictors: (Constant), WLB, WFC, WE

b. Dependent Variable: LS

Sumber: Data penelitia yang diolah,2019

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$=\sqrt{1-0.272}$$

= 0,853 dibulatkan menjadi 0,85

Berdasarkan perhitungan eror (e2) diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 85% model regresi II dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Regresi II

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.935	3.553		2.796	.006
1	WFC	007	.069	011	108	.914
ľ	WE	.190	.075	.251	2.537	.013
	WLB	.274	.075	.355	3.646	.000

a. Dependent Variable: LS

Sumber: Data penelitian yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.19 dan tabel 4.20 dapat diformulasikan kedalam persamaan berikut :

$$Y = b_1X1 + b_2X2 + b_3Z + e_2$$

$$LS = b_1WFC + b_2WE + b_3WLB + e_2$$

LS =
$$(-0.011)$$
WFC + 0.251 WE + 0.355 WLB + 0.85(2)

Keterangan:

-0.011 = work family conflict (WFC)

0,251 = work engagement (WE)

 $0,355 = work \ life \ balance \ (WLB)$

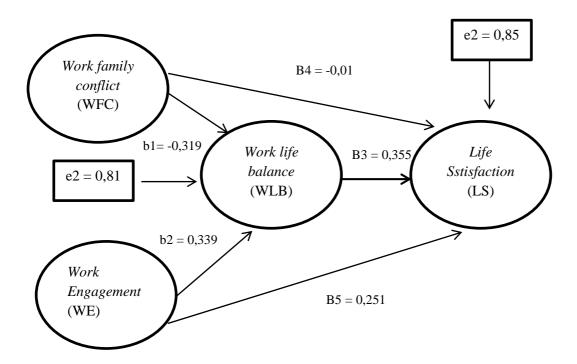
Hasil tersebut dapat diinterprestasikan bahwa:

1. Koefisien regresi dari variabel bebas yaitu work family conflict bertanda negatif. Tanda negatif pada work family conflict mengartikan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel work family conflict maka akan berpengaruh berbanding terbalik dengan perubahan variabel terikat yaitulife satisfaction. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel work family conflict akan menyebabkan penurunan nilai pada variabel life satisfactionataupun sebaliknya. Besarnya koefisien regresi untuk variabel work family conflict sebesar 0,011 bertanda negatif.

- 2. Koefisien regresi pada varaibel work engagement bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel work engagement maka akan berpengaruh berbanding lurus atau searah dengan perubahan variabel terikat yaitulife satisfaction. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel work engagement maka akan diikuti pula pada kenaikan nilai variabel life satisfactionbegitupun sebaliknya. Besarnya koefisien regresi untuk variabel work engagement sebesar 0,251 bertanda positif.
- 3. Koefisien regresi pada varaibel work *life satisfaction*bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel *work life balance* maka akan berpengaruh berbanding lurus atau searah dengan perubahan variabel terikat yaitu*life satisfaction*. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel *work life balance* maka akan diikuti pula pada kenaikan nilai variabel *life satisfaction* begitupun sebaliknya. Besarnya

koefisien regresi untuk variabel *work engagement* sebesar 0,355 bertanda positif.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat digambarkan alur struktural penelitian pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Uji Path Analisis Work Family Conflict dan Work Engagement pada Life Satisfaction melalui Work Life Balance

Pada analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel mediasi pada hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *work life balance*, variabel bebas meliputi *work family conflict* dan *work engagement*, serta variabel terikat adalah *life satisfaction*.

1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Family Conflictpada Life Satisfaction melalui Work Life Balance

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsun work famly conflict dan work engagement pada life satisfaction melalui work life balance. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung work family conflictpada life satisfaction melalui work life balance dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Family Conflic pada

Life Satisfaction melalui Work Life Balance

No	Variabel	Pengaruh	WLB	LS	Total
	Bebas				
	1 Work Family Conflict	Langsung	-	-0,011	-0,011
1		Tidak Langsung	-0,319	0,355	-0,319 x 0,355 = -0,113
		-0,011 + -0,113 = -0,124			

Sumber: Data penelitian yang diolah,2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar -0,011 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,113, sehingga total total pengaruh sebesar -0,124. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa besarnya total pengaruh -0,124 < -0,011 (pengaruh langsung), maka dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak mampu menjadi mediasi dalam penelitian ini. Artinya, **H6** yang menyatakan bahwa work life balance memediasi pengaruh work family conflict pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah **ditolak.**

2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Engagement pada Life Satisfaction melalui Work Life Balance

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung work engagement pada life satisfactionmealui work life balance. Nilai

koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung work engagement pada life satisfactionmealui work life balance dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Engagement pada

Life Satisfaction melalui Work Life Balance

No	Variabel	Pengaruh	WLB	LS	Total
	Bebas				
	Work	Langsung	-	0,251	0,251
1	work Engagement	Tidak Langsung	0,339	0,355	$0,339 \times 0,355 \\ = 0,120$
		$0,251 + 0,120 \\ = 0,371$			

Sumber: Data penelitian yang diolah,2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.22 menunjkkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,251 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120, sehingga total pengaruh sebesar 0,371. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa besarnya total pengaruh 0,371 > 0,251 (pengaruh langsung), maka dapat disimpulkan bahwa work life balance dalam penelitian ini mampu memediasi pengaruh work engagement pada life satisfaction. Artinya, H7 yang menyatakan bahwa work life balance memediasi pengaruh work engagement pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah diteima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work Family Conflict* pada *Life Satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa work family conflict memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada life satisfaction. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa variabel work family conflict memiliki t hitung sebesar -0,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,914 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H1** yang menyatakan work family conflict dapat menurunkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah ditolak.

Hasil signifikansi menunjukkan bahwa meskipun perawat wanita mengalami work family conflict hal ini sama sekali tidak berpengaruh pada kepuasan hidup perawat atau menandakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan perawat tidak mengganggu kehidupan bersama keluarga dan ditempat kerja.. Arah hubungan yang bertanda negatif menunjukkan bahwa apabila perawat wanita mengalami work famly conflict seharusnya kepuasan hidup mereka menurun. Karena perawat wanita yang sudah menikah dihadapkan oleh dua peran yang bersamaan tentu mereka akan mengalami beban yang lebih sehingga dapat berpengaruh pada hidupnya. Namun hasil penelitian menununjukkan bahwa meskipun perawat wanita terindikasi mengalami work family conflict, hal ini tidak berpengaruh pada kepuasan hidupnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistiawan & Armuninggar, (2017:145) yang menemukan bahwa work family conflict yang dialami oleh dokter tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup dokter di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil analisis deskriptif variabel *work family conflict* menunjukkan bahwa upaya pengelolaan sumber daya perawat yang berkaitan dengan tuntutan peran sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai *work family conflict* sebesar 31,49 yang tergolong dalam kategori rendah. Rata-rata nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator tekanan kerja sebesar 55,89. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat wanita masih sering mengalami tekanan kerja yang membuat waktu perawat wanita menjadi berkurang untuk keluarga. Sehingga perawat wanita kelelahan saat bekerja. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indeks terendah yaitu sibuk dengan pekerjaan dengan nilai sebesar 29,60, hal ini berarti bahwa meskipun perawat wanita mengalami sibuk dengan pekerjaan, perawat tidak pernah mengesampingkan tugas rumah seperti mengurus suami dan anaknya dirumah.

Berkaitatan dalam dengan penelitian tersebut, perawat wanita RSI Kendal telah memiliki upaya penyesuaian diri yang baik terhadap dua peran yang dijalankan yaitu sebagai perawat dan ibu rumah tangga. Oleh karena itu, perawat RSI Kendal hanya mengalami work family conflict kategori rendah saja. Karena, apabila wanita sudah menikah dan tetap memilih bekerja biasanya sudah siap dengan resiko yang diterima. Sehingga perawat wanita RSI mampu bertindak profesional dalam menjalankan dua peran tersebut. Jadi, meskipun mengalami tekanan dalam pekerjaan perawat wanita yang sudah menikah akan tetap bertahan dan menikmati perannya sebagai perawat di tempat kerja dan sebagai ibu rumah tangga.

4.2.2 Pengaruh *Work Engagement* pada *Life Satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *life satisfaction* perawat wanita. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t. Terlihat bahwa nilai t-hitung variabel work engagemnt sebesar 2,537 dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05 . Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa **H2** yang menyatakan bahwa *work engagment* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah **diterima**.

Hasil nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya life satisfaction perawat wanita. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work engagement yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan meningkatkan kepuasan hidup perawat tersebut, dan sebaliknya apabila work engagemnt yang dimiliki perawat rendah maka kepuasan hidup perawat akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Korner et al (2012)mengungkapkan bahwa work engagement dan life satisfaction memiliki hubungan positif ketika seorang individu semangat bekerja. Penelitian lain yang sejalan yaitu penelitian Hakanen & Schaufelli (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan (engaged worker) memiliki pengaruh positif dalam berbagai domain kehidupan diluar rumah (bekerja) dan meningkatkan kesejahteraa seseorang serta kepuasan hidupnya. Mache et al (2012) yang melakukan penelitian serupa menemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kualitaskehidupan. Sehingga ketika perawat wanita memiliki keterikatan yangtinggi maka akan meningkatkan kepuasan hidup.

Hasil analisis deskriptif variabel work engagementmenunjukkan bahwa upaya pihak rumah sakit dalam menumbuhkan semangat dan kecintaan perawat wanita pada pekerjaannya sebagai perawat belum baik. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan ratarata nilai indeks work engagement sebesar 40,89 yang tergolong dalam kriteria rendah. Rata-rata nilai indeks work engagement tertinggi terdapat pada indikator semangat (vigor) dengan nilai sebesar 43,01 dan tergolong dalam kategori rendah. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indeks terendah yaitu penghayatan (absorbtion) dengan nilai sebesar 39,55 yang tergolong dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita RSI Kendal belum memiliki rasa semangat yang tinggi pada pekerjaan dan rasa bangga serta antusias sebagai perawat, serta belum mampu menghayati sepenuhnya sebagai perawat.

Berkaitan dengan penelitian tersebut, meskipun perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal memilikiketerikatan yang rendah pekerjaannya. Namun, perawat wanita RSI Kendal telah mampu kepuasan hidupnya melalui rasa semangat dan kecintaan yang dimiliki perawat wanita terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu,

ketika perawat wanita RSI memiliki psikologi positif pada pekerjaannya, perawat RSI akan memiliki emosi positif saat bekerja seperti merasa bahagia, jarang melaporkan keluhan tentang kesehatannya, dan bekerja menjadi lebih produktif.

4.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* pada *Work Life Balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa work family conflict memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada work life balance. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa variabel work family conflict memiliki nilai t-hitung sebesar -3,580 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa work family conflict dapat menurunkan work life balance perawat wanita yang sudah menikah diterima. Arah hubungan yang negatif meunjukkan bahwa apabila work family conflict yang dirasakan oleh perawat wanita tinggi maka akan menurunkan work life balance perawat, dan sebaliknya apabila work family conflict yang dirasakan perawat wanita rendah maka work life balance yang dirasakan perawat wanita dinilai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frone (2000:890) yang menemukan bahwa work family conflict dan family conflictberhubungan negatif dan signifikan terhadap phsycological well being. Penelitian lain yang dilakukan Adam et al (1996:416) yang menyatakan bahwa kedua jenis konflik yaitu work family conflictdan family work conflict memiliki pengaruh negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Karckay & Bakalim (2017:5) menemukan hasil yang serupa bahwa work family conflict memiliki pengaruh negatif pada work life

balance yang dirasakan oleh orang karyawati swasta yang menjadi orang tua atau belum memiliki anak.

Hasil analisis deskriptif variabel work family conflict menunjukkan bahwa upaya pengelolaan sumber daya perawat yang berkaitan dengan kesejahteraan psiklogis untuk mengurangi tuntutan peran sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai work family conflict sebesar 31,49 yang tergolong dalam kategori rendah. Rata-rata nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator tekanan kerja sebesar 55,89. Hal tersebut menunjukka bahwa perawat wanita masih sering mengalami tekanan kerja yang membuat waktu perawat wanita menjadi berkurang untuk keluarga. Sehingga perlu adanya program ramah keluarga agar perawat wanita RSI Kendal memiliki waktu yang cukup dengan keluarga. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indeks terendah yaitu sibuk dengan pekerjaan dengan nilai sebesar 29,60, hal ini berarti bahwa meskipun perawat wanita mengalami sibuk dengan pekerjaannya mereka masih dapat melakukan aktivitas lain seperti mengikuti orgnaisasi dirumah, melaksanakan hobi, dan lain-lain.

Terkait dengan penelitian ini bahwa work life balance memiliki fungsi yang baik ditempat kerja dan dirumah. Dengan kata lain, work lifebalance mampu menurunkan konflik peran yang dialami perawat wanita. Adapun upaya yang telah dilakukan pihak rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi tekanan peran yang dialami perawat wanita RSI Kendal adalah memberikan hak libur setelah sift malam, memberikan hari libur setiap hari minggu pada kepala perawat agar mempunyai waktu dengan keluarga, dan lain-lain.

4.2.4 Pengaruh *Work Engagement* pada *Work Life Balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* yang dirasakan perawat wanita. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t. Terlihat bahwa nilai t-hitung variabel *work engagemnt* sebesar 3,796 dengan nilai signifikansi 0,000< 0,05. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa **H4** yang menyatakan bahwa *work engagment* dapat meningkatkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah **diterima.**

Hasil nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya work life balance perawat wanita. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work engagement yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan meningkatkan work life balance perawat tersebut, dan sebaliknya apabila work engagement yang dimiliki perawat rendah maka work life balance perawat akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian. Hakanen & Schaufelli (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan (engaged worker) memiliki pengaruh positif dalam berbagai domain kehidupan diluar rumah (bekerja) dan meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang serta kepuasan hidupnya. Penelitian lain yang dlakukan Rothbard (2011:23) menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif pada work life balance, artinya ketika karyawan terikat, merekamembantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dankehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat yang menjadi ciriketerikatan ditempat kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel work engagement menunjukkan bahwa upaya pihak rumash sakit dalam menumbuhkan semangat dan kecintaan perawat wanita pada pekerjaannya sebagai perawat belum baik. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai indeks work engagemnet sebesar 40,89 yang tergolong dalam kriteria rendah. Rata-rata nilai indeks work engagement tertinggi terdapat pada indikator semangat (vigor) dengan nilai sebesar 43,01 dan tergolong dalam kategori rendah. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indeks terendah yaitu penghayatan (absorbtion) dengan nilai sebesar 39,55 yang tergolong dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita RSI Kendal telah memiliki rasa semangat yang tinggi pada pekerjaan tersebut dan memiliki rasa bangga serta antusias sebagai perawat namun belum mampu menghayati sepenuhnya sepenuhnya sebagai perawat.

Terkait dengan penelitian ini, bahwa upaya perawat wanita RSI dalam mengelola emosi positif dalam dirinya mampu meningkatkan *work life balance* dalam hidupnya. Perawat wanita RSI Kendal yang mayoritas memiliki usia pernikahan yang masih dibawah 10 tahun dan masa kerja kurang lebih 5 tahun juga mampu menjadi faktor tingginya semangat dan kecintaan perawat wanita RSI pada profesinya tersebut sehingga mampu meningkatkan keseimbangan hidupnya.

4.2.5 Pengaruh *Work Life Balance* pada *Life Satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistik t. Terlihat bahwa nilai t-hitung variabel *work life balance* sebesar 3,646 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa **H5** yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah **diterima**.

Hasil nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya life satisfaction perawat wanita. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work life balanceyang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan meningkatkan life satisfaction perawat tersebut, dan sebaliknya apabila work life balanceyang dimiliki perawat rendah maka life satisfaction perawat akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Brough et al (2014:2736) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan hidup. Penelitian ini didukung oleh penelitian Omran (2016:40) yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan kepuasan hidup. Cain, Busser, & Kang, (2018:2290) jugamenemukan terdapat hubungan positif signifikan antara keseimbangan antarapekerjaan dan kehidupan pribadi pada kepuasan hidup.

Hasil analisis deskriptif variabel work life balance menunjukkan bahwa upaya pihak rumah sakit dalam menumbuhkan kesejahteraan psikologis belum baik. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai indeks work life balance sebesar 43,28 yang tergolong dalam kriteria rendah. Rata-rata nilai indeks work life balance tertinggi terdapat pada indikator denganwork interference personal life (WIPL)nilai sebesar 50,34 yang tergolong dalam kategori sedang. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indeks terendah yaituwork enchancement of personal life (WEPL)dengan nilai sebesar 39,07 yang tergolong dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun dituntut oleh dua peran mayoritas perawat wanita RSI Kendal masih bisa melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan seperti masih

dapat melakukan hobi contohnya rutin senam di akhir pekan. Sedangkan hasil nilai indeks yang rendah menunjukkan bahwa perawat wanita RSI mampu bekerja secara profesional ditempat kerja dan tidak mudah terpengaruh atau terbawa suasana yang sedang dihadapi dirumah.

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut bahwa work life balance memberikan pengaruh berupa walaupun perawat wanita RSI Kendal mengalami tuntutan peran, perawat wanita RSI masih bisa melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan seperti melakukan hobi yang dilakukan setiap hari libur atau akhir pekan. Sehingga dengan memiliki work life balance tersebut perawat wanita yang sudah menikah mampu meningkatkan kepuasan hidupnya.

4.2.6 Work Life Balance Memediasi Pengaruh Work Family Conflict pada Life

Satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam

Muhammadiyah Kendal

Hubungan work family conflict pada life satisfaction mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung work family conflict pada life satisfaction dapat melalui work life balance sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa total pengaruh work family conflict pada life satisfaction dengan nilai -0,124 lebih kecil daripada pengaruh langsung work family conflict pada life satisfaction sebesar -0,011. Sehingga H6 yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan work family conflict pada life satisfaction perawat wanita RSI Kendal ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya*work family conflict*tidak akan mempengaruhi naik atau turunnya kepuasan hidup perawat wanita RSI secara langsung maupun melalui *work life balance*. Karena, ketika seorang perawat mampu menjalankan dua peran dan dua tuntutan berbeda secara bersamaan hal ini berarti

work life balance perawat wanita RSI Kendal tidak dipengaruhi oleh work family conflict yang dirasakan, melainkan dipengaruh oleh faktor lain seperti jenjang karir, ketersediaannya program ramah keluarga, dan lain-lain. Sehingga dalam penelitian ini work life balance tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan work family conflict dan life satisfaction.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan olehHaar, (2013:3318) yang menemukanbahwa work life balance memiliki pengaruh tidak langsung atau mampumemediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadapkepuasan hidup orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja. Handayani (2013) juga menemukan bahwa untukmenghindari tekanan dari work-family conflict yangmungkin muncul pada peran ganda, seorang wanita harus mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya.

Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitianMasita et al., (2019:42) yang menyatakan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap work life balance prajurit TNI AL. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar, (2014:65) yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi huungan peran gender pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan hidup yang berupa sikap seseorang terhadap faktor-faktor yang ada dalam kerja maupun keluarga sebagaihasil dari interaksinya dengan masing-masingdomain tersebut (Yasin, 1999). Pencapaian kepuasan kerja dan keluarga harus selaras, ketimpangan padasalah satu domain akan mempengaruhipenurunan kepuasan pada domain tersebut dan kepuasan hidup perempuan secara umum.

Beberapa hal yang menyebabkan peran mediasi work life balance tidak didukung dalam hubungan tidak langsung work family conflict pada kepuasan hidup, yang pertama adalah berdasarkan hasil deskriptif variabel work life balance nilai indeks tertinggi terletak pada indikator Work interference personal life (WIPL) sebesar 50,34. Hal ini berarti bahwa perawat wanita RSI Kendal merasa bahwa aktivitas ditempat bekerja mengganggu aktivitas lain diluar pekerjaan. Sehingga perawat wanita RSI Kendal tidak dapat melakukan pekerjaan rumah dengan baik karena sudah lelah bekerja. Kedua, berdasarkan hasil analisis deskriptif life satisfaction pada indikator kepuasan hidup saat ini sebesar 55,08 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa perawat wanita RSI Kendal belum merasakan puas pada kehidupan saat ini sehingga meskipun perawat wanita mengalami work family conflict kategori rendah, mereka belum merasakan kepuasan pada kehidupannya saat ini sebagai wanita peran ganda. Ketiga, work life balance merupakan variabel mediator positif pada life satisfaction, sehingga pengaruh negatif work family conflict pada life satisfaction tidak terhubung secara baik bila melaluiwork life balance. Hal tersebut terlihat dari tidak diterimanya pengaruh mediasiwork life balancedalam hubungan tidak langsung work family conflict pada life satifaction.

4.2.7 Work Life Balance Mememdiasi Pengaruh Work Engagement pada Life

Satisfaction perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Islam

Muhammadiyah Kendal

Hubungan work engagemnet pada life satisfaction mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung work engagement pada life satisfacton dapat melalui work life balance sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa total pengaruh work engagement pada life satisfaction dengan nilai 0,371 lebih besar

daripada pengaruh langsung work engagement pada life satisfaction yaitu sebesar 0,251. Sehingga H7 yang menyatakan bahwa work engagement dapat meningkatkan life satisfaction melalui work life balance perawat wanita RSI Kendal dierima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh work engagement pada life satisfaction akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya work life balance yag dimiliki setiapperawat wanita. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cain et al., (2018)yang menunjukkanbahwa terdapat pengaruh tidak langsung work life balance padahubungan keterikatan kerja dan kepuasan hidup. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rothbard, (2011) menemukan bahwa ketika karyawan terikat, dapat membantu dalammenghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupanmereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat seperti vigor(semangat) yang menjadi ciri keterikatan kerja. Sehingga akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar padakesehatan, pekerjaan, dan kehidupan mereka (Wrzesniewski,2012). Oleh karena itu keseimbangan yang dirasakan dan dapat mendukung kepuasan hidup perawat wanita RSI Kendal yanglebih besar. Melalui work life balancesecara positif dapat mempengaruhi kepuasan hidupperawat wanita jika memiliki sifat-sifat melekat padawork engagement.

Sifat-sifat positif yang muncul akibat work engagement mampu membantu perawat wanita dalam mengatur keseimbangan hidupnyaa, sehingga sifat melekat yang dimiliki perawat wanita RSI Kendal mengindikasikan adanya terjadi peningkatan pada kepuasan hidupnya. Hal ini dikarenakan ketika perawat semangat saat melakukan pekerjaan , menghayati perannya sebagai perawat dan bertugas membantu orang lain (pasien) maka akan memunculkan rasa puas sendiri dalam hidupnya. Oleh karena itu, work engagemntdapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan hidup melalui work life balance.

Nilai indeks *life satisfaction* yang masih tergolong dalam kategori sedang, menunjukkan bahwa perawat wanita belum mengalami kepuasan yang maksimal dalam hidupnya. Hal ini terbukti pada nilai indeks indikator kepuasan hidup saat ini masih dalam kategori sedang. Hal ini sebagai akibat dari rasa terikat terhadap pekerjaan yang dimiliki perawat wanita belum maksimal. Berdasarkan hasil analisis deksriptif perawat wanita memiliki semangat yang tinggi saat bekerja dan bangga terhadap pekerjaannya, namun penghayatan terhadap perannya ketika membantu atau merawat pasien masih kurang. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan hidup perawat wanita RSI Kendal, dibutuhkan upaya untuk menanamkan sifat sifat melekat rasa cinta pada pekerjaan dan menerapkan jam kerja dan waktu libur yang tepat untuk mencapai *work life balance* perawat wanita RSI Kendal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1. Work family conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work family conflict yang dirasakan oleh perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal tidak akan menurunkan kepuasan hidup (life satisfaction) perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal, dan sebaliknya apabila work family conflict yang dirasakan perawat wanita rendah maka tidak akan meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal.
- 2. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi work engagement yang dimiliki perawat wanita maka akan meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal, dan sebaliknya apabila work engagement yang dimiliki perawat wanita rendah maka life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal akan menurun.
- 3. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan pada work life balance perwat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi work family conflict yang dirasakan perawat wanita maka akan menurunkan work life balance perawat wanita yang

- sudah menikah RSI Kendal, dan sebaliknya apabila work family conflict yang dirasakan perawat wanita rendah maka akan meningkatkan work life balance perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal.
- 4. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan pada work life balance perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut menujukkan bahwa semakin tinggi work engagement yang dimiliki perawat wanita maka akan meningkatkan work life balance perawat wanita RSI Kendal, dan sebaliknya apabila work engagement yang dimiliki perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal rendah maka akan menurunkan work life balance perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal.
- 5. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi work life balance yang dirasakan perawat wanita maka semakin tinggi pula life satisfaction yang dirasakan perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal, dan sebaliknya apabila work life balance yang dirasakan perawat wanita rendah maka akan menurunkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal.
- 6. Work life balance tidak dapat memediasi hubungan work family conflict pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika perawat wanita mampu menjalankan dua peran secara bersamaan maka work life balance tidak diperlukan sebagai penghubung untuk meningkatkan kepuasan hidup perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal.
- 7. Work life balance dapat memediasi hubungan work family conflict pada life satisfction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh work engagement pada life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya work life balance yang dirasakan setiap perawat yang sudah menikah RSI Kendal.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai beikut :

- Penelitian yang akan datang, diharapkan mampu melakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini dengan memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi.
- 2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang dapat memediasi hubungan work family conflict pada life satisfaction perawat wanita, misalnya social support (dukungan sosial). Karena dalam proses pengelolaan tuntutan pekerjaan dan keluarga dan mengurangi konflik, social support dapat membantu individu dalam menangani konflik keluarga pekerjaan
- Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas objek penelitian, misalnya menggunakan objek penelitian multi objek agar dapat dibandingkan hasil penelitiannya.

5.2.2 Saran Praktis

- 1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal
 - a. Hendaknya pihak rumah sakit memberikan jam istirahat yang cukup secara bergantian dan menyediakan fasilitas berupa ruang istirahat untuk

- perawat. Misalnya perawat wanita mendapat kesempatan menggunakan ruangan tersebut untuk tidur sebentar di jam istirahat agar tidak kelelahan.
- b. Rasa keterikatan perawat wanita RSI Kendal masih belum optimal dan perlu ditingkatkan terutama pada indikator absorbtion (penghayatan). Sehingga hendaknya pihak manajemen rumah sakit perlu menanamkan penghayatan peran sebagai perawat yang ikhlas menolong orang lain hingga sembuh. Misalnya memberikan pelatihan perilaku dasar keperawatan seperti kepedulian dan empati pada orang lain (empathy).
- c. Perlu adanya tindakan dari pihak manajemen rumah sakit agar keseimbangan peran yang dialami perawat wanita RSI Kendal menjadi lebih baik, seperti tersedianya program ramah keluarga (family-friendly policies). Misalnya terdapat jasa penitipan anak (daily care) dari pihak rumah sakit bagi anak perawat yang masih TK atau SD didekat ibunya bekerja agar ibu bisa memantau atau bertemu anaknya dengan mudah saat jam istirahat.
- d. Meningkatkan life satisfaction perawat wanita yang sudah menikah sebaiknya pihak manajemen mengadakan program rutin family gathering minimal 6 bulan sampai 1 tahun sekali untuk meningkatkan keharmonisan antara pihak rumah sakit, perawat dan keluarga peraat wanita yang sudah menikah.

2. Bagi perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

a. Perawat wanita yang sudah menikah RSI Kendal sebaiknya mampu mengelola keterlibatan peran yang dijalankan dengan seimbang tanpa meninggalkan salah satu kewajiban dari peran tersebut.

- b. Perawat merupakan salah satu profesi yang mulia. Sebaiknya perawat wanita RSI Kendal lebih mampu mencintai pekerjaanya dengan menanamkan rasa empati dan peduli yang ikhlas dalam membantu orang lain atau merawat pasien .
- c. Perawat wanita RSI Kendal perlu meluangkan waktu seperti bersosialisasi dengan keluarga atau teman dirumah (tetangga), melakukan hobi agar dapat mengurangi ketegangan yang dirasakan ditempat kerja dan memperoleh kepuasan dalam hidupnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W., Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420.
- Aggarwal, M. N. (2015). Work Life Balance in E- Age: A Study of Women Employees. *International Journal Of Computer Science And Technology*, 6(1), 79–85.
- Alam, M. S. (2017). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), 108–114. https://doi.org/10.5539/ass.v7n7p108
- Anwar, H. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja, Orientasi Peran Gender Keluarga, Keseimbangan Keja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda. *Instuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 61–67.
- Anwar, H. (2015). Orientasi Peran Egaliter, Keseimbangan Kerja-Keluarga dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Berperan Ganda. *Talenta*, *1*(1), 55–62.
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan Work Family Conflict dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Wanita Perushaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120–131.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behaviour*, *12*(1), 39–53.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement.

 *Career Development International, 13(3), 209–223.
 https://doi.org/10.1108/13620430810870476
- Balaji, R. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 16840–16843.
- Balunos, C. N., Grace, E., Castro, V. M., Reyes, K. A. J., Sabino, A. N. P., & Taiño.

- (2015). The Relevance of Work-life Balance Conflict and Turnover Intention in the Business Process Outsourcing Industry: A Structural Equation Model (SEM). *The Standard International Journal*, *3*(6), 103–112.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory: Expectations. Identities and Behaviors*. Academic Press, New York.
- Brough, P., Timms, C., Driscoll, M. P. O., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). The International Journal of Human Work life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resources Management*, 25(19), 2724–2744. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Keja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, *13*(1), 15–34.
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. (2018). Executive chefs 'calling: effect on engagement, work-life balance and life satisfaction, 30(5), 2287–2307. https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0105
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work / Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348–365. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759
- Crawford, M., & Popp, D. (2000). Sexual double standards: A review and methodological critique of two decades of research Sexual Double Standards: A Review and Methodological Critique of Two Decades of Research. *The Journal of Sex Research*, 40(1), 13–26. https://doi.org/10.1080/00224490309552163
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National Accounts of Subjective Well-Being. *American Psychologist*, 70(3), 234–242.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Weil-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work Life Balance for Men: Counseling Implications. *Journal of Counseling & Development*, *91*, 436–441. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitain untuk Penulisan SKripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (5th ed.)*. Semarang:

 Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. https://doi.org/10.I037//0021-90I0.85.6.888
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work -Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 7(1), 65–78.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozalli, I Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*SPSS 19 (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and Conflict Family Between Work. *Academy of Manajemen Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, *63*, 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A

- Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Gundelach, P., & Kreiner, S. (2004). Happiness and Life Satisfaction in Advanced Peter Gundelach. *Cross Cultural Research*, *38*(4), 359–386. https://doi.org/n10.1177/1069397104267483
- Haar, J. M. (2013). The International Journal of Human Testing a new measure of work life balance: a study of parent and non- parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resources Management*, 24(17), 3305–3324. https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-malaterre, A. (2014). Outcomes of work life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424. https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043
- Handini, R. E., Haryoko, S. F., & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja. *Jurnal NOETIC Psychology*, *4*(2), 169–180.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., L., C., & Keyes, M. (2002). Well-being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Study Of The Gallup Studies. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M., Hill, E. J., Hawkins, A. J., ... Weitzman, M. (2010). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance *. National Council on Family Relations, 50(1), 49–58.
- Hoffman, L. W., & I, N. F. (1986). Working mothers. San Fransisco. *Departemen of Psychology*, (17), 272.

- Jamaludin, N. H., Ibrahim, R. Z. A. R., & Dagang, M. M. (2018). Social Support As A Moderator Of The Relationship Between Work Family Conflict and Family Satisfaction. *Management Science Letters*, 8, 951–962. https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.013
- Kadir, R. A. (2001). Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuaan Hidup Wanita Karier Di Jateng dan Yogyakarta.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.
- Karckay, A. T., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work life balance on the relationship between work family conflict and life satisfaction.

 *Australian Journal of Career Development, 26(1), 3–13. https://doi.org/10.1177/1038416216682954
- Kim, H. K. (2014). Work- Life Balance and Employees 'Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business Management Research: An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Körner, A., Reitzle, M., & Silbereisen, R. K. (2012). Work-related demands and life satisfaction: The effects of engagement and disengagement among employed and long-term unemployed people ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 187–196. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.004
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behaviour-Human Resources Research.
- Lin, C.-P. (2010). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory. *Journal of Business Ethics*, *94*, 517–531. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0279-6
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2013). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *Journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*, 1–10. https://doi.org/10.1016/j.surge.2013.11.015

- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 52(2), 417–432.
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, S. (2019). TNI AL di Surabaya, 28(1), 39–44. https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454
- Mesmer-magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215–232. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of. International Journal of Management & Information Systems, 18(1), 15–26.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., Putra, I. N. N. A., & Wardani, L. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup (Studi Pada Perempuan Etnis Bali Yang Bekerja di Kota Mataram). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 35–46.
- Omran, S. K. A. (2016). Work-family balance dilemma among employed parents (An empirical study). *International Journal of Business and Economic Development*, 4(1), 31–46.
- Oshio, T. (2012). Gender Differences in the Associations of Life Satisfaction with Family and Social Relations Among the Japanese Elderly. *J Cross Cult Gerontol*, 27, 259–274. https://doi.org/10.1007/s10823-012-9169-y
- Pandu, A., Balu, A., & Poorani, K. (2013). Assessing Work-Life Balance among IT & ITeS Women Professionals. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4),

- 611–620.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology ISSN:*, *3*(2), 137152. https://doi.org/10.1080/17439760701756946
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee. *Universia Business Review*, 110–145. https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04
- Ranihusna, D., & Wulansari, N. A. (2015). Reducing The Role Conflict Of Working Woman: Between Work And Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 214–225.
- Rau, B. L. (2002). Role Conflict And Flexible Work Arrangements: The Effect On Applicant Attraction. *Personnel Psychology*, *55*, 111–136.
- Rohmah, U. F. (2015). Analisis Hubungan Konflik Peran Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Pemediasi Kepuasan Kerja. *Management Dynamics Conference*.
- Rothbard, N. P. (2011). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. *The Oxford Handbook*, 1–25.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal Of Organizational Behaviour*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Vicente Gonzalez-Roma, & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit.
- Shin, D. C., & Johnson, M. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of

- the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5(4), 475–492.
- Spreitzer, G. M., & Cameron, K. S. (2014). Oxford Handbooks Online A Path Forward: Assessing Progress and Exploring Core Questions for the Future of Positive Organizational Scholarship, (August), 1–18. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0079
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, J., & Armuninggar, A. (2017). Konflik Pekerjaan-Keluarga: Tipe Konflik dan Dampaknya Pada Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *VII*(1), 132–149.
- Sun, L. (2018). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63–80. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 1–7. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work Family Enrichment, Work Family Conflict, and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182–194. https://doi.org/10.1037/a0036011
- Veenhoven, R (2011). Greater happiness for a greater number: is that possible? if so, how?. Published in: Sheldon, K.M., Kashdan, T.B. & Steger, M.F. (Eds.) Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward. New York: Oxford University Press
- Zhao, X., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 458–460.

https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.07.004

Zhao, X., & Qu, H. (2009). A Study on the Impacts of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China. *International CHRIE Conference-Refereed Track*, 1–7.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Observasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS EKONOMI Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: http://fe.unnes.ac.id, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor

: 5179/UN37.1.7/LT/2019

01 April 2019

Hal

: Permohonan Izin Observasi

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Jl. A.R. Rahmah No. 17, Weleri, Ngasinan II, Ngasinan, Kendal, Kab. Kendal, Jawa Tengah 51355

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Yanah Ria NIM : 7311415087

Program Studi : Manajemen (Sumber Daya Manusia), S1

Semester : Genap : 2018/2019 Tahun akademik

Topik observasi : Perilaku Organisasional

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 1 April 2019 s.d 30 April 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE

Wakil Dekan Bid. Akademik,

NIP 196205291986011001

Tembusan:

Dekan FE;

Universitas Negeri Semarang

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-04-01 10:58:58)

Lampiran 2 Surat Balasan Ijin Observasi



RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL

(KENDAL ISLAMIC HOSPITAL)

Ar Rahmah No. 17 Weleri-Kendal, Indonesia Telp. (0294) 641 870 / 643 756 Fax. (0294) 644 150 Website : www.rsimuhkendal.com / Email : rsimuhkendal@yahoo.co.id



Nomor : 457 /III.6.AU/F/IV/2019

Lamp :-

Hal : Pemberian Ijin Observasi

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Di

Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Ba'da salam semoga Allah SWT senantiasa memberikan hidayahNya kepada kita sekalian sehingga kita mampu melaksanakan ilmu yang amaliah dan amal yang ilmiah. Amin.

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, No.5179/UN37.1.7/LT/2019, perihal permohonan ijin observasi untuk penelitian skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Yanah Ria NIM : 7311415087

Topik : Perilaku Organisasional

Program Studi : Manajemen (Sumber Daya Insani)

dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya manajemen Rumah Sakit Islam Kendal memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan pengambilan data di Rumah Sakit Islam Kendal, dengan ketentuan :

- Pihak Institusi dan Mahasiswa wajib menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku di Rumah Sakit Islam Kendal.
- 2. Biaya penelitian sesuai dengan ketentuan di Rumah Sakit Islam Kendal.
- 3. Memberikan laporan hasil pengambilan data kepada Rumah Sakit Islam Kendal.
- Sebelum melakukan penelitian mahasiswa untuk bisa datang dan menemui Bagian Diklat Rumah Sakit Islam Kendal pada saat jam kerja.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

kendal, 07 Sya'ban 1440 H 2 April 2019 M Duman Sakit Islam Kendal

dr Add S Al Arfah, MMR

Tembusan:

- 1. Unit yang terkait
- 2. Arsip

Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG FAKULTAS EKONOMI

Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: http://fe.unnes.ac.id, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/11910/UN37.1.7/LT/2019

02 Agustus 2019

Hal : Izin Penelitian

Yth. Direktur Rumah Sakit Islam Muhammadiyah

Jl. A.R. Rahmah No. 17, Weleri, Ngasinan II, Ngasinan, Kendal, Kab. Kendal, Jawa Tengah 51355

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Yanah Ria NIM : 7311415087

Program Studi : Manajemen (Sumber Daya Manusia), S1

Semester : Gasal Tahun akademik : 2019/2020

Judul : Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement pada Life

Satisfaction melalui Work Life Balance

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 2 Agustus 2019 s.d 2 September 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE

Wakil Dekan Bid. Akademik,

NIP 196205291986011001

UDr. Kardoys, M.Pd.

Tembusan:

Dekan FE;

Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat: 739 123 159 2

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-08-02 15.11.56)

Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian







Studi Pendahuluan Skripsi

Life Satisfaction Perawat Wanita Yang Sudah Menikah

Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Yanah Ria

NIM. 7311415087

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2019

SURAT PENGANTAR STUDI PENDAHULUAN

Kepada Yth.

Ibu/Sdr/i perawat wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Di tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian tugas akhir (skripsi) kami di Universitas Negeri Semarang, kami melaksanakan penelitian mengenai perilaku karyawan ditempat kerja.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Ibu/Sdr/i, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Ibu/Sdr/i di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

Kami juga memohon bantuan dari Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya karena isian sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh tidak diisi) :

Umur : tahun

Lama Kerja : tahun

Usia Pernikahan :

Jumlah Anak :

Unit Ruang :

*) Centang (√) salah satu

Pada kolom YA / TIDAK , Saudara dapat memberi tanda centang ($\sqrt{}$) apabila pernyataan dibawah ini telah Anda praktikan

No	Praktik	YA	TIDAK
1	Meskipun sudah menikah dan punya anak, suami saya memperbolehkan saya bekerja		
2	Meskipun saya menjadi wanita karir (bekerja sebagai perawat) dan menjadi ibu rumah tangga, kondisi keluarga saya tetap baik-baik saja (harmonis)		
3	Saya senang dengan kehidupan yang saya dapat saat ini ketika menjadi perawat dan ibu rumah tangga		
4	Saya mendapatkan hak cuti dengan mudah apabila ada urusan keluarga		
5	Kehidupan saya saatini jauh lebih baik daripada kehidupan saya di masa lalu yang lalu.		

"TERIMA KASIH"



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement Pada Life Stisfaction

Melalui Work Life Balance

(Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal)

Yanah Ria 7311415087

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019



KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Pengaruh Work Family Conflict dan Work Engagement Pada Life Stisfaction

Melalui Work Life Balance

(Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal)

Oleh:

Yanah Ria NIM. 7311415087

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2019

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Ibu/Sdr/i perawat Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal

Di tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian tugas akhir (skripsi) saya di Universitas Negeri Semarang, saya melaksanakan penelitian mengenai perilaku karyawan yaitu kreativitas karyawan ditempat kerja.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan Ibu/Sdr/i, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Ibu/Sdr/i di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

Saya juga memohon bantuan dari Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya karena isian sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
- 2. Beri tanda centang ($\sqrt{\ }$) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- 3. Tidak ada yang benar atau salah di dalam kuesioner ini
- 4. Kuesioner ini bersifat rahasia sehingga hasil yang nanti keluar merupakan hasil dari keseluruhan angket yang telah kami olah terlebih dahulu tanpa disertai identitas saudara yang kami munculkan
- 5. Kuesioner tidak akan mempengaruhi apapun di dalam pekerjaan Ibu/Sdr/i, dan hanya ditujukan untuk kepentingan akademis semata.

B. KETERANGAN SKALA JAWABAN:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pada kolom Skala Frekuensi, Saudara dapat memberi **tanda centang** (√) sesuai dengan jawaban yang Saudara pilih berdasarkan frekuensi Saudara mempraktikan pernyataan di bawah ini

Keterangan :SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Work Family Conflict		Skala	Freku	iensi	
110	Work I unity Conjuct	STS	TS	RR	S	SS
Teka	nnan Kerja					
1	Saya sadar bahwa bekerja sebagai perawat menyita banyak waktu sehingga tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik					
2	Pekerjaan sebagai perawat menyulitkan saya untuk menjadi istri dan ibu yang sesuai harapan					
3	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan di rumah bersama keluarga saya					
Bany	yaknya Tuntutan Tugas		l	<u>l</u>		
4	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga yang penting karena harus menjalankan tugas-tugas dari tempat kerja					
5	Saya kesulitan untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah					
6	Banyaknya tugas pekerjaan membuat saya tidak mampu untuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga					
Sibu	k dengan Pekerjaan	I	l	1		

7	Saya hanya fokus untuk bekerja sehingga tidak peduli dengan anak dan suami			
8	Saya tidak dapat mengurus rumah (suami dan anak) dengan baik karena saya harus menjalankan tugas di tempat kerja			
9	Saya menikmati pekerjaan saya meskipun saya harus bekerja pada akhir pekan dan hari nasional			
Kura	angnya Kebersamaan Keluarga			
10	Saya merasa bahwa waktu bersama keluarga, terutama anak sangatlah sedikit			
11	Jadwal di tempat kerja yang padat membuat saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkan untuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga			
12	Pekerjaan saya menyita waktu sehingga keluarga saya kurang mendapatkan perhatian			
Kon	flik Komitmen dan Tanggung Jawab terhadap Keluarga			
13	Saya mudah lelah ketika bekerja karena sebelum berangkat mengurus keluarga terlebih dahulu			
14	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan / stress dengan urusan keluarga			
15	Setiap pulang bekerja, walaupun lelah saya tetap akan membantu anak mengerjakan tugas			
16	Saya kesulitan untuk memenuhi berbagai tuntutan peran dimana harus bekerja dan mengurus keluarga			
17	Saya selalu mencemaskan anak saya ketika sedang bekerja			
18	Perhatian saya lebih besar pada pekerjaan saya dibandingkan keluarga saya			
19	Saya merasa tertekan karena harus bekerja sehingga saya sulit memenuhi tugas saya di rumah			
20	Karena tingginya tanggung jawb sebagai perawat, sehingga banyak pekerjaan rumah yang tidak			

	terselesaikan						
NIa	Wash East and		S	kala	Frekı	ıensi	
No	Work Engagement	STS	5	TS	RR	S	SS
Sema	angat (Vigor)						
21	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa senang untuk berangkat bekerja						
22	Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja						
23	Saya bisa bekerja untuk waktu yang sangat lama						
24	Di tempat kerja saya selalu tekun dan gigih untuk melakukan pekerjaan saya						
Dedi	kasi (Dedication)						
25	Saya bangga dengan pekerjaan saya sebagai perawat saat ini, karena dapat berguna untuk orang lain						
26	Saya bangga dengan pekerjaan saya sebagai perawat saat ini, karena dapat berguna untuk orang lain						
27	Saya merawat pasien dengan sepenuh hati sampai pasien pulang						
28	Saya sangat antusias (bergairah) dengan pekerjaan saya sebagai perawat						
Peng	hayatan (Absorbtion)						
29	Bagi saya sangat sulit untuk dapat melepaskan diri dengan pekerjaan saya						
30	Saya fokus ketika sedang bekerja dan merasa waktu cepat berlalu						
31	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan sungguh-sungguh						
Nia	Work Life Delege		S	kala	Frek	uensi	
No	Work Life Balance	ST	S	TS	RR	S	SS
Worl	k Interference Personal Life (WIPL)						
32	Saya masih dapat melakukan aktivitas yang saya inginkan dirumah meskipun lelah setelah						

	bekerja					
33	Pekerjaan saya saat ini tidak memberikan beban yang berarti pada kehidupan keseharian saya.					
34	Saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai (hobi) meskipun saya bekerja					
Person	nal Life Interference Work (PLIW)					
35	Saya masih dapat bekerja dengan baik meskipun terjadi masalah dirumah.					
36	Saya akan bekerja lembur meskipun banyak kegiatan di rumah					
37	Saya tetap merasa nyaman saat bekerja meskipun terjadi banyak masalah dirumah					
Person	nal Life Enchancement of Work (PLEW)					
38	Bekerja sebagai perawat memberikan semangat untukmelakukan banyak aktivitas.					
39	Ketika anak atau anggota keluarga saya sakit, saya tidak kebingungan merawatnya					
Work	Enhancement of Personal Life (WEPL)					
40	Suasana yang terjadi di rumah,membuat suasana hati saya baik saatbekerja.					
41	Suasana yang terjadi di rumah, membuat saya lebih senang dan siapdalam bekerja					
No	Life Satisfaction		Skala	Frekı	iensi	
INU	Life Saustaction	STS	TS	RR	S	SS
42	Meskipun sudah menikah dan punya anak, suami saya memperbolehkan saya bekerja					
43	Rumah tangga saya baik-baik (tetap harmonis) saja meski saya bekerja (menjadi wanita karir)					
44	Saya senang dengan kehidupan yang saya dapat					

	saat ini ketika menjadi perawat dan ibu rumah tangga			
45	Saya mudah mendapatkan cuti kerja, apabila ada urusan keluarga			
46	Kehidupan saya sekarang lebih baik dibandingkan kehidupan saya dimasa lalu			
47	Saya kesulitan membagi peran ketika awal menjadi wanita bekerja dan ibu rumah tangga			
48	Saya berharapsuatu hal yang menyenangkan dalam hidup saya dalam waktu dekat ini			
49	Jika saya tidak dapat menjalankan kehiupn saat ini (menjadi wanita bekerja dan ibu rumah tangg), saya akan berhenti bekerja sebagai perawat dan memilih mengurus suami dan anak dirumah			

"TERIMA KASIH"

Lampiran 6 Tabulasi Data

1. Variabel Work Famuly Conflict

No Responden								Wo	rk Fa	amily	Conf	lict								TOT X1
1	4	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	34
2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	32
3	3	1	1	1	2	2	1	4	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	33
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	31
5	3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	1	1	35
6	1	1	1	2	2	2	1	3	4	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	33
7	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	33
8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	32
9	3	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	40
10	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	32
11	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	37
12	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	3	2	1	35
13	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	36
14	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	36
15	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	30
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	30
17	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	2	31
18	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	4	2	3	35
19	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	1	34
20	1	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	36
21	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30

22	3	4	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	38
23	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	37
24	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	35
25	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	37
26	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	35
27	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	31
28	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	1	1	1	2	34
29	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	32
30	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	35
31	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	34
32	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	30
33	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	1	34
34	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	32
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	30
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
37	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	36
38	1	2	3	1	1	3	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35
39	3	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	37
40	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	1	1	2	2	2	38
41	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	35
42	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	35
43	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	38
44	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	3	37

	1				1	1								1					1	
45	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	34
46	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	33
47	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	1	1	4	33
47	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	1	1	4	33
48	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	1	1	35
49	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	37
50	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	2	2	2	37
51	3	3	2	2	2	2	1	1	1	4	3	3	1	1	1	2	2	1	1	36
52	2	4	4	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	35
53	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	37
54	3	3	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	36
55	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	2	35
56	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	28
57	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	24
58	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	24
59	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	22
60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22
61	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	24
62	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	23
63	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	25
64	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	26
65	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	25
66	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	28
67	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	25
68	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	25

							,													
69	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	27
70	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	29
71	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	28
72	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	26
73	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	29
74	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	29
75	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	26
76	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	27
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	22
78	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	26
79	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	25
80	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	25
81	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	22
83	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	28
84	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
85	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	29
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	27
87	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	28
88	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26
89	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	28
90	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	29
91	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	28
92	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	29
93	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	26

94	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	28
95	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	28
96	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	27
97	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	25
98	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	26
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	22
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21
101	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	24
102	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	24
103	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	25
104	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26
105	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	29
106	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	22
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	22
108	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	21
110	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	22
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
112	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	24
113	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	24
114	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	26
115	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	28
116	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	26
117	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	24
118	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	23

2. Variabel Work Engagement

No Responden				Wor	k En	gagei	ment				TOT X2
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	14
3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	18
4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	18
5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	17
6	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	15
7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
8	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16
9	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	15
10	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	19
11	4	3	3	2	2	4	2	1	1	1	23
12	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	16
13	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16
14	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15
15	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	21
16	3	2	2	2	1	1	1	3	3	1	19
17	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19
18	1	3	3	1	2	2	1	1	2	3	19
19	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	18
20	1	2	2	2	3	4	1	1	1	1	18
21	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17
22	3	4	4	2	2	2	1	1	1	1	21
23	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	16
24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13
25	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	15
26	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	18
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17
29	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	15
30	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	17
31	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18
32	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	17
33	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	16
34	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	17
35	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	16
36	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	13
37	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
38	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	19

20	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	10
39	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	18
40	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	19
41	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	17
42	1	2		1	2	2	2	2	3	1	16
43	3	2	1	1					1	3	19
44 45		1	4	1	2	2	2	1	2	1	15
	1	2		1	1	1	2	2		2	18
46	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	18
48	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	13 17
49	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	18
50	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14
51	2	2	3	4	2	2	1	1	1	1	19
52	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
53	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	20
54	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	17
55	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	28
56	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	16
57	3	3	2	1	2	1	1	4	3	3	23
58	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	16
59	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	20
60	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	20
61	2	2	2	3	3	4	2	1	1	4	24
62	1	2	2	4	4	1	1	3	3	3	24
63	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	16
64	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15
65	3	3	2	2	2	4	4	1	1	2	24
66	2	3	3	2	2	1	4	4	4	4	29
67	3	3	2	2	4	4	3	3	3	1	28
68	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
69	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	26
70	2	2	2	2	3	3	3	4	4	1	26
71	3	1	1	2	2	4	4	4	2	2	25
72	4	4	2	2	2	3	3	1	2	3	26
73	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	16
74	4	4	4	4	3	3	3	1	1	2	29
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
76	4	4	2	2	3	3	1	1	4	4	28
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	13
78	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	21
79	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	17
80	3	3	2	2	1	1	1	1	4	3	21
81	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	26

											1
82	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22
83	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	20
84	4	4	4	3	2	3	1	1	4	4	30
85	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	19
86	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	25
87	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	31
88	3	3	3	2	2	2	2	4	3	1	25
89	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	29
90	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22
91	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	19
92	3	3	2	2	2	4	4	2	2	1	25
93	2	3	3	4	4	3	2	2	1	1	25
94	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	28
95	3	2	2	2	4	4	2	2	2	1	24
96	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	23
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
98	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	30
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
100	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	24
101	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
102	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	23
103	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	27
104	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	23
105	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	25
106	4	4	2	2	3	3	2	2	3	4	29
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
108	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
110	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
111	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23
112	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17
113	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
114	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	24
115	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22
116	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	23
117	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
118	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22

3. Variabel Work Life Balance

No Responden				Wo	rk Lif	e Bala	ance				TOT Z
1	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	22
5	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24
6	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24
7	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24
8	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	24
9	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	20
10	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	21
11	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	21
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	2	2	4	3	4	3	3	1	1	1	24
15	2	2	4	5	5	3	3	5	2	2	33
16	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	24
17	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	24
18	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	24
19	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	24
20	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
21	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
22	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	25
23	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	21
24	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	14
25	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	12
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
27	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	25
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	31
30	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22
31	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22
32	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
33	2	4	2	2	4	2	1	4	1	1	23
34	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22
35	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	21
36	2	4	4	2	4	2	2	2	1	1	24
37	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	26
38	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	23
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
40	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	22

41 42 43	2 2	3	2	1	3	1	3	2	3	1	21
	2					-				1	21
43		3	2	1	3	1	3	2	3	1	21
	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	26
44	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
45	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	23
46	3	4	2	2	5	2	2	2	1	1	24
47	2	2	3	2	4	2	2	2	1	1	21
48	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	24
49	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25
50	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	15
51	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	26
52	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	21
53	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	21
54	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	21
55	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	24
56	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	21
57	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	24
58	2	4	2	2	4	2	1	4	1	1	23
59	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
60	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	22
61	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	25
62	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	25
63	2	4	2	2	4	2	1	4	1	1	23
64	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	29
65	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24
66	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	29
67	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	24
68	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	23
69	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	29
70	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	24
71	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	21
72	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	24
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
74	2	4	2	3	5	5	4	4	2	2	33
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
76	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22
77	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	14
78	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	20
79	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	26
80	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
81	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	26
82	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
83	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24

84 2 2 2 2 4 4 2 2 2 2 2 2 4 4 2 2 2 2 4 4 2 2 2 2 4 4 2 2 2 2 2 4 2												
86 2 2 2 4 4 2 2 2 2 4 2 3 3 3 2 2 2 2 3	84	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23
87 2 2 4 2 4 2 3 2 3 3 2 2 2 2 3 3	85	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	24
88 2 3 3 2 4 2 3 2 3 3 2 2 1	86	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	24
89 2 3 2 2 5 2 2 2 2 2 2 3 1 4 4 4 4 2 2 31 91 3 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 2 3 3 2 2 1 3 2 4 4 4	87	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	25
90 2 4 2 3 4 4 4 4 2 3 1 3 1 3 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 1 2 2 4 4 4 4 4 2 2 2 3 3 3 3 2 2 1 2 2 4 4 4	88	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	25
91 3 2 2 2 3 4 2 3 1 3 4 2 2 2 2 3 3 2 2 2 2 3 2 6 96 2 3 4 4 2 2 2 2 4 4 4 2 3 3 3 2 1 1 2 3 3	89	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	24
92 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 2 6 96 2 3 3 4 2 3 2 2 1 2 24 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 5 4 5 2 2 2 3 36 100 100 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 <t< td=""><td>90</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>31</td></t<>	90	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	31
93 3 4 4 4 4 2 2 2 2 3 94 4 2 4 4 4 4 2 2 2 2 3 0 2 3 0 2 2 3 2 2 2 2 2 3 0 2 2 3 2 2 1 2 24 9 2 2 1 2 3 3 6 1 0	91	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	24
94 4 2 4 4 4 4 2 2 2 2 3 0 95 2 3 4 3 2 3 2 2 2 2 3 2 6 96 2 3 3 4 2 3 2 2 1 2 24 97 3 2 3 1 3 3 3 2 2 1 2 24 98 1 2 3 1 3 1 1 1 3 2 1 2 24 4 4 5 5 3 4 2 3 366 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 366 100 100 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3	92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
95 2 3 4 3 2 3 2 2 2 3 26 96 2 3 3 4 2 3 2 2 1 2 24 97 3 2 3 1 3 1 1 1 3 2 2 1 2 24 98 1 2 3 1 3 1 1 1 3 2 18 99 2 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 30 37 101 4 3 4 4 4 4 2 2 2	93	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	31
96 2 3 3 4 2 3 2 2 1 2 24 97 3 2 3 3 3 2 2 1 2 24 98 1 2 3 1 3 1 1 1 3 2 18 99 2 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 3 36 101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 3 36 102 4 3 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2	94	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	30
97 3 2 3 3 3 3 2 2 1 2 24 98 1 2 3 1 3 1 1 1 3 2 18 99 2 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 37 101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 30 102 4 3 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 31 1 1 1 1 1 1 1	95	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	26
98 1 2 3 1 3 1 1 1 1 3 2 18 99 2 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 37 101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 30 102 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 31 1 1 1 1 3 3	96	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	24
99 2 4 4 4 5 5 3 4 2 3 36 100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 37 101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 30 102 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 3 3 3 3 4 <td>97</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>24</td>	97	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	24
100 5 4 5 5 4 5 2 2 2 2 3 37 101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 30 102 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2	98	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	18
101 4 3 4 4 3 4 2 2 2 2 2 30 102 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 3 1 1 0 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2	99	2	4	4	4	5	5	3	4	2	3	36
102 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 103 3 3 4 4 4 4 2 3 3 3 4<	100	5	4	5	5	4	5	2	2	2	3	37
103 3 3 4 4 4 4 2 2 3 3 32 104 4 3 2 4 4 4 2 2 2 2 29 105 4 3 3 4 4 4 3 2 2 2 31 106 3 3 4 3 4 1 2 3 3 29 107 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 108 4 3 4 4 4 4 4 2 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 3 24 110 3 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 1113 4	101	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	30
104 4 3 2 4 4 4 2 2 2 2 29 105 4 3 3 4 4 4 3 2 2 2 31 106 3 3 4 3 3 4 1 2 3 3 29 107 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 108 4 3 4 4 4 4 4 4 2 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 3	102	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	31
105 4 3 3 4 4 4 3 2 2 2 31 106 3 3 4 3 4 1 2 3 3 29 107 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 108 4 3 4 4 4 4 4 3 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33	103	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	32
106 3 3 4 3 3 4 1 2 3 3 29 107 4 3 4 4 4 4 4 2 2 2 2 31 108 4 3 4 4 4 4 3 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 2 2 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2	104	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	29
107 4 3 4 4 4 4 2 2 2 2 31 108 4 3 4 4 4 4 3 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 2 2 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 4 5 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 115 4 4 4 4 4 4 4 4 4	105	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	31
108 4 3 4 4 4 4 4 3 2 2 2 32 109 2 3 2 2 2 3 2 2 3 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 5 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4	106	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	29
109 2 3 2 2 2 3 2 2 3 3 24 110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4	107	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	31
110 3 3 4 4 5 5 3 2 2 2 33 111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 4 5 3 2 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33	108	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	32
111 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33	109	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	24
112 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 2 33 113 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33	110	3	3	4	4	5	5	3	2	2	2	33
113 4 3 4 4 4 5 3 2 2 2 2 33 114 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 3 2 2 2 31	111	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	33
114 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 2 33 115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 3 2 2 2 31	112	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	33
115 4 4 3 3 5 4 3 2 2 2 2 32 116 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 3 2 2 2 31	113	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	33
116 4 4 4 4 4 4 4 3 2 2 2 2 33 117 2 4 4 4 4 4 3 2 2 2 31	114	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	33
117 2 4 4 4 4 4 3 2 2 2 31	115	4	4	3	3	5	4	3	2	2	2	32
	116	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	33
118 2 4 4 4 4 3 3 2 2 2 30	117	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	31
	118	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	30

4. Variabel Life Satisfaction

No Responden			Lif	e Sat	isfact	ion			TOT Y
1	2	2	2	2	2	2	3	3	18
2	3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	3	3	2	2	2	2	2	3	19
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	3	2	2	2	2	2	2	3	18
6	3	3	2	2	2	2	1	2	17
7	2	2	2	2	2	2	3	3	18
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	3	2	2	1	1	2	3	3	17
10	2	2	1	1	2	2	2	2	14
11	3	3	4	2	4	2	1	1	20
12	4	2	2	2	4	1	1	1	17
13	1	2	1	1	1	3	4	4	17
14	3	2	4	1	4	1	1	2	18
15	3	3	3	4	5	4	4	4	30
16	2	2	2	2	2	2	1	2	15
17	1	2	2	2	2	2	2	2	15
18	1	1	2	2	2	2	2	2	14
19	2	2	2	2	1	2	2	2	15
20	3	1	1	3	2	1	1	4	16
21	3	3	3	2	2	1	1	2	17
22	2	2	4	4	4	2	2	3	23
23	3	2	2	1	2	3	3	3	19
24	2	2	2	2	2	2	2	3	17
25	3	1	1	1	1	1	1	4	13
26	4	3	3	2	4	2	2	1	21
27	3	3	3	1	1	2	2	4	19
28	2	2	2	3	3	3	2	2	19
29	2	2	2	2	2	2	2	4	18
30	2	3	3	3	4	2	1	3	21
31	2	2	4	4	4	3	3	2	24
32	4	4	2	2	2	1	1	5	21
33	2	2	2	2	3	2	2	2	17
34	3	4	3	4	2	2	3	4	25
35	2	2	2	3	3	3	2	3	20
36	3	4	3	4	2	2	3	4	25
37	3	4	3	4	2	2	3	4	25
38	2	2	4	4	4	2	2	3	23
39	3	3	5	2	1	1	4	4	23
40	1	1	2	2	5	5	2	1	19

41	4	2	4	3	2	2	2	3	22
42	3	3	4	4	4	4	1	1	24
43	2	2	2	2	3	3	3	4	21
44	3	4	3	4	3	2	2	2	23
45	2	2	3	3	3	2	2	2	19
46	2	4	3	3	4	4	1	4	25
47	3	2	2	2	4	2	2	3	20
48	2	2	1	1	5	5	2	3	21
49	4	4	2	2	2	3	1	2	20
50	3	1	1	1	1	1	1	4	13
51	3	2	2	2	4	4	2	3	22
52	2	2	2	2	5	2	4	2	21
53	2	2	2	2	2	5	4	2	21
54	3	4	4	4	2	1	1	4	23
55	3	3	2	2	4	4	2	2	22
56	2	2	3	3	3	4	1	4	22
57	4	4	2	2	2	1	4	5	24
58	2	2	2	2	3	3	3	2	19
59	2	3	2	2	2	3	2	3	19
60	2	2	2	3	2	2	2	2	17
61	3	2	2	2	4	1	3	2	19
62	2	2	2	3	1	1	1	3	15
63	2	2	2	2	2	2	2	2	16
64	2	1	1	2	2	2	2	2	14
65	1	1	2	2	2	4	2	2	16
66	4	2	2	2	2	4	2	2	20
67	2	2	2	4	2	2	2	4	20
68	3	2	2	2	2	3	2	1	17
69	4	4	2	2	2	2	2	2	20
70	1	2	3	4	5	1	2	2	20
71	2	3	4	1	4	2	2	3	21
72	4	2	2	4	1	1	2	3	19
73	4	2	2	4	1	1	2	3	19
74	4	2	4	4	2	2	2	2	22
75	2	2	2	4	4	2	2	1	19
76	2	2	4	4	4	1	1	3	21
77	2	2	2	2	2	2	2	3	17
78	4	2	2	4	4	4	2	3	25
79	4	4	2	2	2	2	3	2	21
80	4	3	4	4	3	3	3	3	27
81	3	4	3	2	2	2	2	1	19
82	2	1	3	3	4	2	2	2	19
83	3	2	2	4	4	2	2	2	21

84	2	2	2	2	4	2	3	4	21
85	3	3	3	3	3	3	3	4	25
86	3	3	3	3	3	3	3	4	25
87	2	2	2	2	3	3	2	4	20
88	4	2	2	2	4	2	2	4	22
89	3	3	3	4	4	3	1	3	24
90	2	2	2	3	3	4	2	4	22
91	2	2	2	2	3	3	3	3	20
92	3	3	2	2	2	2	2	3	19
93	4	4	2	2	2	3	1	3	21
94	3	3	3	2	3	2	2	4	22
95	4	1	1	4	4	2	3	4	23
96	3	3	3	2	3	2	2	4	22
97	4	3	3	1	4	3	4	4	26
98	4	2	5	5	4	2	2	4	28
99	4	4	4	4	4	4	4	3	31
100	4	2	2	2	3	4	3	4	24
101	3	3	2	4	4	3	2	4	25
102	3	3	3	4	4	3	2	4	26
103	2	2	3	3	3	3	4	4	24
104	2	2	3	3	3	3	4	4	24
105	3	3	3	3	4	4	4	2	26
106	2	2	2	3	4	4	3	3	23
107	4	4	2	2	4	4	2	2	24
108	3	4	3	2	2	2	3	4	23
109	4	4	4	3	3	3	3	2	26
110	3	2	2	3	4	4	2	2	22
111	2	3	3	4	3	2	2	4	23
112	2	3	3	4	3	2	2	4	23
113	1	1	1	5	5	5	3	4	25
114	5	4	2	2	4	2	2	2	23
115	4	4	5	2	2	2	3	1	23
116	2	2	4	4	4	3	3	1	23
117	4	3	3	4	5	3	1	4	27
118	2	3	3	4	3	2	4	2	23

Lampiran 7 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Variabel Work Family Conflict

Reliability Statistics

-			
		Cronbach's	
		Alpha Based on	
	Cronbach's	Standardized	
	Alpha	Items	N of Items
	,743	,896	21

																						TOT_W
		wfc1	wfc2	wfc3	wfc4	wfc5	wfc6	wfc7	wfc8	wfc9	wfc10	wfc11	wfc12	wfc13	wfc14	wfc15	wfc16	wfc17	wfc18	wfc19	wfc20	FC
wfc1	Pearson Correlation	1	,867 [*]	,593 [*]	,040	,165	-,020	,306	-,079	,310	,273	,321	,155	,166	,076	,039	,304	,022	,321	,186	,034	,479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	L	,000	,001	,834	,382	,916	,100	,677	,095	,144	,084	,414	,381	,691	,840	,102	,907	,084	,325	,859	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc2	Pearson Correlation	,867 [*]	1	,622 [*]	,109	,101	,095	,436 [*]	,018	,220	,338	,436 [*]	,174	,201	,172	,097	,385*	,000	,304	,087	-,008	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,566	,594	,617	,016	,925	,244	,068	,016	,357	,287	,363	,611	,036	1,000	,102	,646	,968	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

wfc3	Pearson Correlation	,593 [*]	,622 [*]	1	,468* *	,279	,393 [*]	,503 [*]	,289	,215	,465**	,573 ^{**}	,328	,061	,347	,008	,337	,171	,297	,134	,176	,671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,009	,136	,032	,005	,121	,254	,010	,001	,077	,748	,060	,965	,069	,367	,111	,482	,353	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc4	Pearson Correlation	,040	,109	,468* *	1	,248	,776 [*]	,486* *	,780 [*]	,174	,144	,378 [*]	,337	-,026	,128	-,199	-,009	,139	,072	,101	,331	,481**
	Sig. (2-tailed)	,834	,566	,009		,186	,000	,006	,000	,359	,447	,039	,069	,892	,499	,291	,961	,465	,707	,594	,074	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc5	Pearson Correlation	,165	,101	,279	,248	1	,249	,065	,164	,500 [*]	,249	,150	,564**	,488**	,418 [*]	,191	,153	,387 [*]	,007	,384*	,404*	,550**
	Sig. (2-tailed)	,382	,594	,136	,186		,184	,734	,387	,005	,184	,430	,001	,006	,022	,312	,419	,034	,970	,036	,027	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc6	Pearson Correlation	-,020	,095	,393*	,776 [*]	,249	1	,669* *	,806* *	,222	,116	,313	,469**	,004	,192	-,234	-,002	,198	-,032	,166	,500**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,916	,617	,032	,000	,184		,000	,000	,238	,542	,093	,009	,985	,309	,213	,994	,294	,869	,380	,005	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc7	Pearson Correlation	,306	,436 [*]	,503 [*]	,486* *	,065	,669* *	1	,486* *	-,060	,077	,303	,142	,058	,181	,129	-,012	,102	-,030	-,092	,218	,463 [*]
	Sig. (2-tailed)	,100	,016	,005	,006	,734	,000		,006	,752	,687	,104	,454	,760	,337	,495	,951	,592	,874	,629	,247	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc8	Pearson Correlation	-,079	,018	,289	,780 [*]	,164	,806* *	,486* *	1	,205	,091	,342	,462 [*]	-,039	-,032	-,251	-,006	,070	,003	,181	,503**	,433 [*]
	Sig. (2-tailed)	,677	,925	,121	,000	,387	,000	,006		,276	,632	,064	,010	,836	,869	,180	,975	,714	,988	,338	,005	,017

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc9	Pearson Correlation	,310	,220	,215	,174	,500 [*]	,222	-,060	,205	1	,409 [*]	,324	,837**	,637**	,228	,145	,343	,392 [*]	,324	,821**	,428 [*]	,688**
	Sig. (2-tailed)	,095	,244	,254	,359	,005	,238	,752	,276		,025	,081	,000	,000	,226	,444	,063	,032	,081	,000	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc10	Pearson Correlation	,273	,338	,465 [*]	,144	,249	,116	,077	,091	,409 [*]	1	,709**	,534**	,299	,189	,288	,903**	,267	,507**	,309	,195	,675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,144	,068	,010	,447	,184	,542	,687	,632	,025		,000	,002	,108	,318	,123	,000	,154	,004	,096	,301	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc11	Pearson Correlation	,321	,436 [*]	,573* *	,378 [*]	,150	,313	,303	,342	,324	,709**	1	,474**	,297	,222	,219	,634**	,424 [*]	,749**	,338	,089	,764**
	Sig. (2-tailed)	,084	,016	,001	,039	,430	,093	,104	,064	,081	,000		,008	,111	,239	,244	,000	,020	,000	,067	,638	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc12	Pearson Correlation	,155	,174	,328	,337	,564 [*]	,469* *	,142	,462 [*]	,837 [*]	,534**	,474**	1	,601**	,246	,148	,428 [*]	,468 ^{**}	,210	,740**	,548**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,414	,357	,077	,069	,001	,009	,454	,010	,000	,002	,008		,000	,189	,436	,018	,009	,266	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc13	Pearson Correlation	,166	,201	,061	-,026	,488 [*]	,004	,058	-,039	,637 [*]	,299	,297	,601**	1	,422 [*]	,626 ^{**}	,253	,693**	,138	,461 [*]	,178	,591**
	Sig. (2-tailed)	,381	,287	,748	,892	,006	,985	,760	,836	,000	,108	,111	,000		,020	,000	,178	,000	,468	,010	,348	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc14	Pearson Correlation	,076	,172	,347	,128	,418 [*]	,192	,181	-,032	,228	,189	,222	,246	,422 [*]	1	,221	,147	,433 [*]	-,012	,202	-,054	,443 [*]

	Sig. (2-tailed)	,691	,363	,060	,499	,022	,309	,337	,869	,226	,318	,239	,189	,020		,241	,438	,017	,951	,284	,777	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc15	Pearson Correlation	,039	,097	,008	-,199	,191	-,234	,129	-,251	,145	,288	,219	,148	,626 ^{**}	,221	1	,222	,466**	,219	,008	-,135	,299
	Sig. (2-tailed)	,840	,611	,965	,291	,312	,213	,495	,180	,444	,123	,244	,436	,000	,241		,239	,009	,244	,967	,475	,108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc16	Pearson Correlation	,304	,385*	,337	-,009	,153	-,002	-,012	-,006	,343	,903**	,634**	,428 [*]	,253	,147	,222	1	,184	,502**	,261	,155	,570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,102	,036	,069	,961	,419	,994	,951	,975	,063	,000	,000	,018	,178	,438	,239		,330	,005	,163	,414	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc17	Pearson Correlation	,022	,000	,171	,139	,387*	,198	,102	,070	,392 [*]	,267	,424 [*]	,468**	,693**	,433*	,466**	,184	1	,238	,347	-,048	,544**
	Sig. (2-tailed)	,907	1,00 0	,367	,465	,034	,294	,592	,714	,032	,154	,020	,009	,000	,017	,009	,330		,206	,060	,802	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc18	Pearson Correlation	,321	,304	,297	,072	,007	-,032	-,030	,003	,324	,507**	,749 ^{**}	,210	,138	-,012	,219	,502**	,238	1	,338	-,056	,475**
	Sig. (2-tailed)	,084	,102	,111	,707	,970	,869	,874	,988	,081	,004	,000	,266	,468	,951	,244	,005	,206		,067	,770	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfc19	Pearson Correlation	,186	,087	,134	,101	,384 [*]	,166	-,092	,181	,821 [*]	,309	,338	,740**	,461 [*]	,202	,008	,261	,347	,338	1	,420 [*]	,578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,325	,646	,482	,594	,036	,380	,629	,338	,000	,096	,067	,000	,010	,284	,967	,163	,060	,067		,021	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

wfc20	Pearson Correlation	,034	-,008	,176	,331	,404 [*]	,500* *	,218	,503 [*]	,428 [*]	,195	,089	,548 ^{**}	,178	-,054	-,135	,155	-,048	-,056	,420 [*]	1	,422 [*]
	Sig. (2-tailed)	,859	,968	,353	,074	,027	,005	,247	,005	,018	,301	,638	,002	,348	,777	,475	,414	,802	,770	,021		,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_WFC	Pearson Correlation	,479 [*]	,533 [*]	,671* *	,481* *	,550 [*]	,523 [*]	,463 [*]	,433 [*]	,688* *	,675 ^{**}	,764 ^{**}	,793**	,591 ^{**}	,443 [*]	,299	,570 ^{**}	,544**	,475 ^{**}	,578 ^{**}	,422 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,000	,007	,002	,003	,010	,017	,000	,000	,000	,000	,001	,014	,108	,001	,002	,008	,001	,020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Work Engagement

Reliability Statistics

	Cliar	mity otationics	
		Cronbach's	
	Α	lpha Based on	
Cronbach's		Standardized	
Alpha		Items	N of Items
,7	65	,892	12

						oomolatio							
		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	TOT_WE
WE1	Pearson Correlation	1	,773**	,710**	,713**	,360	-,240	,370 [*]	,120	,458 [*]	,424 [*]	,750**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,051	,201	,044	,527	,011	,020	,000	,000,
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE2	Pearson Correlation	,773**	1	,835**	,939**	,520**	-,200	,561**	,220	,517**	,533**	,745**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,003	,289	,001	,243	,003	,002	,000	,000,
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE3	Pearson Correlation	,710**	,835**	1	,803**	,502**	-,228	,682**	,144	,605**	,440 [*]	,711**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,226	,000	,447	,000	,015	,000	,000,

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE4	Pearson Correlation	,713 ^{**}	,939**	,803**	1	,552 ^{**}	-,106	,526**	,254	,456 [*]	,556**	,760**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002	,578	,003	,176	,011	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE5	Pearson Correlation	,360	,520**	,502**	,552 ^{**}	1	-,148	,303	,052	,376 [*]	,148	,385 [*]	,539**
	Sig. (2-tailed)	,051	,003	,005	,002		,435	,103	,785	,041	,435	,036	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE6	Pearson Correlation	-,240	-,200	-,228	-,106	-,148	1	,035	,009	-,535**	-,018	,070	-,121
	Sig. (2-tailed)	,201	,289	,226	,578	,435		,853	,961	,002	,925	,715	,526
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE7	Pearson Correlation	,370 [*]	,561**	,682**	,526**	,303	,035	1	,158	,344	,298	,421 [*]	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,044	,001	,000	,003	,103	,853		,405	,063	,110	,020	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE8	Pearson Correlation	,120	,220	,144	,254	,052	,009	,158	1	,243	,648**	,209	,402 [*]
	Sig. (2-tailed)	,527	,243	,447	,176	,785	,961	,405		,195	,000	,267	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE9	Pearson Correlation	,458 [*]	,517 ^{**}	,605**	,456 [*]	,376 [*]	-,535**	,344	,243	1	,272	,378 [*]	,611 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,011	,003	,000	,011	,041	,002	,063	,195		,146	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE10	Pearson Correlation	,424 [*]	,533**	,440 [*]	,556 ^{**}	,148	-,018	,298	,648**	,272	1	,442 [*]	,645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,015	,001	,435	,925	,110	,000	,146		,014	,000,
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WE11	Pearson Correlation	,750 ^{**}	,745**	,711 ^{**}	,760**	,385*	,070	,421*	,209	,378*	,442 [*]	1	,826 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,036	,715	,020	,267	,039	,014		,000,
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_WE	Pearson Correlation	,790**	,921**	,895**	,911 ^{**}	,539**	-,121	,670 ^{**}	,402 [*]	,611**	,645**	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,526	,000	,028	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Work Life Balance

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on	
	Alpha baseu on	
Cronbach's	Standardized	
Alpha	Items	N of Items
,729	,861	11
,120	,001	

-						lations			-	-		
		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	WLB9	WLB10	TOT_WLB
WLB1	Pearson Correlation	1	,430 [*]	,173	,359	,325	,449 [*]	,573 ^{**}	,097	,197	,477**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,018	,360	,052	,080,	,013	,001	,611	,298	,008	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB2	Pearson Correlation	,430 [*]	1	,000	,126	,368*	,193	,317	,000	,326	,326	,400 [*]
	Sig. (2-tailed)	,018		1,000	,506	,045	,306	,088	1,000	,079	,079	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB3	Pearson Correlation	,173	,000	1	,288	,268	,455 [*]	,653 ^{**}	,260	,131	,131	,596**
	Sig. (2-tailed)	,360	1,000		,123	,152	,012	,000	,165	,490	,490	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

WLB4	Pearson Correlation	,359	,126	,288	1	,145	,389*	,526**	,202	,189	,272	,616**
	Sig. (2-tailed)	,052	,506	,123		,445	,034	,003	,286	,316	,146	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB5	Pearson Correlation	,325	,368*	,268	,145	1	,443 [*]	,446*	,013	,066	,246	,656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,080,	,045	,152	,445		,014	,013	,946	,729	,190	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB6	Pearson Correlation	,449 [*]	,193	,455 [*]	,389 [*]	,443 [*]	1	,708**	,209	,341	,467**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,013	,306	,012	,034	,014		,000	,267	,065	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB7	Pearson Correlation	,573 ^{**}	,317	,653 ^{**}	,526**	,446 [*]	,708**	1	,282	,228	,435 [*]	,837**
	Sig. (2-tailed)	,001	,088	,000	,003	,013	,000		,131	,226	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB8	Pearson Correlation	,097	,000	,260	,202	,013	,209	,282	1	,283	,283	,443 [*]
	Sig. (2-tailed)	,611	1,000	,165	,286	,946	,267	,131		,130	,130	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB9	Pearson Correlation	,197	,326	,131	,189	,066	,341	,228	,283	1	,787**	,458 [*]
	Sig. (2-tailed)	,298	,079	,490	,316	,729	,065	,226	,130		,000	,011

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WLB10	Pearson Correlation	,477**	,326	,131	,272	,246	,467**	,435 [*]	,283	,787**	1	,610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,008	,079	,490	,146	,190	,009	,016	,130	,000		,000,
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_WLB	Pearson Correlation	,576 ^{**}	,400 [*]	,596**	,616 ^{**}	,656 ^{**}	,766 ^{**}	,837**	,443 [*]	,458 [*]	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,029	,001	,000	,000	,000	,000	,014	,011	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

 $^{^{\}star\star}.$ Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Variabel Life Satisfaction

Reliability Statistics

110	nability otalistics	
	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's	Standardized	
Alpha	Items	N of Items
,779	,915	9

		LS1	LS2	LS3	LS4	LS5	LS6	LS7	LS8	TOT_LS
LS1	Pearson Correlation	1	,456 [*]	,849**	,411*	,515 ^{**}	,611**	,680**	,634**	,868**
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,024	,004	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LS2	Pearson Correlation	,456 [*]	1	,385*	,462 [*]	,820**	,238	,348	,130	,641**
	Sig. (2-tailed)	,011		,036	,010	,000	,206	,059	,493	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LS3	Pearson Correlation	,849**	,385*	1	,494**	,497**	,475**	,858**	,763**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,036		,006	,005	,008	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LS4	Pearson Correlation	,411*	,462 [*]	,494**	1	,525**	,145	,404*	,215	,621**
	Sig. (2-tailed)	,024	,010	,006		,003	,444	,027	,253	,000

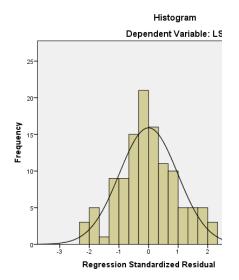
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LS5	Pearson Correlation	,515**	,820**	,497**	,525**	1	,329	,433 [*]	,335	,743**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,005	,003		,076	,017	,070	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_LS	Pearson Correlation	,868**	,641**	,892**	,621**	,743**	,647**	,786**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

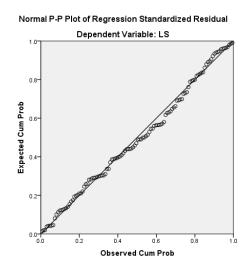
^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Simmov Test					
		Unstandardized			
		Residual			
N		118			
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000			
	Std. Deviation	3.07173031			
	Absolute	.063			
Most Extreme Differences	Positive	.063			
	Negative	038			
Kolmogorov-Smirnov Z		.686			
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734			

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

2. Uji Multikoliniaritas

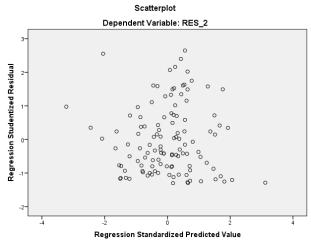
effi		

				1110101110				
Model		Unstandardi	zed Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collineari	ty Statistics
		В	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
	(Constant	9.935	3.553		2.796	.006	C	
1	WFC	.007	.069	.011	.108	.914	.661	1.513
	WE	.190	.075	.251	2.537	.013	.653	1.531
	WLB	.274	.075	.355	3.646	.000	.672	1.488

a. Dependent Variable: LS

3. Uji Heteroskedastisitas

. Oji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardize	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.048	2.171		1.865	.065
,	WFC	020	.042	055	479	.633
1	WE	018	.046	044	384	.702
	WLB	028	.046	069	602	.548

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.935	3.553		2.796	.006
1	WFC	007	.069	011	108	.914
	WE	.190	.075	.251	2.537	.013
	WLB	.274	.075	.355	3.646	.000

a. Dependent Variable: LS

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	26.287	3.673		7.157	.000
1	WFC	290	.081	319	-3.580	.001
	WE	.333	.088	.339	3.796	.000

a. Dependent Variable: WLB

Lampiran 10 Uji Analisis Jalur

1. Persamaan Regresi I

Coefficients^a

Model	Unstandardiz	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	В	Std. Error	Beta		
(Constan) 26.287	3.673		7.157	.000
1 WFC	290	.081	319	-3.580	.001
WE	.333	.088	.339	3.796	.000

a. Dependent Variable: WLB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.573ª	.328	.316	3.868

a. Predictors: (Constant), WE, WFC

b. Dependent Variable: WLB

2. Persamaan Regresi 2

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.935	3.553		2.796	.006
4	WFC	007	.069	011	108	.914
	WE	.190	.075	.251	2.537	.013
	WLB	.274	.075	.355	3.646	.000

a. Dependent Variable: LS

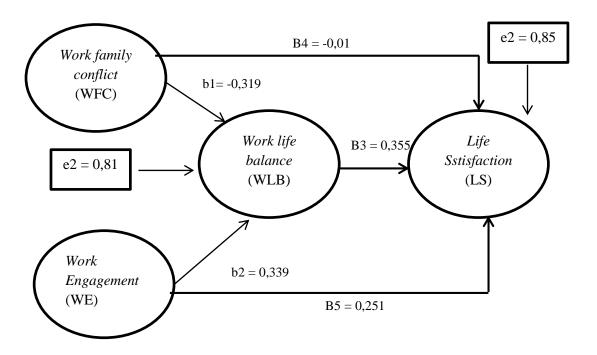
Model Summary^b

Model	R R Square A		Adjusted R	Std. Error of the				
			Square	Estimate				
1	.522ª	.272	.253	3.112				

a. Predictors: (Constant), WLB, WFC, WE

b. Dependent Variable: LS

3. Analisis Jalur Path



Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian



