

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY WORK CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA
PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



Damar Semeru

13.911.054

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah inidan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.



Yogyakarta, 12 Desember 2016

Penulis,



Damar Semeru

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 5 Desember 2016 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

DAMAR SEMERU

No. Mhs. : 13911054

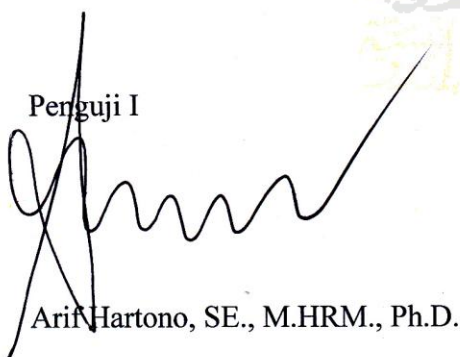
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYWAN WANITA PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

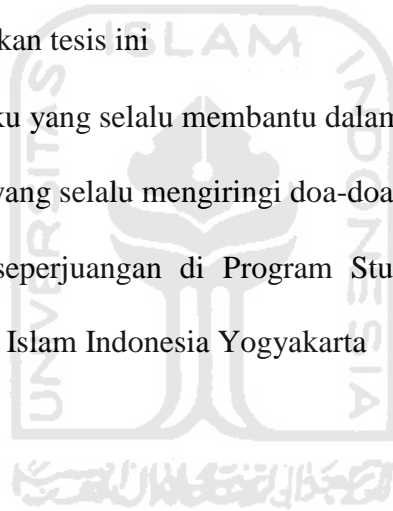
Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

PERSEMBAHAN

Dalam setiap sujudku kepadamu Ya Robb kuhembuskan nafasku seraya berkata Ya Allah

Aku persembahkan Karya ini kepada orang-orang yang selama ini menemani dalam setiap perjuanganku.

- Orang tuaku yang selalu memberi semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini
- Saudara – saudaraku yang selalu membantu dalam menyelesaikan tesis ini
- Keluarga besarku yang selalu mengiringi doa-doa untukku
- Teman – teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah yang patut penulis sampaikan kehadirat ilahi, sebab atas segala pertolongannya lah tesis ini dapat terselesaikan. Selain itu shalawat serta salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sebab dengan syafaat beliau pekerjaan ini dapat berjalan dengan lancar tanpa suatu hambatan dan rintangan apapun yang berarti.

Dalam tesis ini, penulis selalu ingat berbagai pihak yang telah membantu, memberikan bimbingan dan motivasi baik moril maupun material kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Oleh karena itu tiada yang pantas penulis haturkan selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas limpahan karunia, hidayah, nikmat, rahmat, kesehatan, waktu yang tak terkira hingga sekarang ini. Sujud syukurku yang tanpa henti belum sepadan dengan nikmat yang kau Curahkan.
2. Ketiga Orang tua (Titik Rochyati, Sabdo Yuwono, dan Budi Purnomo) untuk semua bimbingan, doa, jeri payah, serta kasih sayang yang luar biasa dan tiada henti.
3. Saudara saya, Arsy, Evi, dan Logis yang selalu membantu serta memberi semangat serta motivasi.
4. Bapak Arif Hartono, SE, M.HRM.,PhD selaku dosen pembimbing yang telah banyak mengarahkan serta memberikan masukan-masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan thesis ini.

5. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM selaku Direktur Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh dosen dan staff Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang selalu memberikan ilmu, semangat dan ide yang terbaru dalam ilmu manajemen.
7. Pimpinan PT. Nyonya Menner Semarang yang menjadi obyek penelitian dan instansi yang terkait yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Seluruh rekan-rekan MM UII Angkatan 41 kelas Reguler, Weekend dan Program Pascasarjana UII yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas persahabatan dan kebersamaannya, silaturrahminya harus dijaga sampai kapanpun.
9. Sahabat-sahabat terbaik, terima kasih untuk canda tawa, keluh kesah, doa, kasih sayang, perjuangan bersama, motivasi dan waktunya.
10. Keluarga besarku, rekan-rekan dan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas doa dan motivasinya hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan salah satu kewajiban penulisan Thesis.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses studi dan menyelesaikan Tesis ini. Semoga Allah swt memberikan balasan kemuliaan yang berlebih, Amin. Selanjutnya, penulis mengharapkan masukan, saran dan ide-ide dari pembaca untuk kebaikan penulisan ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, Desember 2016

Penulis,

Damar Semeru



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan Ujian.....	iii
Halaman Pengesahan Tesis.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Kata Pengantar.....	vi
Halaman Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xii
Halaman Daftar Gambar.....	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
Halaman Abstrak.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Penelitian Dahulu	8
2.2 Work Family Conflict	22
2.2.1 Definisi Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)	22
2.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda	23
2.2.3 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda	24
2.2.4 Dimensi-Dimensi Konflik Peran Ganda	26
2.3 Stres Kerja	27
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	27
2.3.2 Sumber-sumber Stres	30
2.3.3 Gejala Stres Kerja	33

2.4 Kinerja Karyawan	36
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.4.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja	37
2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan	38
2.4.4 Pengaruh stres karyawan wanita terhadap kinerja karyawan	40
2.4.5 Pengaruh WFC dengan Stres Kerja pada Karyawan.....	42
2.4.6 Hubungan Antara WFC dengan Kinerja Karyawan.....	43
2.4.7 Hubungan Stres Kerja Karyawan dengan Kinerja.....	44
2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual	45
2.6 Hipotesa	46

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	48
3.2 Populasi Penelitian	48
3.3 Variabel Penelitian	49
3.3.1 Variabel Dependent	49
3.3.2 Variabel independent	49
3.3.3 Variabel Intervening	49
3.4 Definisi Operasional Variabel	50
3.4.1 Work Family Conflict (X1)	50
3.4.2 Family Work Conflict (X2)	52
3.4.3 Kinerja Karyawan (Y2)	53
3.4.4 Stres Kerja (Y1)	54
3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	55
3.5.1 Sumber Data	55
3.5.2 Metode Pengumpulan Data	55
3.6 Uji Instrumen Penelitian	58
3.6.1 Uji Instrumen Validitas	58
3.6.2 Uji Instrumen Reliabilitas	59
3.7 Teknik Analisis Data	59
3.7.1 Analisis Deskriptif	59

3.7.2 Analisis Inferensial	60
3.8 Uji Asumsi Klasik	60
3.8.1 Pengujian Normalitas	61
3.8.2 Pengujian Multikolinearitas	61
3.8.3 Pengujian Heteroskedastisitas	62
3.9 Uji Regresi Berganda	62
3.10 Uji Statistik.....	64
3.10.1 Koefisien Determinasi (R ²)	64
3.10.2 Uji F (Simultan)	65
3.11 Analisis Jalur (Path Analysis)	65
 BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.2 Analisis Deskriptif	71
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	71
4.2.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian	78
4.3 Analisis Statistik	88
4.3.1 Hasil Regresi Linier Berganda	89
4.3.1.1 Pengaruh WFC, FWC, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan	89
4.3.1.2 Pengaruh WFC, dan FWC terhadap stres kerja	93
4.3.2 Analisis Jalur	97
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	100
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	103
4.4.1 Pengaruh Work family conflict terhadap Kinerja	103
4.4.2 Pengaruh Family work conflict terhadap Kinerja	104
4.4.3 Pengaruh Work family conflict terhadap Stres kerja	106
4.4.4 Pengaruh Family work conflict terhadap Stres kerja	107
4.4.5 Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja.....	109
4.4.6 Pengaruh WFC dan FWC terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.....	110
4.4.7 Pengaruh FWC terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.....	112

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	115
5.1.1 Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif.....	117
5.1.2 Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial.....	118
5.2 Saran.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kapasitas Produksi PT Nyonya Meneer	3
Tabel 2 Skala Likert	56
Tabel 3 Interval Penilaian	57
Tabel 4 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 5 Ringkasan hasil pengujian reliabilitas	71
Tabel 6 Umur dan Masa Kerja Responden	72
Tabel 7 Tingkat Pendidikan Responden	75
Tabel 8 Suami juga bekerja	76
Tabel 9 Memiliki Asisten Rumah tangga, Anak dibawah 15 Tahun	77
Tabel 10 Hasil Deskriptif Variabel Work family conflict	79
Tabel 11 Hasil Deskriptif Variabel Family work conflict	82
Tabel 12 Hasil Deskriptif Variabel Stres kerja	85
Tabel 13 Deskriptif Kinerja karyawan	87
Tabel 14 Hasil Regresi Linier Berganda	89
Tabel 15 Hasil Regresi Linier Berganda	94
Tabel 16 Hasil Uji dan Analisis.....	99
Tabel 17 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	101
Tabel 18 Uji Heteroskedastisitas	102
Tabel 19 Hasil Perhitungan Multikolinearitas	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	45
Gambar 2 Model Path Analysis (path model)	66
Gambar 3 Analisis Jalur.....	97

DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	125



ABSTRAK

PT Nyonya Meneer adalah salah satu perusahaan penghasil jamu di Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan penghasil jamu yang cukup lama berkiprah di dalam dunia bisnis jamu. Dengan peralatan modern beserta bahan-bahan yang terjamin dan keamanan pangan yang terjaga, membuat PT Nyonya Meneer Semarang menghasilkan produk jamu yang berkualitas yang mampu bersaing di pasaran. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT Nyonya Meneer Semarang adalah sebanyak 1507 orang yang terdiri atas 1000 karyawan wanita dan 507 karyawan pria. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan penelitian korelasional yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis variabel yaitu variabel independent, variabel intervening dan variabel dependent. Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer melalui metode observasi. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan wanita yang berjumlah 130 orang sebagai responden. Sesuai model yang dikembangkan, akan terdapat dua model regresi ganda yang diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Path Analysis/ Analisis Jalur.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja = $(b1 \times a3) > < a1$,
= $(0,386 \times (-0,240)) > < (-0,254)$, = $-0,09264 > -0,254$. Sedangkan pengaruh total *work family conflict* terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar $-0,09264 + -0,254 = -0,347$ atau sebesar $-34,7\%$. Hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja > pengaruh langsung *work family conflict terhadap kinerja*. = $(b2 \times a3) > < a2$, = $(0,497 \times (-0,240)) > < (-0,284)$, = $-0,11928 > -0,284$. Sedangkan pengaruh total *family work conflict* terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar $-0,11928 + -0,284 = -0,403$ atau sebesar $-40,3\%$. Hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *family work conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja > pengaruh langsung *family work conflict terhadap kinerja*

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work family conflict* (X1) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui variabel Stres Kerja (Y1), dan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *family-work conflict* (X2) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui variabel Stres Kerja (Y1)

ABSTRACT

PT Nyonya Meneer is one of the companies producing herbal medicine in Semarang. The company is a producer of herbal fairly long been active in the business world of herbs. With modern equipment along with materials guaranteed and food safety is maintained, making PT Nyonya Meneer Semarang produce quality herbal products that can compete in the market. The number of employees working at PT Nyonya Meneer Semarang is as much as 1507 people consisting of 1000 female employees and 507 male employees.

This study aims to determine the influence of work family conflict and family work conflict on the performance of female employees of PT Nyonya Meneer Semarang with work stress variables as an intervening variable. This study is the explanation (explanatory research), which will prove a correlational study that attempted to see whether between two or more variables have a relationship or not, and how much the relationship was and how the direction of the relationship. variables used in this study consists of three types of variables: independent variable, the intervening variables and the dependent variable. Data collection methods to obtain primary data through observation. The primary data obtained by distributing questionnaires to female employees amounted to 130 people as respondents. According to the model developed, there will be two multiple regression models were applied in this study. This study uses Path Analysis / Path Analysis.

Based on the research that has been done, the effect of variable work-family conflict on performance through the stress of work = $(b_1 \times a_3) > -0.254$. while the total effect on the performance of work family conflict either directly or indirectly amounted = $-0.09264 + -0.254 = -0.347$ or by -34.7% . The result of path calculation shows that the effect is not directly work family conflict on performance through the work stress > direct influence on the performance of work family conflict. = $(b_2 \times a_3) > -0.284$. While the total effect on the performance of family work conflict either directly or indirectly amounted = $-0.11928 + -0.284 = -0.403$ or by -40.3% path calculation results indicate that the effect is not immediate family work conflict on performance through the work stress > direct influence on the performance of family work conflict

It can be concluded that there is significant influence of variable work family conflict (X1) to variable Performance (Y2) through the variable Work Stress (Y1), and there is a significant influence of variable family-work conflict (X2) to variable Performance (Y2) through the Job Stress variable (Y1)

LAMPIRAN 1 : Kuisisioner



LAMPIRAN 2 : Distribusi Data Responden



LAMPIRAN 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas



LAMPIRAN 4 : Deskripsi



LAMPIRAN 5 : Uji Hipotesis



LAMPIRAN 6 : Uji Asumsi Klasik



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Work family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Namayandeh, 2010). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Golden, 2008).

Work family conflict inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. *Work family conflict* mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/ keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis (Golden, 2008).

Stres kerja dimana situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang. Stres pekerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka patuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Beberapa masalah pemicu stress adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tugas pekerjaan yang saling bertentangan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Nyonya Meneer adalah salah satu perusahaan penghasil jamu di Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan penghasil jamu yang cukup lama berkiprah di dalam dunia bisnis jamu. Dengan peralatan modern beserta bahan-bahan yang terjamin dan keamanan pangan yang terjaga, membuat PT Nyonya Meneer Semarang menghasilkan produk jamu yang berkualitas yang mampu bersaing di pasaran. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT Nyonya Meneer Semarang adalah sebanyak 1507 orang yang terdiri atas 1000 karyawan wanita dan 507 karyawan pria. Dapat disimpulkan di sini bahwa jumlah karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer lebih banyak daripada karyawan pria.

Tabel 1

Kapasitas Produksi PT Nyonya Meneer Semarang Tahun 2014

Merk	Kuantitas
Jamu Pak	39,060,162
Kelompok Pil	377,180
Kelompok Ekstrak	14,842
Kelompok Pil Pesanan	4,829
Jamu HB Eceran	13,282
Jamu Bersalin	261,446
Ekstrak + Gingseng	60,290
Jamu tradisional	3,545,683
Minyak Telon	5,870,493
Bedak Tapel Pilis	287,972
Kosmetik	549,820
Total	50,045,999

Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Nyonya Meneer guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jika permasalahan work family conflict, family work conflict, dan stress kerja dapat teratasi kemungkinan besar produksi pada tahun berikutnya akan meningkat

secara signifikan. Hal ini dibutuhkan kerja sama antara karyawan dan manajer untuk saling terbuka dan memberikan solusi untuk mengurangi dan meminimalisir dampak work family conflict, family work conflict, dan stress kerja

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis dalam keluarga juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua karena terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga dapat mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku. Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat mempengaruhi penurunan fisik dan kejiwaan pekerja. Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan turnover (Mihelic, 2014).

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening"

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh stres kerja karyawan wanita dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan wanita dengan *work-family conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan wanita dengan *family-work conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang?

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang

Mengetahui pengaruh *family-work conflict* dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Mengetahui pengaruh *work-family conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Mengetahui pengaruh *family-work conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Mengetahui pengaruh stres kerja karyawan wanita dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kinerja karyawan wanita dengan *work-family conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kinerja karyawan wanita dengan *family-work conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *work family conflict*, *stress*, dan kinerja pada karyawan wanita.

Manfaat Praktis

Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas serta ketajaman berpikir, kepekaan dalam mengamati dan menganalisa suatu objek penelitian yang dilakukan serta dapat memberikan gambaran atau informasi mengenai bagaimana solusi dan antisipasi dalam kaitan *work family conflict*, *stress*, dan kinerja pada karyawan wanita

Bagi Perusahaan (PT Nyonya Meneer Semarang)

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut *work family conflict*, *stress*, dan kinerja pada karyawan wanita.

Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh work family conflict dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

Bagi keluarga (suami dan anak) Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap stres kerja, sehingga keluarga dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaanya.

Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Penelitian dengan judul” Work-Family Conflict,Family work conflict and Job Satisfaction in New Zealand Organization ” yang dilakukan oleh Jarrod Haar (2008), dengan variabel independent Work Family Conflict dan family work conflict. Sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan analisis

jalur (path analysis). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction perusahaan di New Zealand dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,300 dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian yang berjudul "Direct and Indirect Effects of Work Family Conflict on Job Performance" dilakukan Aminah Ahmad (2008). Variabelnya adalah Variabel Independen: Work Family Conflict, Variabel Dependen: Job Performance dengan menggunakan teknik analisis Generalized Structural Component Analysis (GSCA)/Analisa Generalisasi Komponen Terstruktur. Hasil membuktikan Work Family Conflict berpengaruh positif terhadap Job performance secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Triaryati (2009) dengan judul "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-family conflict dan family work conflict terhadap absen dan turn over", dengan variable independent : Work-family conflict serta family work conflict dan variable dependent : turn over dan stress kerja dengan menggunakan teknik analisis Generalized Structural Component Analysis (GSCA)/ Analisa Generalisasi Komponen Terstruktur yang menyatakan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam work-family conflict. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan

mereka. Dengan dasar penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa work-family conflict akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan karyawan yang rentan mengalami work-family conflict adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, yakni mengurus anak dan keluarga. Sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres di tempat kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Becca R. Brady (2008) yang berjudul "The Impact Work-Family Conflict and family work conflict on Job Satisfaction" dengan variabel berupa Variabel Independen Work Family Conflict dan variable dependen: Job satisfaction serta menggunakan teknik Analisis deskriptif, dan regresi logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap job satisfaction secara signifikan. Penelitian ini mengambil sampel sejumlah pasangan manajer di negara-negara Anglo – Saxon. Penelitian tersebut meneliti tentang bagaimana Work-Family Conflict terjadi pada pasangan manajerial, terutama yang terjadi pada para ibu yang berkedudukan juga sebagai seorang manajer dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Katarina Katja Mihelič (2014) dengan judul "Work Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes", dengan variable independent: Work Family Conflict, variable dependent: stress dan kinerja. Dengan menggunakan analisa deskriptif kualitatif, dengan langkah-langkah reduksi data, sajian data kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Hasil

penelitian ini menunjukkan work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja dan stress yang dialami oleh karyawan secara garis lurus.

Penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani, SE (2009) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang". Dengan variabel independen: konflik peran ganda dan variabel dependen: stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar 0,40 terhadap stress kerja dengan tingkat signifikansi yang baik. Pada hakekatnya konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari dukungan rekan kerja dan atasan. Berdasarkan nilai dari signifikansi yang dihasilkan variabel konflik peran ganda yang paling dominan adalah konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja. Karena konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 0,45 yang bersumber dari pasangan hidup dan keluarga. Dan diikuti oleh variabel stress kerja terhadap kinerja perawat. Karena stress mempunyai pengaruh sebesar 0,37 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik. Variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja perawat. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar -0,44 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawat berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja mempunyai pengaruh sebesar -0,58 terhadap kinerja perawat

dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik keluarga pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Afina Murtiningrum, SS (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. Dengan variabel independent: konflik pekerjaan-keluarga, variabel dependen: stres kerja dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel stres kerja. Nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0.533, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja atau semakin besar konflik pekerjaan-keluarga maka semakin meningkatkan stres kerja pada profesi guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslina, SS (2014) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja”. Dengan variabel independent: konflik peran ganda dan variabel independent : stres kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik peran ganda dengan variabel stress kerja, dengan nilai yang positif sebesar -0,58, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa

variabel konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Halimah (2013) dengan judul Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT.Samwon Busana Indonesia. Dengan variabel independent: Konflik peran ganda variabel dependen: stress kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian produksi PT. Samwon Busana Indonesia berjumlah 1186 orang, pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, sebanyak 92 responden. Jenis data yang digunakan data primer dengan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner dan alat analisisnya adalah path analysis. Hasilnya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan apabila stres kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Driska Ayu Dhewanty (2014) dengan judul “ Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan Wanita serta hubungan Organizational Citizenship Behaviour dengan kinerja karyawan wanita pada Bank BRI cabang Blora. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan kinerja wanita serta hubungan Organizational Citizenship Behaviour dengan kinerja karyawan wanita, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengambil sampel sebanyak 35

responden dengan tehnik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour karyawan wanita pada BRI cabang Blora. Konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada BRI cabang Blora. Selanjutnya Organizational Citizenship Behaviour mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan wanita pada BRI cabang Blora.

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Widyaningrum dengan judul “ Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda ” metode pengambilan data adalah dengan kuisisioner dengan respondennya adalah pekerja karyawan di Swalayan Era Mart 5000 in Lembuswana Samarinda dengan 45 sampel responden dengan menggunakan purposive random sampling. Variabel independen : work family conflict dan stress, variabel dependent: kinerja karyawan wanita. Penelitian ini menggunakan multiple linear regression, hipotesis uji t, uji f, dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini adalah dari persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan – keluarga (X_1) dan variabel stres kerja (X_3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kecuali variabel keluarga – pekerjaan (X_2) dikarenakan bernilai negatif. Melalui perhitungan standardized coefficients (Beta), diketahui bahwa nilai X_3 (stres kerja) sebesar 0,470 lebih besar dibandingkan dari dua variabel lainnya yaitu X_2 (konflik keluarga –

pekerjaan) sebesar -0,151 dan X_1 (konflik pekerjaan – keluarga) sebesar 0,021. Sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja (X_3) adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Melalui Pengujian koefisien korelasi (R), dapat disimpulkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) dari variabel independent yaitu konflik pekerjaan – keluarga (X_1), konflik keluarga – pekerjaan (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,500 atau 50% mempunyai tingkat hubungan sedang. Sedangkan pengujian koefisien determinasi (Adjusted R^2), diketahui bahwa nilai Adjusted R^2 dari variabel independent yaitu konflik pekerjaan – keluarga (X_1), konflik keluarga – pekerjaan (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) yang diperoleh sebesar 0.195 atau 19,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa sekitar 19,5% variabel kinerja karyawan wanita dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda dan stres kerja sedangkan sisanya yaitu 80,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maherani (2008) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear Of Success Terhadap Wanita Berperan Ganda”. Variabel independen : konflik peran ganda, variabel dependen : fear of success. Metode pengambilan data adalah dengan kuisisioner dengan menggunakan purposive random sampling. Penelitian ini menggunakan multiple linear regression, hipotesis uji t, uji f, dan koefisien determinan. Hasilnya Ibu bekerja telah dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi

kemungkinan yang dapat menyebabkan four of succes, sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan meningkatkan karir dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainur Rozikin (2006), dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah di Kota Malang”. Variabel independen : konflik peran ganda dan stress kerja , variabel dependen : kinerja karyawan. Menggunakan data analisis multiple linear regression, hipotesis uji t, uji f, dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini adalah Konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari (2013) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas ”, Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Alat pengumpul data yang digunakan berupa skala konflik peran ganda yang terdiri dari 45 item dan skala stres kerja yang terdiri dari 60 aitem, yang diuji cobakan terlebih dahulu kepada 60 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui dari butir yang valid pada skala konflik peran ganda bergerak dari 0,271 sampai dengan 0,71 dengan reliabilitas sebesar 0,901, sedangkan butir yang valid pada skala stres kerja bergerak dari 0,323 sampai dengan 0,75 dengan reliabilitas sebesar 0,931. Subjek dalam penelitian ini yaitu 90 orang perawat wanita di

RSUD Banyumas yang sudah menikah. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi Product Moment dari Pearson, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami perawat wanita maka makin rendah pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kartika Sari (2014) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh”. Variabel independen: work family conflict, stress kerja. Variabel dependen: kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis bivariat dan multivariate. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda, stress kerja dengan kinerja pada pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner, konflik peran ganda yang terdiri dari 22 item dan kepuasan kerja yang terdiri dari 38 item, dan kinerja pemeriksa sebanyak 11 item yang telah diujicobakan terlebih dahulu kepada 57 pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh sebanyak 91 orang, dan yang menjadi sampel sebanyak

57 orang. Analisis data dilakukan dengan teknik statistic Rank Spearman Correlation dengan bantuan program statistic SPSS 19.00 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pemeriksa.

Penelitian terdahulu oleh Giovanny Anggasta Buhali dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Variabel independent: Work family conflict, variabel dependen: komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, test validity, reliability, dan multiple regression. Hasil dari penelitian ini adalah work family conflict berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Gönül KAYA (2013) yang berjudul “*Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work Family Conflict And Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots*”, dengan variabel independenya adalah work family conflict, variabel dependen: job satisfaction, turnover intentions. Metode analisa data nya menggunakan hierarchical regression analyses, uji f dan uji T. Dengan hasil penelitian work family conflict berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan turnover intention.

Penelitian oleh Maria Nicoleta (2014) dengan judul “*Work Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions*” dengan variabel independen: Work family conflict, variabel dependen: family satisfaction dan cognitions. Analisis data menggunakan linear regression dan manova analyses.

Dengan hasil penelitian bahwa work family conflict berdampak positif terhadap family satisfaction dan cognition secara signifikan.

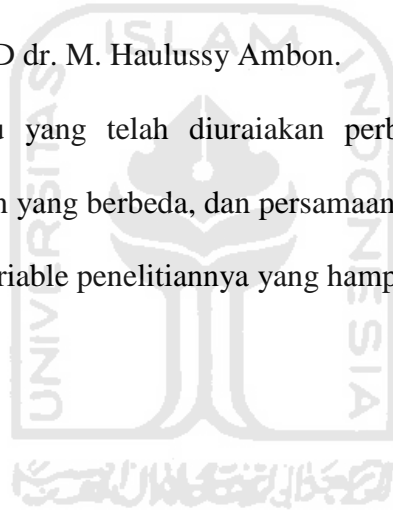
Penelitian oleh Dawn Carlson (2012) dengan judul "*Abusive supervision and work-family conflict: The path through emotional labor and burnout*" dengan variabel independen work family conflict dan abusive supervision, variabel dependen : emotional labour dan turnover. Dengan menggunakan analisa data SEM, dan hasil penelitiannya adalah abusive supervision dan work family conflict berpengaruh positif terhadap emotional labor dan burnout.

Penelitian terdahulu oleh Siti Nor Yaacob (2010) dengan judul "*The Influences of work support and family support on Work Family Conflict (WFC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran*", dengan variabel independen: work family conflict, variabel dependen: Work support, Family support. Menggunakan analisis data spss dan hierarchical regression. Hasil dari penelitian ini adalah Family support dan work support berpengaruh positif terhadap work family conflict.

Penelitian Terdahulu oleh Cythia Imelda Tjokro (2014) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr.M Haulussy Ambon", Variabel yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari variabel bebas, variabel moderasi dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari: konflik pekerjaan-keluarga, Konflik keluarga pekerjaan, Sementara itu, variabel moderasi adalah Stress kerja Sedangkan variabel terikat yaitu, Kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy, Ambon. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para perawat wanita di RSUD dr. M. Haulussy Ambon yang

berjumlah 244 orang. Sampel penelitian ini sebesar 71 orang konsumen yang ditentukan menggunakan Non Probability Sampling, dengan teknik convenience sampling. Hasil dari penelitian ini adalah Konflik pekerjaan-keluarga (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y_1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Konflik keluarga-pekerjaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y_1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Stres kerja (Y_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y_2) RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Konflik pekerjaan-keluarga (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y_2) RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

Dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan perbedaannya terletak pada beberapa alat uji instrumen yang berbeda, dan persamaanya dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variable penelitiannya yang hampir sama.



Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)

Definisi Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Golden (2008) konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa

suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Lilly, dkk, 2006), konflik peran ganda (work family conflict) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga, sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Lilly, dkk., 2006). Lebih lanjut Simon (2004) mengatakan bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Greenhaus dan Beutell 1985, dalam Lilly, dkk, 2006). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita

karir. Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) adalah suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Gibson (2006), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga :

Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut

Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Gibson (2006) mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict*, yaitu:

Time based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Strain based conflict. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Behavior based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Golden (2008) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan.

Faktor-faktor penyebab *work family conflict*, diantaranya:

Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.

Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.

Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-

buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Namayandeh, 2010). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan *work family conflict*. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri.

Work family conflict menurut Gibson (2006) terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Golden (2008) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Dimensi-Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhause dan Beutell (dalam David, 2003) konflik peran ganda itu bersifat bi-directional dan multidimensi. Bi-directional terdiri dari :

1. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer et al.

(dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan work-family conflict sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Jadi dapat disimpulkan work family conflict sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.

2. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan family-work conflict sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan family-work conflict adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2002), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau

perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Sedangkan menurut Robbins (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Gibson (2006) mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Menurut Ivancevich (2007), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Gibson (2006), menyatakan bahwa stres adalah bentuk tanggapan individu baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dari lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan diri individu tersebut terancam. Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita yaitu:

1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills*, *underutilization skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan, dan minimnya promosi yang diberikan perusahaan.

Menurut Atkinson (2008) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.

Gibson (2006), juga menyatakan bahwa *job stress* yang diderita karyawan dipengaruhi oleh *life stress* mereka seperti hubungan dengan pasangan dan anak serta masalah keuangan. Dan *job stress* dapat menyebabkan kelelahan yang amat sangat, depresi, *somatic systems*, *episode flu*, dan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Namayandeh (2010) mendefinisikan stres sebagai tanggapan, baik fisik maupun psikis, terhadap stresor. Stresor merupakan suatu kejadian yang menuntut/meminta suatu tindakan dari seorang individu. Dengan demikian, stres tidak selalu merupakan fenomena yang merusak/merugikan karena dalam kenyataannya, sejumlah stres merupakan suatu hal penting dan proses yang mungkin perlu dilalui seseorang dalam rangka mencapai tujuan.

Bila digunakan untuk menggambarkan perasaan subyektif, stres merupakan persamaan dari ketegangan, kecemasan, kekhawatiran atau ketakutan. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distress, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut eustress. Stres dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Sedangkan stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung koroner, dan infeksi yang disebabkan oleh virus.

Sumber-sumber Stres

Menurut Robbins (2007) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat

menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

2. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individual

Jika di logika, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu (Robbins,2007), sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2007).

Menurut Robbins (2007), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. On The Job

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (role ambiguity).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. Off The Job

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang sering terjadi antara lain:

- a. Kekuatan finansial.
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah fisik.
- d. Masalah perkawinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

3. Masalah pribadi lain, misalnya kematian orang yang dicintai atau sanak saudara.

Gejala Stres Kerja

Ivancevich (2007) mengemukakan gejala stres berupa tanda-tanda berikut ini:

Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, rnerasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Ivancevich (2007) menambahkan, ada lima macam konsekuensi dari stres:

Subyektif

Meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapatkan kecelakaan, kecaduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, kecewa.

Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Ivancevich (2007) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stres kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal dari dalam diri individu:

Faktor lingkungan

Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, politik dan lain-lain.

Kondisi organisasi

Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stres. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja.

Faktor individu

Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stres dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.

Kelompok kerja

Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stres.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Atkinson (2008) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah melakukan penelitian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Menurut Robbins (2007) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut

Anoraga (2006) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Mathis (2006) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, manajemen, serta rekan kerja.

Menurut Ivancevich (2007), hasil arti kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu:

Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan)

Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stres, kerja, kecelakaan)

Hasil intrinsik dan ekstrinsik

Hasil kepuasan kerja

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

Kemampuan mereka,

Motivasi,

Dukungan yang diterima,

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson (2006) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Penilaian Kinerja Karyawan

Mathis (2006) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktifitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan dan rekan kerja.

Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Robbins (2006) penilaian kinerja diukur melalui:

Hasil tugas individu.

Pengukuran ini berfokus pada apa yang telah dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Dengan menggunakan hasil tugas individu maka pimpinan dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan buangan yang ditimbulkan, dan biaya per unit produksi.

Perilaku

Pengukuran ini berfokus pada perilaku karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dalam hal ini kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas dalam bekerja

menjadi fokus utamanya. Kriteria keperilakuan terbukti bermanfaat apakah para karyawan mencurahkan banyak usaha untuk memngembangkan diri.

Ciri kepribadian

Alat pengukuran yang berfokus pada ciri kepribadian individu karyawan seperti : sikap baik, kooperatif, percaya diri, mempunyai banyak pengalaman, mudah panik, loyalitas. Alat pengukuran ini lebih lemah daripada hasil tugas individu dan perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual perusahaan, namun masih sering digunakan hingga saat ini.

Pengaruh stres karyawan wanita terhadap kinerja karyawan

Menurut Atkinson (2008) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut. Menurut Mathis (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan

sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan ulasan ini, konflik akibat peran ganda yang dimiliki oleh karyawan perempuan akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan perempuan yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut.

Pengaruh *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita.

Menurut Atkinson (2008) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.

Atkinson (2008) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres merupakan kondisi yang disebabkan oleh tuntutan situasi yang ada, tidak sesuai dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sistem sosial yang bersangkutan.

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan,

namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja.

Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik-konflik yang timbul akibat pilihan-pilihan yang sulit. Konflik peran menurut Gibson (2006) terjadi karena adanya harapan-harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan perempuan dengan konflik peran ganda mempunyai hubungan yang positif, dimana semakin besar konflik peran ganda, semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja.

Hubungan Antara *Work family Conflict* dengan Kinerja Karyawan Wanita

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbins (2006) konflik adalah suatu proses dimana terjadi

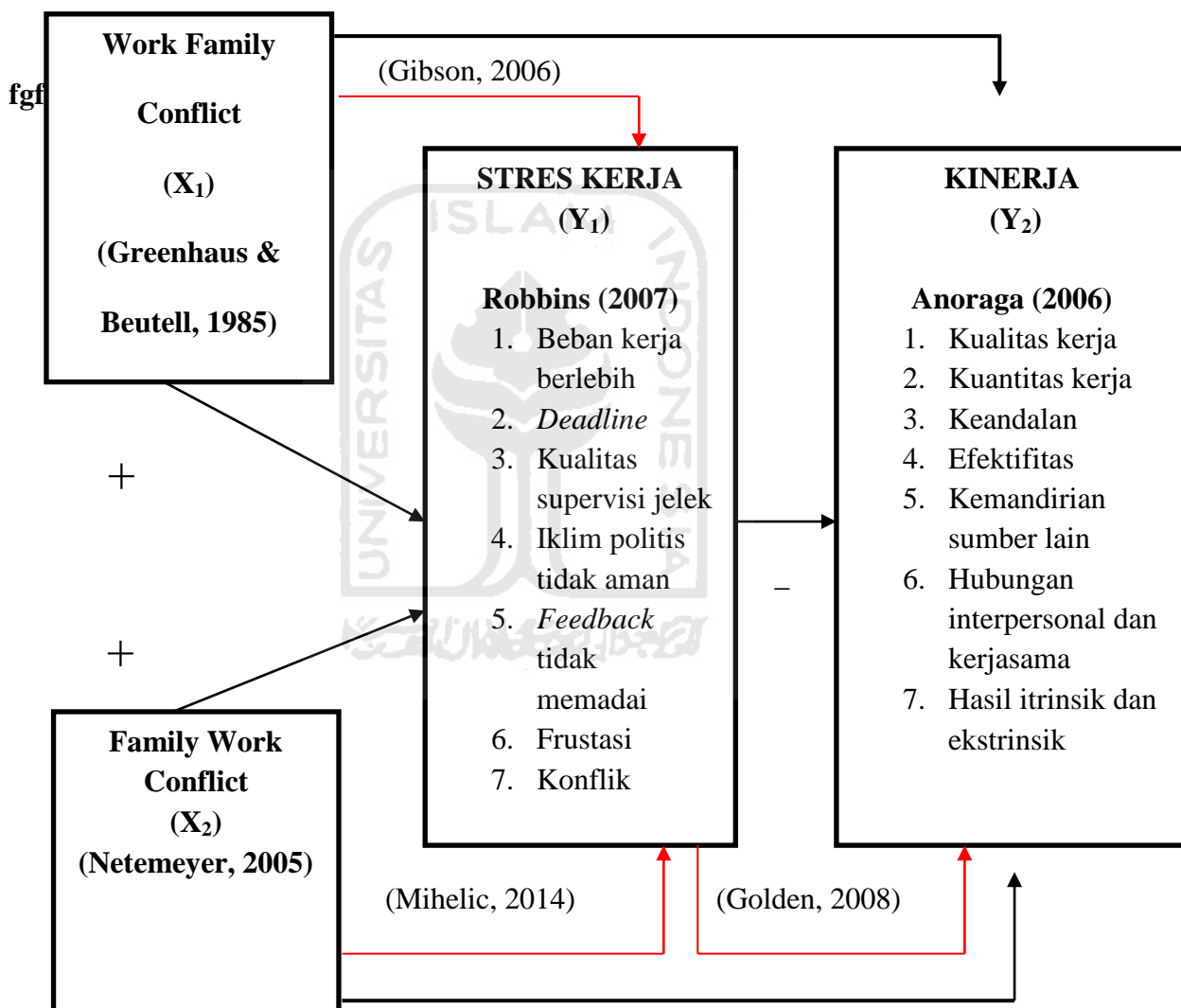
pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan.

Hubungan antara Stres Kerja Karyawan Wanita dengan Kinerja karyawan Wanita

Robbins (2006) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Kerangka Pemikiran Konseptual

(Mathis, 2006)



(Robbins, 2006)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesa

Terdapat pengaruh work-family conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan wanita PT.Nyonya Meneer Semarang

Terdapat pengaruh family-work conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika family-work conflict meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Terdapat pengaruh work-family conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Terdapat pengaruh family-work conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika family-work conflict meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika stres kerja meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.

Terdapat pengaruh variabel kinerja karyawan wanita terhadap variabel work-family conflict terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.

Terdapat pengaruh variabel kinerja karyawan wanita terhadap variabel family-work conflict terhadap stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.



METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini dan sekaligus mempertimbangkan kerangka pikir dan hipotesis, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang ingin memberikan penjelasan mengenai pertautan dari suatu variabel terhadap variabel yang lain.

Sedangkan mempertimbangkan bagaimana data untuk penelitian ini akan dikumpulkan, maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survei. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

3.2 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi bisa sangat luas, tapi bisa juga dibatasi menurut situasi dan tujuan penelitian dengan syarat tidak menyimpang dari karakteristik yang hendak diduga. Populasi yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan wanita PT. Nyonya Meneer wanita, yang sudah menikah ataupun janda, bekerja pada bagian produksi, masa kerja minimal 10 tahun, yang berjumlah 130 orang.

Mempertimbangkan kemampuan atau fisibilitas peneliti, maka dengan populasi sebanyak 130 orang masih dapat dijangkau. Dengan demikian dilihat dari unit analisisnya adalah individu karyawan dan untuk jumlahnya adalah 130 akan di

teliti keseluruhan (semua karyawan menjadi responden). Dengan kata lain penelitian ini dilakukan secara populasi.

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan penelitian korelasional yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Supomo dan Nur, 2006). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis variabel yaitu variabel independent, variabel intervening dan variabel dependent.

3.3.1 Variabel *dependent*

Merupakan variabel yang besar kecilnya nilai dipengaruhi, disebabkan atau sebagai akibat dari adanya perubahan nilai dari variabel intervening. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3.2 Variabel *independent*

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict*.

3.3.3 Variabel Intervening

Merupakan variabel yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening dapat pula disebut dengan variabel mediator. Kedudukan variabel mediator ini sangat penting ketika secara terpitik atau diasumsikan bahwa variabel bebas tidak dapat secara langsung mempengaruhi variabel terikat, artinya tanpa variabel mediator, maka tidak akan

terjadi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian adalah kegiatan mengolaborasi teori atau variabel penelitian sampai pada indikator-indikator dan unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur.

3.4.1 *Work Family Conflict* (X₁)

Yang dimaksud dengan konflik peran ganda (*work family conflict*) dalam penelitian ini adalah suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Gibson, 2006).

Berdasarkan dari definisi diatas indikatornya adalah :

1. Tuntutan peran

Tanggung jawab dalam pekerjaan

Kewajiban pekerjaan

Harapan atau target

Tugas kantor

Komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan

2. Waktu dalam menjalankan peran

Alokasi waktu yang ada untuk pekerjaan (keluarga) mengganggu

kinerja atau pelaksanaan peran dalam keluarga (pekerjaan) yang

berhubungan dengan tanggung jawab

Waktu yang berlebihan

dalam menjalankan pekerjaan akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran dalam keluarga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan

3. Tekanan yang terjadi dalam konflik pekerjaan keluarga

Tekanan terbentuk karena peran dalam pekerjaan

(keluarga) menyebabkan pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga (pekerjaan)

Tekanan yang berat sebagai orang tua

3.4.2 *Family Work Conflict* (X₂)

Yang dimaksud dengan konflik keluarga pekerjaa (*family work conflict*) dalam penelitian ini adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. (Netemeyer, 2005)

Berdasarkan dari definisi diatas indikatornya adalah :

1. Tuntutan peran

Tanggung jawab keluarga

Kewajiban keuarga

Harapan atau target

Tugas keluarga

Komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan

2. Waktu dalam menjalankan peran

Alokasi waktu yang ada untuk pekerjaan (keluarga) mengganggu kinerja atau pelaksanaan peran dalam keluarga (pekerjaan) yang berhubungan dengan tanggung jawab

Waktu yang berlebihan

dalam menjalankan pekerjaan akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran dalam keluarga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan

3. Tekanan yang terjadi dalam konflik pekerjaan keluarga

Tekanan terbentuk karena peran dalam pekerjaan

(keluarga) menyebabkan pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga (pekerjaan)

Tekanan yang berat sebagai orang tua

3.4.3 Kinerja Karyawan (Y₂)

Yang dimaksud dengan kinerja adalah kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan (Anoraga, 2006)

Berdasarkan dari definisi diatas indikatornya adalah :

1. Kualitas kerja

Hasil akhir yang dicapai telah memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi dengan kualitas yang sangat bagus.

Hasil akhir yang dicapai telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan

2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

Mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang diharapkan oleh perusahaan dalam seminggu

Mampu menyelesaikan target tugas dalam jumlah yang telah diperintahkan oleh perusahaan dalam seminggu

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.

Diselesaikan sebelum batas waktu yang ditentukan

Diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan

Tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah diberikan

3.4.4 Stres Kerja (Y_1)

Yang dimaksud dengan stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins 2006)

Berdasarkan dari definisi diatas indikatornya adalah :

1. gejala fisik

Cepat lelah

Mudah pusing

Kurang tidur

2. Gejala psikologis

Sikap kurang komunikatif

Cenderung mudah tersinggung

Kelelahan mental.

3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan, juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian (Sanusi, 2013). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan statistik yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan dari PT. Nyonya Menner Semarang.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Kuisisioner (angket)

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh pegawai secara langsung. Dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. Seluruh kuisisioner berupa pernyataan disebar kepada seluruh

responden di dalam instansi/perusahaan dan ditunggu untuk jawaban mereka selama dua minggu.

Menurut (Sekaran, 2003) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu variabel yang sedang di ukur. Skala Likert dirancang untuk memeriksa bagaimana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 point dengan range sebagai berikut: Skala Likert menggunakan 5 alternatif sebagai berikut:

Tabel 2

Voydanoff, B. (1988). Work role characteristic, family structure demands and work family conflict. Journal of Marriage and the Family. 5, 749-761.

Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	KS = Kurang Setuju	3
4	S = Setuju	4
5	SS = Sangat Setuju	5

Sumber : dikembangkan dari teori

Performa dari sebuah konstruk atau variabel akan dilihat dari jumlah atau rata-rata skor dari seluruh indikatornya. Dengan menggunakan skor rata-rata tersebut, maka konversi untuk skala 1 hingga 5 dilakukan dengan formula sebagai berikut :

5 - 1

5

Interval = **0,833**

Dari interval tersebut dapat disusun konversi skor untuk setiap skala seperti berikut ini :

Tabel 3
Interval Penilaian

Interval	Skor	Kategori
1.000 s/d 1.800	1	STS = Sangat Tidak Setuju
>1.800 s/d 2.600	2	TS = Tidak Setuju
>2.600 s/d 3.400	3	KS = Kurang Setuju
>3.400 s/d 4.200	4	S = Setuju
>4.200 s/d 5.000	5	SS = Sangat Setuju

Untuk melengkapi data primer, sangat dimungkinkan dilakukan wawancara dengan pihak-pihak yang kompeten untuk memberikan informasi yang diperlukan. Selain itu, peneliti juga akan mencari data sekunder, yaitu data yang diperlukan oleh peneliti, namun telah tersedia atau telah dikumpulkan oleh pihak lain. Misalnya dari dokumen milik perusahaan, atau poster-poster yang terpampang diperusahaan atau media lain yang relevan.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpul data.

Meskipun instrumen ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu, namun tetap saja masih perlu dilakukan pengujian. Pengujian dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

3.6.1 Uji Instrumen Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi sederhana (Product Moment) antara skor yang ada pada setiap indikator dengan skor total dari dalam sebuah variabel (konstruk).

Kriteria dalam menentukan valid tidaknya butir yang diuji adalah :

H_0 : Butir tidak valid ($\rho = 0$)

H_1 : Butir valid ($\rho > 0$)

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya butir yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 di terima, artinya butir yang diuji dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Instrumen Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen (alat pengukur) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2010). Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Berbeda dengan uji validitas, maka pengujian terhadap reliabilitas instrumen dilakukan secara serentak (reliabilitas konstruk). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas, salah satunya adalah dengan formulasi koefisien Alpha Cronbach. Dengan konsep dari koefisien Alpha Cronbach ini, maka kriteria keputusannya adalah : Jika koefisien Alpha Cronbach bernilai $\geq 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien Alpha Cronbach bernilai $< 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Analisis deskriptif adalah analisis

yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2010). Beberapa karakteristik responden mungkin saja diperlukan dalam penelitian ini, seperti usia, masa kerja dan lain sebagainya.

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Alat analisis yang relevan untuk pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan analisis regresi ganda yang kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur. Oleh karena basis perhitungannya menggunakan analisis regresi ganda linier, maka diperlukan beberapa asumsi yang mendasari, diantaranya adalah :

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi ganda linier, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinier tak bias terbaik. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

3.8.1 Pengujian Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011).

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 di terima, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi tidak normal.

3.8.2 Pengujian Multikolinearitas

Penggunaan analisis regresi ganda linier akan sempurna jika antar variabel bebas (independen) tidak saling berkorelasi secara nyata (signifikan), oleh karena itu uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan tolerance value dan atau harga VIF (variance inflation factor). Jika nilai-nilai tolerance value $> 0,10$ dan atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala (terbebas dari) multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.8.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila disturbance terms untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman dari semua variabel bebasnya dengan variabel pengganggunya atau menggunakan regresi ganda antara semua variabel bebas dengan variabel pengganggunya. Kriteria dari pengujian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

H1 : Terdapat gejala heteroskedastisitas

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{Sig} > 0,05$ maka Ho di terima, artinya data yang diuji dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{Sig} < 0,05$ maka Ho di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan mempunyai gejala heteroskedastisitas.

3.9 Uji Regresi Berganda

Sesuai model yang dikembangkan pada penelitian ini, akan terdapat dua model regresi ganda, yaitu :

Persamaan regresi model I:

$$Y_2 = a_0 + a_1X_1 + a_2Y_1 + a_3X_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

Y_2 : Variabel Kinerja

a : Konstanta

X_1 : Variabel work family conflict

X_2 : Variabel family work conflict

β : Koefisien regresi

ε : error

Persamaan Regresi Model II :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Y_1 : Variabel Stres

a : Konstanta

X_1 : Variabel *work family conflict*

X_2 : Variabel *family work conflict*

β : Koefisien regresi

ε : error

Dari kedua persamaan tersebut akan diperoleh pengaruh (efek) langsung dari suatu variabel ke variabel yang lain, oleh karena itu dengan menggunakan uji “t” secara parsial akan dapat diketahui apakah pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang signifikan ataukah tidak. Langkah-langkah garis besar uji “t” adalah :

Merumuskan hipotesis

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1 : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Mencari harga “t” statistik hingga ditemukan harga taraf signifikansinya.

c. Kriteria pengujian

Dengan menggunakan standar pengujian 5% atau 0,05, maka :

Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian > 0,05 maka Ho diterima, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10 Uji Statistik

3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Harga (R^2) akan berkisar antara 0 hingga 1, semakin kecil nilainya maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sehingga semakin mendekati 100% semakin kuat pengaruh serentak tersebut.

3.10.2 Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2011) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3.11 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

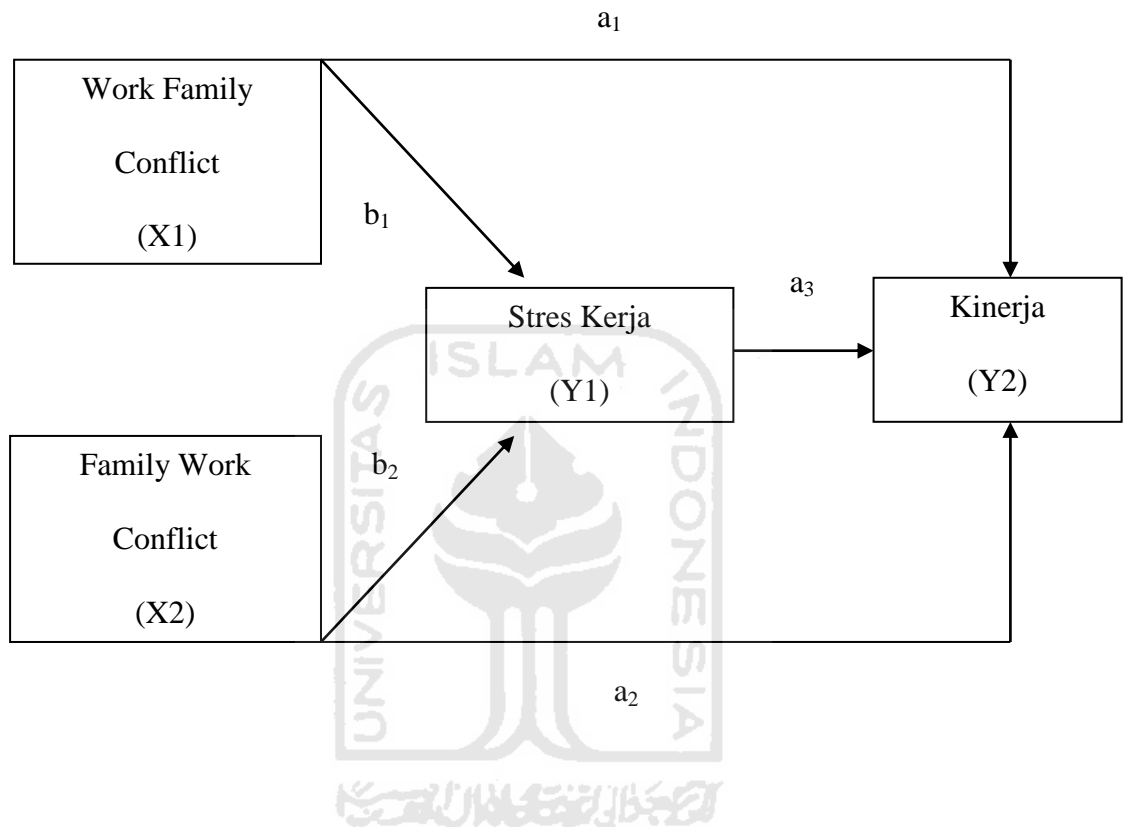
Analisis jalur merupakan alat analisis untuk menjawab rumusan masalah dan sekaligus membuktikan model penelitian. Model yang dikembangkan dalam model pada dasarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel bebas dengan melalui variabel antara. Dengan demikian yang paling penting adalah menemukan pengaruh (efek) tidak langsung secara total.

Untuk pengujian hipotesis dan menghasilkan suatu model yang fit, digunakan Path Analysis/ Analisis Jalur dalam penelitian ini dimana untuk menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja, dengan melibatkan variabel intervening motivasi intrinsik. Path Analysis merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal).

Adapun yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variable intervening, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh atau keeratan hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan analisis lintas (Path Analysis).

Dengan memengambarkan hasil dari analisis regresi ke dalam model konseptual, maka dengan mudah dapat ditentukan efek totalnya sebagai berikut :



Gambar 2 Model *Path Analysis* (*path model*)

Berdasarkan gambar kerangka konseptual tersebut, selanjutnya dapat dicari harga pengaruh tidak langsung dan efek total sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung dari *Work family Conflict* (X_1) \rightarrow Stres Kerja (Y_1) \rightarrow Kinerja (Y_2) = ($b_1 \times a_3$)

Pengaruh tidak langsung dari *Family work Conflict* (X_2) \rightarrow Stres Kerja (Y_1) \rightarrow Kinerja (Y_2) = ($b_2 \times a_3$)

Pengaruh total (Y_2) = $a_1 + (b_1 \times a_3)$

Pengaruh total (Y_2) = $a_2 + (b_2 \times a_3)$



BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan nilai hasil *product moment pearson* (t hitung) dengan r tabel. Uji validitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
<i>Work-family conflict</i>	WIF1	0.722	0.1723	valid
	WIF2	0.673	0.1723	valid
	WIF3	0.804	0.1723	valid
	WIF4	0.813	0.1723	valid
	WIF5	0.784	0.1723	valid
	WIF6	0.744	0.1723	valid
	WIF7	0.766	0.1723	valid
	WIF8	0.768	0.1723	valid
	WIF9	0.777	0.1723	valid
	WIF10	0.581	0.1723	valid
<i>family-work conflict</i>	FIW1	0.888	0.1723	valid
	FIW2	0.919	0.1723	valid
	FIW3	0.942	0.1723	valid
	FIW4	0.959	0.1723	valid
	FIW5	0.962	0.1723	valid
	FIW6	0.941	0.1723	valid
	FIW7	0.940	0.1723	valid

	FIW8	0.941	0.1723	valid
	FIW9	0.957	0.1723	valid
	FIW10	0.971	0.1723	valid
Stres kerja	SK1	0.760	0.1723	valid
	SK2	0.857	0.1723	valid
	SK3	0.844	0.1723	valid
	SK4	0.868	0.1723	valid
	SK5	0.805	0.1723	valid
	SK6	0.657	0.1723	valid
	SK7	0.745	0.1723	valid
Kinerja	KK.1	0.878	0.1723	valid
	KK.2	0.910	0.1723	valid
	KK.3	0.876	0.1723	valid
	KK.4	0.770	0.1723	valid
	KK.5	0.910	0.1723	valid
	KK.6	0.838	0.1723	valid
	KK.7	0.541	0.1723	valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hampir seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Teknik statistik yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.



Tabel 5
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai kritis	Status
<i>Work-family conflict</i>	0.902	0,6	Reliabel
<i>Family-work conflict</i>	0.986	0,6	Reliabel
Stres kerja	0.867	0,6	Reliabel
Kinerja	0.916	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, (2016)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien Alpha Cronbach diatas 0,7. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menjelaskan tentang gambaran persahaan yang diteliti menggunakan analisis statistik deskriptif berupa karakteristik konsumen, dan penilaian responden pada variabel penelitian.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif profil responden karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Masa Kerja

Menurut Desler, (2007) pada usia 14 tahun dimana pada tahap tersebut ia mengembangkan pemahaman diri, kemudian pada usia antara 15 s.d 24 tahun merupakan tahap penjelajahan, selanjutnya pada umur 25 s.d 30 tahun seseorang akan melakukan pertimbangan yang matang mengenai pekerjaan yang ia pilih,

selama periode usia antara 31 hingga 44 tahun diharapkan telah dapat ditentukan pilihan yang mantap akan suatu pekerjaan yang layak. Setelah tahap penjelajahan adalah tahap pemeliharaan, ini terjadi pada umur 45 s.d 60 tahun yaitu dimana seseorang akan tetap terus berkonsentrasi dan memelihara pekerjaannya. Tahap yang terakhir adalah tahap kemerosotan, ini terjadi pada usia 60 tahun ke atas mulai memasuki masa pensiun. Hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 6 berikut ini ;

Tabel 6

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
15 - 24 tahun	4	3.1%
25 - 30 tahun	15	11.5%
31 - 44 tahun	79	60.8%
45 - 60 tahun	32	24.6%
Total	130	100.0%
Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
6 - 10 tahun	23	17.7%
11 - 15 tahun	58	44.6%
16 - 20 tahun	34	26.2%
21 - 25 tahun	8	6.2%
26 tahun keatas	7	5.4%
Total	130	100.0%

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil jawaban karyawan PT. Nyonya Meneer menunjukkan bahwa mayoritas umur karyawan antara 31 – 44 tahun yaitu sebesar 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nyonya Meneer mayoritas adalah berusia muda dan masih produktif, dengan karyawan yang mayoritas berusia produktif diharapkan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perkembangan perusahaan semakin baik atau maju, karena pada usia antara 31 – 44 tahun karyawan sudah dapat menentukan pilihan yang mantap akan suatu pekerjaan yang layak. Seorang karyawan yang menginjak usia antara 31 – 44 tahun memiliki produktivitas yang tinggi, karena sudah dapat menentukan passionnya, apabila karyawan bekerja sesuai bidang dan minat, maka akan bekerja dengan profesional dan berusaha meraih mimpi atau harapannya baik untuk diri sendiri maupun kemajuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Nyonya Meneer memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun yaitu sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nyonya Meneer cukup lama dalam menjalankan profesinya. sehingga diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dan dapat bekerja secara profesional. Sehingga diharapkan akan memahami misi, dan visi perusahaan, serta mampu mengelola beban dan stres kerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut peneliti semakin lama masa kerja pegawai maka pengetahuan, keterampilan yang dimiliki juga semakin meningkat, sehingga kemampuan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas – tugasnya semakin cepat dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Hal ini mencerminkan bahwa selain dipandang memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang operasi organisasi, serta mempunyai komitmen dan loyalitas yang lebih kuat sehingga diduga akan mempunyai sifat altruistik dan kerelaan yang lebih tinggi dibandingkan yang lebih muda. Karyawan senior juga dinilai lebih berpengalaman dalam menangani problema yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya (Sarwono dan Soeroso, 2001).

2. Pendidikan Responden

Fungsi pendidikan adalah sosialisasi, transmisi pengetahuan kultural seperti nilai (value) dan kepercayaan (belief). Membantu individu memilih dan belajar peran sosial serta mempertemukan antara bakat (talent) dan kemampuannya (ability) dengan kebutuhan spesialisasi pekerjaan. Hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 7 berikut ini ;

Tabel 7

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SLTA	65	50.0%
D3	42	32.3%
S1	23	17.7%
Total	130	100.0%

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Nyonya Meneer berpendidikan SLTA yaitu sebesar 50%. Tingkat pendidikan formal karyawan PT. Nyonya Meneer mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal. Dengan pendidikan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah akan lebih baik. Menurut peneliti pendidikan memiliki korelasi dengan tingkat pengetahuan seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan maka pengetahuannya juga semakin tinggi.

Peningkatan tingkat pendidikan cenderung membuat individu lebih toleran dan lebih demokratis, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah mengenali dan menganalisis bermacam kenyataan atau implikasi tindakan yang tidak benar. (Sarwono dan Soeroso, 2001).

Suami juga bekerja

Hasil angket yang telah disebarkan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 8 berikut ini ;

Tabel 8

Suami juga bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
Ya	108	83.1%
Tidak	22	16.9%
Total	130	100.0%

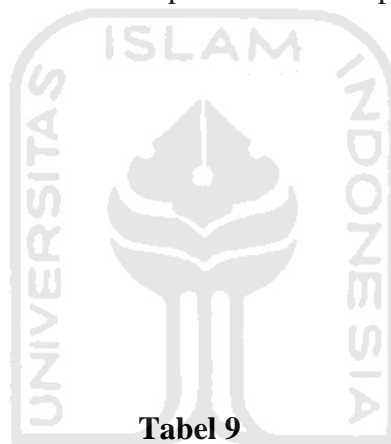
Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Nyonya Meneer memiliki suami yang bekerja yaitu sebesar 83,1%, dan sisanya suami tidak bekerja yaitu sebesar 16,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sumber pendapatan dalam keluarga dari suami dan isteri.

Memiliki Asisten Rumah Tangga, Anak dibawah 15 tahun, dan Tinggal

Bersama Orang tua

Hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 9 berikut ini ;



Tabel 9

Memiliki asisten rumah tangga	Jumlah	Prosentase (%)
Ya	24	18.5%
Tidak	106	81.5%
Total	130	100.0%
Memiliki anak dibawah 15 tahun	Jumlah	Prosentase (%)
Ya	98	75.4%

Tidak	32	24.6%
Total	130	100.0%
Tinggal bersama orang tua	Jumlah	Prosentase (%)
Ya	43	33.1%
Tidak	87	66.9%
Total	130	100.0%

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Nyonya Meneer tidak memiliki ART yaitu sebesar 81,5%, dan sisanya memakai jasa ART yaitu sebesar 18,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan bekerja di pabrik.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Nyonya Meneer memiliki anak yang berusia dibawah 15 tahun yaitu sebesar 75,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih memiliki anak yang masih dibawah umur, sehingga perlu bimbingan dan untuk mengerjakan pekerjaan sehari – hari masih membutuhkan bantuan orang tua.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan tidak tinggal bersama orang tua atau sudah mandiri yaitu sebesar 66,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah hidup mandiri dan tidak tinggal serumah dengan orang tua.

4.2.2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian

Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan penilaian adalah sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Penilaian sangat rendah

1,81 – 2,60 = Penilaian rendah

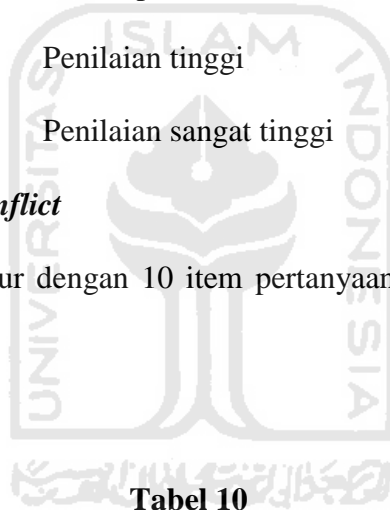
2,61 – 3,40 = Penilaian cukup

3,41 – 4,20 = Penilaian tinggi

4,21 – 5,00 = Penilaian sangat tinggi

Variabel *Work-family conflict*

Work-family conflict diukur dengan 10 item pertanyaan yang dapat ditunjukkan pada Tabel 10 berikut:



Tabel 10

Hasil Deskriptif Variabel *Work-family conflict*

Indikator <i>Work family conflict</i>	Mean	Kategori
mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan di kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga	2.45	Tidak terjadi konflik
mampu melaksanakan kewajiban pekerjaan kantor dengan baik tanpa mengganggu peran dalam keluarga	2.66	Agak terjadi konflik
mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan target yang	2.28	Tidak terjadi

diberikan oleh perusahaan tanpa mengganggu peran dalam keluarga		konflik
mampu melaksanakan semua tugas kantor dengan baik tanpa mengganggu peran dalam keluarga	2.08	Tidak terjadi konflik
mampu berkomitmen dengan peran yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengganggu peran dalam keluarga	2.22	Tidak terjadi konflik
mampu mengalokasikan waktu untuk pekerjaan di kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga	2.25	Tidak terjadi konflik
mampu memanfaatkan waktu yang ada dalam menjalankan pekerjaan di kantor tanpa mengganggu pemenuhan tanggung jawab dalam keluarga	2.29	Tidak terjadi konflik
mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam menjalankan peran dalam keluarga tanpa menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan	2.05	Tidak terjadi konflik
mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan tanpa membuat tanggung jawab di dalam keluarga terganggu	2.07	Tidak terjadi konflik
mampu mengatasi tekanan yang terjadi dalam pekerjaan di kantor tanpa membuat merasa tertekan sebagai orang tua di dalam keluarga	2.43	Tidak terjadi konflik
Mean total	2.28	Tidak terjadi konflik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian rendah pada

variabel *Work-family conflict* atau tidak terjadi konflik yaitu dengan rata-rata skor sebesar 2,28. Konflik tertinggi terjadi pada indikator mampu melaksanakan kewajiban pekerjaan kantor dengan baik tanpa mengganggu peran dalam keluarga, sedangkan konflik terendah terjadi pada indikator mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam menjalankan peran dalam keluarga tanpa menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan.

Jika dilihat secara menyeluruh menunjukkan bahwa seluruh indikator *Work-family conflict* telah dinilai rendah oleh karyawan, artinya tidak terjadi konflik pekerjaan keluarga. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Nyonya Meneer mampu melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga, menyelesaikan tugas sesuai harapan target yang diberikan perusahaan, melaksanakan semua tugas kantor dengan baik, mampu berkomitmen dengan peran yang diberikan oleh perusahaan, mengalokasikan waktu untuk pekerjaan di kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga, dan mampu memanfaatkan waktu yang ada dalam menjalankan pekerjaan kantor tanpa mengganggu pemenuhan tanggung jawab keluarga.

Namun pegawai masih memberikan penilaian agak terjadi konflik pada indikator mampu melaksanakan kewajiban pekerjaan kantor dengan baik tanpa mengganggu peran dalam keluarga, artinya masih memungkinkan terjadi konflik dalam keluarga jika pegawai terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan tanggung jawabnya di dalam keluarga. Hal ini terjadi ketika beban kerja di perusahaan sangat tinggi, sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karyawan harus menambah jam kerja atau lembur, sehingga perhatian dan interaksi atau

komunikasi dengan keluarga menjadi berkurang. Hal ini bisa memicu timbulnya konflik pekerjaan keluarga.

2. Deskriptif terhadap Variabel *Family Work Conflict*

Family-work conflict diukur dengan 10 item pertanyaan dan dapat ditunjukkan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11

Indikator <i>Family-work conflict</i>	Mean	Kategori
mampu melaksanakan semua tanggung jawab keluarga dengan baik tanpa mengganggu peran di kantor	2.35	Tidak terjadi konflik
mampu melaksanakan kewajiban di rumah tanpa mengganggu peran di kantor	2.46	Tidak terjadi konflik
mampu memenuhi semua target keluarga tanpa mengganggu peran di kantor	2.48	Tidak terjadi konflik
mampu berkomitmen dalam peran di keluarga tanpa mengganggu peran di kantor	2.41	Tidak terjadi konflik
mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga di rumah tanpa mengganggu peran di kantor	2.42	Tidak terjadi konflik
mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga di rumah tanpa mengganggu peran dalam pekerjaan di kantor	2.21	Tidak terjadi konflik
mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam	2.23	Tidak terjadi konflik

menjalankan tugas di rumah tanpa menyulitkan dalam memenuhi tanggung jawab di dalam kantor		konflik
mampu memanfaatkan waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran di kantor tanpa menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab di pekerjaan di rumah	2.38	Tidak terjadi konflik
mampu mengatasi tekanan dalam keluarga tanpa membuat tanggung jawab dalam pekerjaan di kantor terganggu	2.33	Tidak terjadi konflik
mampu mengatasi tekanan yang terjadi di rumah tanpa membuat merasa tertekan dalam pekerjaan di kantor	2.38	Tidak terjadi konflik
Mean total	2.37	Tidak terjadi konflik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tidak terjadi konflik terhadap variabel *family-work conflict* dengan rata-rata skor sebesar 2,37. Konflik terendah terjadi pada indikator mampu menganalisa dengan teliti masalah yang diberikan dalam pekerjaan, sedangkan konflik tertinggi terjadi pada mampu memenuhi semua target keluarga tanpa mengganggu peran di kantor.

Family work conflict pada karyawan PT. Nyonya Meneer termasuk rendah atau tidak terjadi konflik, karena karyawan mampu melaksanakan semua kewajiban dan tanggung jawab keluarga dengan baik tanpa mengganggu peran di kantor, mampu berkomitmen dalam peran di keluarga tanpa mengganggu peran di kantor, memenuhi semua target keluarga tanpa mengganggu peran di kantor,

mengalokasikan waktu untuk keluarga di rumah, mengatasi tekanan dalam keluarga dan rumah tanpa membuat tanggung jawab dalam pekerjaan di kantor terganggu. Konflik keluarga-pekerjaan adalah konflik yang dialami seseorang karena adanya tuntutan dalam keluarga yang mengganggu pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan ini dapat terjadi ketika masalah dalam keluarga mengganggu tuntutan pekerjaan dari karyawan.

Konflik keluarga-pekerjaan ini juga rentan dialami oleh karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Karyawan yang harusnya fokus dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab menjadi tidak konsentrasi dalam bekerja jika salah satu anggota keluarga (suami, anak, atau orang tua) sedang ada masalah atau sakit di rumah. Adanya masalah keluarga yang dialami karyawan dapat mengganggu pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator yang paling memicu timbulnya konflik keluarga pekerjaan adalah mampu memenuhi semua target keluarga tanpa mengganggu peran di kantor. Artinya karyawan kadang merasa berat jika harus memenuhi semua kebutuhan keluarga dan membagi waktu dengan pekerjaan. Tuntutan keluarga baik merawat anak, suami, orang tua, menyelesaikan semua pekerjaan rumah tangga dan menemani anak bermain maupun belajar, sehingga ketika semua tanggung jawab dalam keluarga dikerjakan sendiri oleh ibu atau perempuan maka akan mengganggu produktivitas kerjanya.

2. Deskriptif terhadap Variabel Stres kerja

Stres kerja diukur dengan 7 indikator dan dapat ditunjukkan pada tabel 12 berikut

:

Tabel 12

Indikator Stres Kerja	Mean	Kategori
Merasa cepat capek dan lelah setelah selesai bekerja di kantor	2.25	Tidak stres
Pekerjaan yang banyak di kantor membuat mudah merasa pusing dan cepat lelah	2.22	Tidak stres
Ketika pekerjaan di kantor banyak, sering mengalami kurang tidur	2.18	Tidak stres
Tekanan pekerjaan yang berat membuat sikap menjadi kurang komunikatif	2.29	Tidak stres
Tekanan pekerjaan yang berat mempengaruhi tingkat emosi	2.16	Tidak stres
Ketika pekerjaan di kantor banyak mengalami kelelahan mental	2.00	Tidak stres
Ketika pekerjaan sangat banyak di kantor menjadi tidak bersemangat dalam bekerja	2.29	Tidak stres
Mean total	2.20	Tidak stres

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa dari 130 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang rendah atau tidak mengalami stres yaitu dengan rata-rata skor sebesar 2,20. Stres kerja tertinggi terjadi pada indikator tekanan pekerjaan yang berat membuat sikap

menjadi kurang komunikatif dan stres kerja terendah terjadi pada indikator ketika pekerjaan di kantor banyak mengalami kelelahan mental.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Nyonya Meneer termasuk ringan, karena karyawan tidak merasa lelah, letih, dan lesu ketika bekerja, dalam menghadapi pekerjaan karyawan tidak mengalami kelelahan mental ketika pekerjaan banyak, dan tetap bersemangat ketika pekerjaan di kantor sedang banyak. Walaupun stres kerja karyawan dalam kategori ringan, tapi karyawan mengalami tekanan atau stres tertinggi pada indikator tekanan pekerjaan yang berat membuat sikap menjadi kurang komunikatif dan tidak bersemangat jika pekerjaan sedang banyak. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mengalami kelelahan akibat pekerjaan yang terlalu banyak maka akan cepat emosi dan tidak bisa mengontrol perasaannya, sehingga ketika berkomunikasi dengan orang lain akan mengalami kesulitan atau tidak komunikatif akibat *badmood*. Selain itu karyawan juga dituntut untuk multi tasking jadi mereka dibebani dengan pekerjaan yang seharusnya bukan job disk mereka sendiri . Dengan adanya permasalahan yang terjadi, tingkat stress pada karyawan diduga semakin tinggi.

4. Deskriptif terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dengan 7 butir pertanyaan, hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 13

Indikator Kinerja	Mean	Kategori
-------------------	------	----------

Hasil akhir pekerjaan di kantor telah memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kualitas yang bagus	3.99	Kinerja Tinggi
Hasil akhir pekerjaan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor	3.93	Kinerja Tinggi
mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yg diharapkan oleh perusahaan dalam seminggu	3.91	Kinerja Tinggi
mampu menyelesaikan target dari perusahaan dalam seminggu	4.05	Kinerja Tinggi
mampu menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor sebelum batas waktu yang ditentukan	3.89	Kinerja Tinggi
mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	3.95	Kinerja Tinggi
tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	3.85	Kinerja Tinggi
Mean total	3.94	Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3,94 yang berarti kinerja karyawan secara rata-rata adalah tinggi. Hasil ini juga didukung dengan mayoritas jawaban tinggi. Kinerja karyawan terendah pada indikator tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan kinerja tertinggi adalah mampu menyelesaikan target tugas dalam jumlah yang telah diperintahkan oleh perusahaan dalam seminggu.

Kinerja karyawan dalam kategori tinggi diantaranya disebabkan karena karyawan tidak mengalami konflik dalam pekerjaan maupun keluarga, sehingga stres kerja

juga rendah. Karyawan dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan, standar kerja, dan menyelesaikan target tugas dalam jumlah yang telah diperintahkan oleh perusahaan, serta tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer mayoritas tinggi, namun masih ada indikator yang dinilai rendah oleh responden yaitu tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan wanita di PT. Nyonya Meneer selain sebagai ibu rumah tangga juga harus mencari nafkah atau bekerja, seorang ibu rumah tangga memiliki tanggung jawab untuk mengasuh anak, melayani suami, bahkan ada beberapa karyawan yang mengurus orang tua yang sudah usia lanjut. Tanggung jawab karyawan di keluarga kadang membuat lelah dan beban, sehingga akan berpengaruh pada pekerjaan, dan tidak bisa menyelesaikan target atau tugas dari perusahaan tepat waktu.

4.3. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan 2 tahap analisis regresi. Analisis regresi tahap I merupakan analisis regresi tentang pengaruh work-family conflict dan family-work conflict terhadap stres kerja, dan analisis regresi tahap II yaitu pengaruh work-family conflict, family-work conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer.

4.3.1. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh work-family conflict dan family work conflict terhadap stres kerja, dan pengaruh work family conflict,

family work conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer adalah sebagai berikut :

4.3.1.1 Pengaruh *Work-family conflict*, *Family work conflict*, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 14
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Variabel Independent	Koefisien regresi	Koef. Beta	t statistic	sig	Adj. R Square	F	Sig.F
Kinerja Karyawan	Konstanta	5.246				0.415	31.476	0.000
	X ₁	-0.256	-0.254	-3.008	0.003			
	X ₂	-0.113	-0.284	-3.15	0.002			
	Y ₁	-0.208	-0.240	-2.355	0.020			

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi model pertama dapat ditulis persamaan regresi dengan model koefisien standardized yaitu :

$$Y_2 = 5.246 - 0,256 X_1 - 0,113X_2 - 0,208Y_1 \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel - variabel yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,246 yang berarti jika variabel *work family conflict* (X₁), *family work conflict* (X₂), dan stres kerja (Y₁) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kinerja sebesar 5,246.

Variabel *work family conflict* (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,256.

Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (Y_2), dengan koefisien regresi sebesar -0,256 artinya jika variabel *work family conflict* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,256 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *family work conflict* (X_2), dan stres kerja (Y_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti antara variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel *work family conflict* semakin meningkat mengakibatkan kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *work family conflict* semakin menurun maka kinerja akan semakin meningkat.

Variabel *family work conflict* (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,113. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (Y_2), dengan koefisien regresi sebesar -0,113 artinya jika variabel *family work conflict* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,113 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *work family conflict* (X_1), dan stres kerja (Y_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti antara variabel *family work conflict* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel *family work conflict* semakin meningkat mengakibatkan kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *family work conflict* semakin menurun maka kinerja akan semakin meningkat.

Variabel stres kerja (Y_1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,208. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (Y_2), dengan koefisien regresi sebesar -0,208 artinya jika variabel stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,208 satuan dengan asumsi bahwa

pada variabel *work family conflict* (X_1), dan *family work conflict* (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel stres kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka kinerja akan semakin meningkat.

Uji t

Uji t *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada variabel *work-family conflict* diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar -0,254 dan probabiliti (sig-t) sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif secara signifikan *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *work family conflict* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh *work family conflict* dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika *work-family conflict* meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang” **terbukti**.

Uji t *family work conflict* terhadap kinerja

Hasil pengujian pada variabel *family work conflict* diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar -0,284 dan probabiliti (sig-t) sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan *family-work conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer. Hal ini menunjukkan

semakin tinggi *family work conflict* karyawan maka kinerjanya akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika *family-work conflict* meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang” **terbukti**.

Uji t stress kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada variabel stres kerja diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar -0,240 dan probabiliti (sig-t) sebesar $0,020 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer. Hasil koefisien regresi yang negatif (0,240) menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan “Terdapat pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika stres kerja meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang” **terbukti**”.

Koefisien Determinasi Berganda

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,415, maka dapat diartikan bahwa 41,5 persen kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 58,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam model penelitian.

Uji F

Nilai F_{hitung} sebesar 31,476 dan probabilitas (Sig-F) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa variabel *Work family conflict*, *family-work conflict*, dan stres kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer.

4.3.1.2 Pengaruh *Work-family conflict*, dan *family work conflict* terhadap stres kerja

Tabel 15
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Variabel Independent	Koefisien regresi	Koef. Beta	t statistic	sig	Adj. R Square	F	Sig.F
Stres kerja	Konstanta	0.643				0.555	81.518	0
	X ₁	0.447	0.386	5.931	0			
	X ₂	0.227	0.497	7.638	0			

Sumber : Data primer diolah, 2016

$$Y_1 = 0.643 + 0,447 X_1 + 0,227X_2$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel - variabel yang mempengaruhi stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,643 yang berarti jika variabel *work family conflict* (X_1), dan *family work conflict* (X_2), nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka stres

kerja sebesar 0,643.

Variabel *work family conflict* (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,447. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja (Y_1), dengan koefisien regresi sebesar 0,447 artinya jika variabel *work family conflict* meningkat sebesar 1 satuan, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *family work conflict* (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel *work family conflict* dan stres kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel *work family conflict* semakin meningkat mengakibatkan stres kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *work family conflict* semakin menurun maka stres kerja akan semakin menurun.

Variabel *family work conflict* (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,227. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja (Y_1), dengan koefisien regresi sebesar 0,227 artinya jika variabel *work family conflict* meningkat sebesar 1 satuan, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,227 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *work family conflict* (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel *family work conflict* dan stres kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel *family work conflict* semakin meningkat mengakibatkan stres kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *family work conflict* semakin menurun maka stres kerja akan semakin menurun.

Uji t

Uji t work family conflict terhadap stress kerja

Hasil pengujian pada variabel *work-family conflict* diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,386 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan *work-family conflict* terhadap stres kerja karyawan PT. Nyonya Meneer. Hasil koefisien regresi yang positif (0,386) menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka stres kerja akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh *work family conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika *work-family conflict* meningkat maka akan diiringi peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang” **terbukti.**

Uji t family work conflict terhadap stress kerja

Hasil pengujian pada variabel *family-work conflict* diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,497 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan *family-work conflict* terhadap stres kerja. Hasil koefisien regresi yang positif (0,497) menunjukkan bahwa semakin tinggi *family-work conflict* maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah *family-work conflict* maka stres kerja akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana

pengaruh yang muncul secara positif. Jika *family-work conflict* meningkat maka akan diringi oleh peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang” terbukti.

Koefisien Determinasi Berganda

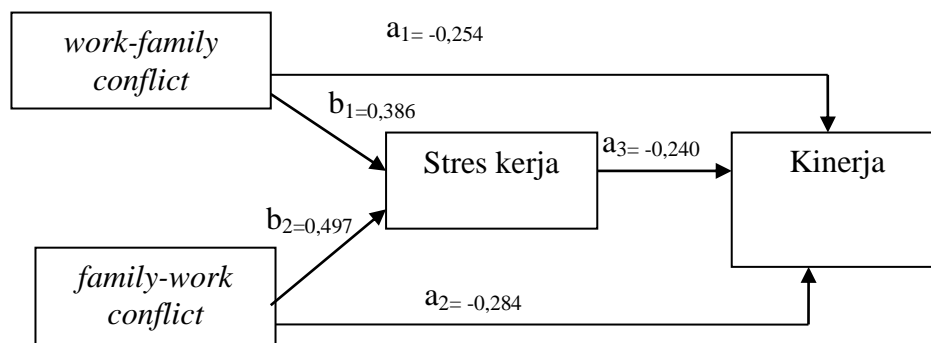
Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,555, maka dapat diartikan bahwa 55,5 persen stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, dan *family work conflict*. Sedangkan sisanya sebesar 44,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji F

Nilai F_{hitung} sebesar 81,518 dan probabilitas (Sig-F) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa variabel *Work-family conflict*, dan *family-work conflict* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT. Nyonya Meneer.

4.3.2. Analisis Jalur

Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel *work-family conflict* dan *family work conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, dapat dilakukan dengan mengalikan hasil koefisien beta seperti digambarkan sebagai berikut ;



Berdasarkan ilustrasi seperti pada gambar diatas, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

Pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebagai berikut ;

$$\begin{aligned}
 &= (b_1 \times a_3) > < a_1 \\
 &= (0,386 \times (-0,240)) > < (-0,254) \\
 &= -0,09264 > -0,254
 \end{aligned}$$

Sedangkan pengaruh total *work family conflict* terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar = $-0,09264 + -0,254 = -0,347$ atau sebesar -34,7%.

Hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja $>$ pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja

Hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work-family conflict* (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y_2) melalui variabel Stres Kerja (Y_1) **terbukti**.

Pengaruh variabel *family-work conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebagai berikut ;

$$= (b_2 \times a_3) > < a_2$$

$$= (0,497 \times (-0,240)) > < (-0,284)$$

$$= -0,11928 > -0,284$$

Sedangkan pengaruh total *family work conflict* terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar = $-0,11928 + -0,284 = -0,403$ atau sebesar -40,3%.

Hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *family work conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja > pengaruh langsung *family work conflict* terhadap kinerja

Hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *family-work conflict* (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y_2) melalui variabel Stres Kerja (Y_1) **terbukti**.

Analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total *family work conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja melalui stres kerja.

Tabel 16 Hasil Uji dan Analisis

No	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh work family conflict terhadap kinerja	Terbukti negatif dan signifikan
2	Pengaruh family work conflict terhadap kinerja	Terbukti negatif

		dan signifikan
3	Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja	Terbukti positif dan signifikan
4	Pengaruh family work conflict terhadap stres kerja	Terbukti positif dan signifikan
5	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti negatif dan signifikan
6	Pengaruh work family conflict dan family-work conflict bersama-sama terhadap kinerja	Terbukti signifikan
7	Pengaruh work family conflict dan family-work conflict bersama-sama terhadap stres kerja	Terbukti signifikan
8	pengaruh work-family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Terbukti signifikan
9	pengaruh family-work conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Terbukti signifikan

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kita berbeda secara signifikan dengan data virtual normal. Sebaliknya jika nilai

probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kita tidak berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal. Hasil Uji Normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17

Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Variabel	KS	Probabilitas
X ₁	1.240	0.092
X ₂	1.320	0.061
Y ₁	1.349	0.052
Y ₂	3.728	0.000

Sumber : Data Sekunder diolah, 2016

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas variabel *work-family conflict* (X₁), *family-work conflict* (X₂), dan stres kerja lebih besar dari 0,05, dengan demikian data berdistribusi normal. Sedangkan variabel kinerja nilai probabilitas $< 0,05$ sehingga data tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan uji korelasi Rank Spearman antara variabel bebas dengan nilai residual, dengan syarat nilai probabilitas lebih dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji

heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 18
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas		Keterangan
	Model 1	Model 2	
X ₁	0.061	0.972	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X ₂	0.765	0.241	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Y ₁		0.113	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan besarnya koefisien korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual dan nilai probabilitas (sig). Hasil menunjukkan bahwa seluruh nilai probabilitas > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinearitas dapat digunakan Uji VIF yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10. Uji Multikolinieritas hanya pada Regresi linier berganda. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 19 berikut :

Tabel 19
Hasil Perhitungan Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF		Keterangan
	Model 1	Model 2	
X ₁	1.229	1.570	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	1.229	1.794	Tidak terjadi Multikolinieritas
Y ₁		2.284	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Halimah (2013) yang menyimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014), yang secara positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja pemeriksa.

Begitu pula sesuai dengan hasil penelitian Imelda (2014), konflik pekerjaan-

keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbins (2006) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan.

4.4.2. Pengaruh *Family work conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel family work conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ayu (2014) yang menyimpulkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada BRI cabang Blora. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), dari hasil penelitiannya itu terbukti bahwa family work conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Juga sesuai dengan hasil penelitian Imelda (2014), konflik family work conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2013) yang menyimpulkan bahwa family work conflict berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi family work conflict maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian

Kartika (2014), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan family work conflict terhadap kinerja pemeriksa. Perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Family work conflict yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan family-work conflict sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan family-work conflict adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan

4.4.3. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa parsial variabel Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Imelda (2014) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa Konflik pekerjaan-keluarga (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap stress kerja (Y1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Begitu juga sesuai dengan penelitian Katarina dalam jurnal penelitiannya (2014), yang menyatakan work family conflict berpengaruh positif terhadap stress kerja secara signifikan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Murtiningrum (2009), variabel work family conflict berdampak positif terhadap variabel stress kerja karyawan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan Indriyani (2009) juga mendapatkan hasil yang sama dengan hasil penelitian yang lain, bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan secara signifikan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruslina (2014) dalam studinya (2014), bahwa work family conflict berdampak positif terhadap stress karyawan wanita.

Family work conflict sangat berdampak positif terhadap stress kerja karyawan pada sebuah perusahaan (Gibson, 2006). Stress kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan,

pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik - konflik yang timbul akibat pilihan pilihan yang sulit. Konflik peran menurut Gibson (2006) terjadi karena adanya harapan harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan.

4.4.4. Pengaruh *Family work conflict* terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel family-work conflict berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Imelda (2014) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y1) perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjokro (2014), bahwa family work conflict berpengaruh positif terhadap stress kerja yang dihadapi para karyawan kantor. Hal ini sesuai pula dengan penelitian Halimah (2013), yang menyatakan bahwa family conflict berdampak signifikan terhadap stress kerja karyawan secara signifikan. Begitu juga sesuai dengan penelitian Ruslina (2014), bahwa family conflict berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan wanita yang bekerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Widyaningrum (2005), variabel konflik keluarga pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel stres kerja (X3).

Family work conflict terjadi karena muncul ketidaksesuaian antara yang ada dengan yang diharapkan. Pada wanita cenderung untuk melaporkan pekerjaan

terganggu oleh keluarga. Family-work conflict (FWC) dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Tjokro, 2014).

Keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Robin, 2014). Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada pemutusan kerja dan stres kerja akan semakin meningkat.

4.4.5. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rozikin (2006) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Chandek, Wayan dan Agus (2014) ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap variable kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Kartika (2014), yang mengatakan ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Siti (2010), juga mendukung hasil penelitian yang sama-sama mengemukakan bahwa

stress kinerja sangat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen dalam sebuah organisasi. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Menurut Robin (2006) pengaruh stres kerja terhadap organisasi dibedakan menjadi dua yaitu bagian yang menguntungkan dan bagian yang merugikan. Pengaruh stres yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sabaik-baiknya. Biasanya karyawan yang mengalami stres akan mengalami perubahan perilaku sebagai usaha untuk mengatasi stress. Akan tetapi pada umumnya stress dalam kerja kebanyakan merugikan organisasi dan diri sendiri. Pada diri karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan gairah kerja, kecemasan tinggi, frustrasi dan sebagainya. Bagi organisasi kosekuensi yang ditimbulkan dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas kerja dan secara psikologi akan berdampak pada turunnya komitmen organisasi.

4.4.6. Pengaruh *Work family conflict* dan *Family work conflict* terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel work-

family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Agus (2014) yang menyatakan bahwa work family conflict dan family work conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Begitu pula dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wayan (2014) bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Namayandeh, 2010). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (work family conflict) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan work family conflict. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri.

Work family conflict menurut Gibson (2006) terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan

menurut Golden (2008) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Menurut penelitian Azazah Indriyani, SE (2009) hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar 0,40 terhadap stres kerja dengan tingkat signifikansi yang baik. Pada hakekatnya konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari dukungan rekan kerja dan atasan. Variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja perawat terbukti saling mempengaruhi, artinya semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.

4.4.7. Pengaruh *Family work conflict* terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel work-family conflict dan family work conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Agus (2014) yang menyatakan bahwa work family conflict dan family work conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Begitu pula dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wayan (2014) bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan.

Family work conflict yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan family-work conflict sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Jadi dapat

disimpulkan family-work conflict adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan ulasan ini, konflik akibat peran ganda yang dimiliki oleh karyawan perempuan akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan perempuan yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut.

Pengaruh total family work conflict terhadap kinerja melalui stres kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh work family conflict terhadap kinerja melalui stres kerja. Hal ini disebabkan karena family work conflict konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan mempengaruhi kinerja seseorang. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan maka

akan mengurangi kinerja karyawan wanita. Tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekejaannya. Wanita yang tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.



KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

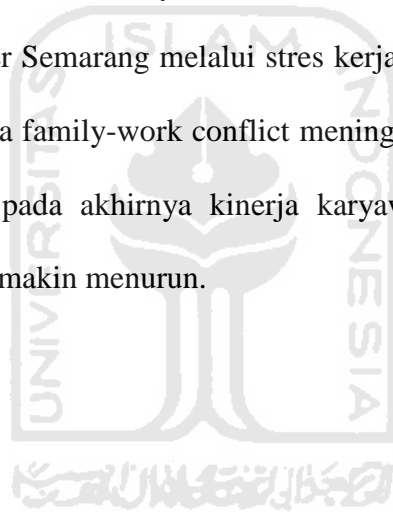
Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh signifikan work family conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang
2. Terdapat pengaruh signifikan family work conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika family work conflict meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang
3. Terdapat pengaruh signifikan work family conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.
4. Terdapat pengaruh signifikan family work conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika family-work conflict meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.
5. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika

stres kerja meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.

6. Terdapat pengaruh signifikan work family conflict terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang melalui stres kerja. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika work-family conflict meningkat maka stres kerja juga semakin meningkat dan pada akhirnya kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang akan semakin menurun.

7. Terdapat pengaruh signifikan family-work conflict terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang melalui stres kerja. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika family-work conflict meningkat maka stres kerja juga semakin meningkat dan pada akhirnya kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang akan semakin menurun.



5.1.1 Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif

1. Persepsi Work family conflict karyawan PT. Nyonya Meneer rendah. Hal ini terkait dengan tuntutan peran, waktu dalam menjalankan peran, dan tekanan yang terjadi dalam konflik pekerjaan keluarga.

2. Persepsi family-work conflict karyawan PT. Nyonya Meneer teramsuk rendah. Hal karena karyawan PT. Nyonya Meneer mampu melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga, menyelesaikan tugas sesuai harapan target yang diberikan perusahaan, dan

melaksanakan semua tugas kantor dengan baik.

3. Persepsi stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Nyonya Meneer termasuk ringan, karena karyawan tidak merasa lelah, letih, dan lesu ketika bekerja, dalam menghadapi pekerjaan karyawan tidak merasa bingung, dan tenang ketika menghadapi pekerjaan sulit.

4. Persepsi kinerja yang dialami oleh karyawan PT. Nyonya Meneer termasuk tinggi, karena karyawan tidak mengalami konflik dalam pekerjaan maupun keluarga, sehingga stres kerja juga rendah. Karyawan dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan kualitas yang sesuai harapan, standar kerja, dan menyelesaikan target tugas dalam jumlah yang telah diperintahkan oleh perusahaan, serta tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

5.1.2 Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial

1. Terdapat pengaruh signifikan work family conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

2. Terdapat pengaruh signifikan family work conflict dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika family work conflict meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

3. Terdapat pengaruh signifikan work family conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara

positif. Jika work-family conflict meningkat maka akan diiringi peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.

4. Terdapat pengaruh signifikan family work conflict dengan stres kerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara positif. Jika family-work conflict meningkat maka akan diiringi oleh peningkatan stres kerja pada karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang.

5. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang. Dimana pengaruh yang muncul secara negatif. Jika stres kerja meningkat maka akan diiringi oleh penurunan kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang

5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan.

1. Pihak manajemen PT. Nyonya Meneer hendaknya memperbaiki dan mengevaluasi work family conflict yang diberikan pada karyawan, karena terbukti mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan. Arah perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam menjalankan peran dalam keluarga tanpa menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan. Sebaiknya pihak manajemen memberikan kesempatan berlibur ataupun cuti bagi karyawan agar dapat memberikan apa yang diinginkan oleh keluarga, tanpa mengganggu pekerjaan. Selain itu manajer harus mengapresiasi karyawan yang lebih mementingkan

pekerjaan daripada keluarga, misalnya dengan memberi penghargaan atau rewards.

2. Ditemukannya variabel family work conflict berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Maka pihak manajemen melakukan perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu indikator mampu menganalisa dengan teliti masalah yang diberikan dalam pekerjaan, sebaiknya pihak manajemen perlu menyusun rencana kerja secara jelas dan setiap ada informasi baru diberikan kepada semua karyawan sehingga target kerja yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana dengan baik, dan setiap karyawan diberikan kesempatan untuk melaksanakan program kerjanya baik secara personal maupun kelompok.

3. Ditemukannya variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka pihak manajemen melakukan perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu indikator pekerjaan di kantor banyak mengalami kelelahan mental. Sebaiknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan target dan kemampuan karyawan, sehingga tidak mengalami kelelahan fisik maupun psikis.

DAFTAR PUSTAKA

Adekola, Brian. 2010. *Interferences Between Work And Family Among Male And Female Executives In Nigeria*. *African Journal Of Business Management*, 4(6), 1069-1077.

Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

Ahmad, Aminah. 2008. *Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance” The Journal of International Management Studies*, Volume 3, Number 2

Atkinson, J.M. 2008. Mengatasi Stres di Tempat Kerja. Alih Bahasa: Budi Susetyo. Jakarta: Bumi Putra Aksara.

Azazah Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Skripsi FE Universitas Diponegoro.

Buhali , Giovanni Anggasta. 2014. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.

Brady, Becca. 2008. *The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities”*, *The Psychologist Manager Journal*, 11: 241–263

Carlson, Dawn. 2012. *Abusive Supervision And Work–Family Conflict: The Path Through Emotional Labor And Burnout*. *The Leadership Quarterly Journal* Homepage: [Www.Elsevier.Com/Locate/Leaqua](http://www.Elsevier.Com/Locate/Leaqua)

Chandra, Richardus Wirakristama. 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro Semarang.

David, K., Newstrom, J.W. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid I. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga

Dhewanty, Driska Ayu. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Kinerja Karyawan Wanita Serta Hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kinerja Karyawan Wanita Pada Bank BRI Cabang Blora. Fakultas Ekonomi Kristen Satya Wacana Salatiga.

Ghozali, I., 2011., Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, J., Ivancevich J., Donnelly, J., & Konopaske, R. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Golden, Lonnie. 2008. *Limited Access: Disparities in Flexible Work Schedules and Work at Home* “. *Journal of Family and Economic Issues* 29:86-109

Haar, Jaarod. 2008.” *Work-Family Conflict and Job Outcomes: The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization*” *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(1): 38-54

Halimah, Siti. 2013. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT.Samwon Busana Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Hersey, Paul and Blanchard, Kennet. 2005, *Management of Organization Behavior*, diterjemahkan oleh Agus Dharma, Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Keempat, Jakarta: Penerbit Erlangga.

<http://www.njonjameneer.com/>

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. edisi 7. Jakarta: Erlangga

Jawa Tengah dalam angka 2014. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dan BAPPEDA provinsi Jawa Tengah.

Kaya, Gönül. 2013. *Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work Family Conflict And Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 140 (2014) 643 – 649

Kelly D. Hennessy. 2005. *Work Family Conflict Self Efficacy : A Scale Validation Study*. *Masters of Arts*

Lilly, J.D., J.A.Duffy, M. Virick. 2006. *A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent with Work-Family Conflict*, 21,8, 662-680.

Luthans, F. 2002. *Organizational Behaviour*. 9th Edition. New York: Mc Graw Hill Irwin.

Maherani, Astrani. 2008. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda, *Jurnal Universitas Gunadarma*, Jakarta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Mihelič, Katarina Katja. 2014. *Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A CEE transition country perspective*", *Baltic Journal of Management*, Vol. 9 Iss: 4, pp.446 – 466

Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Murtiningrum, Afina. 2009. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi FE Universitas Diponegoro.

Namayandeh, Hajar, Siti Nor Yaacob, dan Rumaya Juhari. 2010. *The Influences of work support and family support on Work- Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran*. *Journal of American Science* 2010;6(12):534-540]. (ISSN:1545-1003).
<http://www.americanscience.org>.

Nicoleta, Maria. 2014. *Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 159 (2014) 105 – 109

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Kelompok Gramedia

_____. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo

Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 4 Nomer 2 Agustus 2006

Ruslina. 2014. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Wanita Bekerja*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sari, Ratna Kartika. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

Sanusi, Azwar. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.

Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, Fourth Edition, USA, John Wiley & Sons, Inc*

Simon, M., Kummerling, A. & Hasselhorn, H-M.. 2004. *Workhome Conflict In The European Nursing Profession. International Journal Of Occupational And Environmental Health*, 10 (4), 384-391.

Statistik Indonesia .2014. Badan Pusat Statistik Indonesia

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta.

Triaryati, Nyoman.(2009). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Conflict Terhadap Absen Dan Turn Over. Skripsi FE Universitas Diponegoro.

Tjokro, Cythia Imelda. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr.M Haulussy Ambon. Politeknik Negeri Ambon

Undang – undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Beserta Penjelasannya

Widyaningrum, Ida Ayu. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman

Wulandari, Desi. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas. Universitas Muhammadiyah Purwokerto

www.census.gov/hhes/www/poverty/data/incpovhlth/2009/

LAMPIRAN 1 : Kuisisioner



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY WORK CONFLCIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Responden Yth,

Saya adalah mahasiswa program magister manajemen Universitas Islam Indonesia yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir tesis. Oleh sebab itu saya memohon bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan dalam kuisisioner ini untuk melengkapi pengumpulan data tugas akhir tesis saya.

Saya mengharapkan kerja sama Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban pada kuisisioner ini secara jujur dan apa adanya karena identitas dan informasi dari responden akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan mempengaruhi posisi ataupun jabatan Bapak/Ibu saat ini.

Selain untuk kepentingan akademis, hasil penelitian ini akan dapat diajukan kembali kepada PT Sido Muncul Semarang agar dapat digunakan sebagai masukan dan saran perbaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Damar Semeru

**Pernyataan Work Interfering with Family, Family Interfering with Work,
Stres Kerja dan Kinerja karyawan**

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan

Apakah suami/ istri anda bekerja : a. Ya
b. Tidak

Apakah anda memiliki anak yang masih bersekolah dan berusia dibawah usia 15 tahun : a. Ya
b. Tidak

Apakah orang tua/ mertua tinggal bersama anda : a. Ya
b. Tidak

Apakah anda memiliki Pembantu Rumah Tangga : a. Ya
b. Tidak

Usia Anda : a. 21 - 30 Tahun

b. 31 - 40 Tahun

c. 41 – 50 Tahun

d. 51 tahun keatas

Pendidikan : a. SLTA/ sederajat

b. Program D-III

c. Program S-1

d. Program S-2

Masa Kerja : a. 1 – 5 tahun

b. 6 – 10 tahun

c. 11 – 15 tahun

d. 16 – 20 tahun

e. 21 – 25 tahun

f. 26 tahun keatas

Jabatan :



KETERANGAN:

Pilih satu kategori yang paling mendukung jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X)

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



Work Interfering with Family

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya di kantor tanpa mengganggu peran dalam keluarga					
2	Saya mampu melaksanakan kewajiban pekerjaan kantor dengan baik tanpa mengganggu peran saya dalam keluarga					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan target yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengganggu peran saya dalam keluarga					
4	Saya mampu melaksanakan semua tugas kantor dengan baik tanpa mengganggu peran saya dalam keluarga					
5	Saya mampu berkomitmen dengan peran yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengganggu peran saya dalam keluarga					
6	Saya mampu mengalokasikan waktu untuk pekerjaan saya di kantor tanpa mengganggu peran saya dalam keluarga					
7	Saya mampu memanfaatkan waktu yang ada dalam menjalankan pekerjaan saya di kantor tanpa mengganggu pemenuhan tanggung jawab saya dalam keluarga					
8	Saya mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam menjalankan peran saya dalam keluarga tanpa menyulitkan saya untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan					
9	Saya mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan tanpa membuat tanggung jawab saya di dalam keluarga terganggu					
10	Saya mampu mengatasi tekanan yang terjadi dalam pekerjaan saya di kantor tanpa membuat saya merasa tertekan sebagai orang tua di dalam keluarga					

Family Interfering with work

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan semua tanggung jawab keluarga dengan baik tanpa mengganggu peran saya di kantor					
2	Saya mampu melaksanakan kewajiban di rumah tanpa mengganggu peran saya di kantor					
3	Saya mampu memenuhi semua target keluarga tanpa mengganggu peran saya di kantor					
4	Saya mampu berkomitmen dalam peran saya di keluarga tanpa mengganggu peran saya di kantor					
5	Saya mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga saya di rumah tanpa mengganggu peran saya di kantor					
6	Saya mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga saya di rumah tanpa mengganggu peran saya dalam pekerjaan di kantor					
7	Saya mampu memanfaatkan waktu luang yang ada dalam menjalankan tugas saya di rumah tanpa menyulitkan saya dalam memenuhi tanggung jawab di dalam kantor					
8	Saya mampu memanfaatkan waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran saya di kantor tanpa menyulitkan saya untuk memenuhi tanggung jawab di pekerjaan di rumah					
9	Saya mampu mengatasi tekanan dalam keluarga tanpa membuat tanggung jawab saya dalam pekerjaan di kantor terganggu					
10	Saya mampu mengatasi tekanan yang terjadi di rumah tanpa membuat saya					

	merasa tertekan dalam pekerjaan di kantor					
--	---	--	--	--	--	--

Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil akhir pekerjaan saya di kantor telah memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kualitas yang bagus					
2	Hasil akhir pekerjaan saya telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yg diharapkan oleh perusahaan dalam seminggu					
4	Saya mampu menyelesaikan target tugas dalam jumlah yang telah diperintahkan oleh perusahaan dalam seminggu					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor sebelum batas waktu yang ditentukan					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
7	Saya tidak pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					

Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa cepat capek dan lelah setelah selesai bekerja di kantor					
2	Pekerjaan yang banyak di kantor membuat saya mudah merasa pusing dan cepat lelah					
3	Ketika pekerjaan saya di kantor banyak, saya sering mengalami kurang tidur					
4	Tekanan pekerjaan yang berat membuat sikap saya menjadi kurang komunikatif					
5	Tekanan pekerjaan yang berat mempengaruhi tingkat emosi saya					
6	Ketika pekerjaan di kantor banyak saya mengalami kelelahan mental					
7	Ketika pekerjaan saya sangat banyak di kantor saya menjadi tidak bersemangat dalam bekerja					

LAMPIRAN 2 : Distribusi Data Responden



No	WIF1	WIF2	WIF3	WIF4	WIF5	WIF6	WIF7	WIF8	WIF9	WIF10	X1
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2.20
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.20
5	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2.20
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.70
7	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1.50
8	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2.70
9	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2.20
10	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.30
11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.20
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1.90
14	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2.90
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2.70
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2.20
18	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2.20
20	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2.70
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
26	2	4	1	1	2	3	3	2	1	2	2.10
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
28	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2.30
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
30	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1.50
31	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2.50
32	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2.60
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
34	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.70
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2.20
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
41	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2.40
42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
44	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2.30
45	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2.80
46	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2.30

47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2.10
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
49	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
50	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2.60
51	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2.50
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
53	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
54	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.30
55	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
57	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1.90
58	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1.70
59	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
60	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1.70
61	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
62	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.20
63	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1.90
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.80
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
66	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2.70
67	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2.20
68	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2.20
70	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2.70
71	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
73	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
74	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
75	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
77	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2.40
78	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
79	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
80	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2.30
81	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2.80
82	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2.30
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2.10
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
85	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
86	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2.60
87	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2.50
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
89	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
90	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.30
91	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
93	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1.90

94	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1.70
95	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
96	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1.70
97	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
98	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
100	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
101	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
102	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
103	2	4	1	1	2	3	3	2	1	2	2.10
104	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
105	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2.30
106	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
107	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1.50
108	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2.50
109	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2.60
110	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
111	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.70
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2.20
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
116	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
118	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2.40
119	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
120	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
121	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2.30
122	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2.80
123	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2.30
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
126	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
127	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2.60
128	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2.50
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
130	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90

No	FIW1	FIW2	FIW3	FIW4	FIW5	FIW6	FIW7	FIW8	FIW9	FIW10	X2
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1.50
2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3.30
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1.50
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2.90
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
9	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
13	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2.80
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
15	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1.50
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.70
17	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1.30
18	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4.50
19	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.20
20	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3.50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
22	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
24	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
26	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1.80
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
29	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1.30
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
33	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.20
39	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.90
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
42	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3.30
43	2	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3.20
44	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
46	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10

47	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2.70
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
49	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
50	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2.80
51	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2.90
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
54	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2.60
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2.80
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
65	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1.50
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
67	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1.30
68	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3.50
69	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.20
70	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3.50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
72	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
74	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
75	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.90
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
78	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3.30
79	2	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3.20
80	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
82	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10
83	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4.40
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
85	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
86	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2.80
87	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2.90
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
90	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.60
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
99	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
101	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
102	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
103	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1.80
104	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
106	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1.30
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
108	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
109	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
110	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1.30
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
112	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.80
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
115	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.20
116	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.20
117	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.90
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
119	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3.30
120	2	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3.20
121	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
123	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.10
124	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.40
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
126	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.80
127	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2.80
128	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2.90
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	Y1
1	2	2	2	2	2	2	1	1.86
2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	2	2	2	2	2	2	1	1.86
4	2	2	2	2	2	2	1	1.86
5	2	2	2	2	2	3	1	2.00
6	2	2	2	1	1	1	1	1.43
7	2	2	2	2	1	1	2	1.71
8	2	1	1	1	1	1	2	1.29
9	2	2	2	2	2	2	3	2.14
10	3	3	2	3	2	2	3	2.57
11	3	2	3	3	2	2	2	2.43
12	2	2	2	2	2	2	2	2.00
13	2	2	1	2	2	1	4	2.00
14	2	3	3	3	3	2	4	2.86
15	2	2	2	2	2	3	2	2.14
16	2	2	2	2	2	2	3	2.14
17	2	2	2	2	2	2	1	1.86
18	2	2	3	3	3	2	3	2.57
19	2	2	2	2	2	2	1	1.86
20	2	4	4	4	2	3	4	3.29
21	3	3	3	3	3	3	4	3.14
22	2	2	2	2	2	2	1	1.86
23	2	2	2	2	2	2	1	1.86
24	2	2	2	2	2	2	1	1.86
25	2	2	2	2	2	2	3	2.14
26	3	3	2	2	1	1	2	2.00
27	2	2	2	2	2	2	3	2.14
28	2	1	2	3	2	2	1	1.86
29	2	2	2	2	2	2	1	1.86
30	2	2	2	2	1	1	2	1.71
31	3	3	2	2	2	2	3	2.43
32	3	3	3	3	3	2	2	2.71
33	2	2	2	2	2	2	1	1.86
34	3	3	2	3	3	3	4	3.00
35	2	2	2	2	2	2	1	1.86
36	2	2	2	2	2	2	3	2.14
37	1	1	1	2	2	2	2	1.57
38	2	2	2	2	2	2	1	1.86
39	2	2	2	2	2	2	1	1.86
40	3	3	3	3	3	3	4	3.14
41	3	3	3	3	3	2	3	2.86
42	2	2	2	2	2	2	4	2.29
43	3	3	3	3	3	3	4	3.14
44	2	2	2	2	2	2	1	1.86
45	3	3	3	3	3	2	3	2.86
46	2	2	2	2	2	2	1	1.86

47	3	3	3	3	3	2	3	2.86
48	2	2	2	2	2	2	1	1.86
49	2	2	2	2	2	2	3	2.14
50	3	3	3	3	3	2	3	2.86
51	2	2	2	2	2	2	4	2.29
52	2	2	2	2	2	2	1	1.86
53	2	2	2	2	2	2	3	2.14
54	3	3	2	3	2	2	2	2.43
55	2	2	2	2	2	2	3	2.14
56	2	2	2	2	2	2	3	2.14
57	2	2	2	2	2	1	1	1.71
58	2	1	1	2	2	1	2	1.57
59	2	2	2	2	2	2	2	2.00
60	2	1	1	2	2	1	2	1.57
61	3	2	3	3	2	2	2	2.43
62	2	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	1	2	2	1	4	2.00
64	2	3	3	3	3	2	4	2.86
65	2	2	2	2	2	3	2	2.14
66	2	2	2	2	2	2	3	2.14
67	2	2	2	2	2	2	1	1.86
68	2	2	3	3	3	2	3	2.57
69	2	2	2	2	2	2	1	1.86
70	2	4	4	4	2	3	4	3.29
71	3	3	3	3	3	3	4	3.14
72	2	2	2	2	2	2	1	1.86
73	2	2	2	2	2	2	1	1.86
74	2	2	2	2	2	2	1	1.86
75	2	2	2	2	2	2	3	2.14
76	3	3	3	3	3	3	4	3.14
77	3	3	3	3	3	2	3	2.86
78	2	2	2	2	2	2	4	2.29
79	3	3	3	3	3	3	4	3.14
80	2	2	2	2	2	2	1	1.86
81	3	3	3	3	3	2	3	2.86
82	2	2	2	2	2	2	1	1.86
83	3	3	3	3	3	2	3	2.86
84	2	2	2	2	2	2	1	1.86
85	2	2	2	2	2	2	3	2.14
86	3	3	3	3	3	2	3	2.86
87	2	2	2	2	2	2	4	2.29
88	2	2	2	2	2	2	1	1.86
89	2	2	2	2	2	2	3	2.14
90	3	3	2	3	2	2	2	2.43
91	2	2	2	2	2	2	3	2.14
92	2	2	2	2	2	2	3	2.14
93	2	2	2	2	2	1	1	1.71

94	2	1	1	2	2	1	2	1.57
95	2	2	2	2	2	2	2	2.00
96	2	1	1	2	2	1	2	1.57
97	3	2	3	3	2	2	2	2.43
98	3	3	3	3	3	3	4	3.14
99	2	2	2	2	2	2	1	1.86
100	2	2	2	2	2	2	1	1.86
101	2	2	2	2	2	2	1	1.86
102	2	2	2	2	2	2	3	2.14
103	3	3	2	2	1	1	2	2.00
104	2	2	2	2	2	2	3	2.14
105	2	1	2	3	2	2	1	1.86
106	2	2	2	2	2	2	1	1.86
107	2	2	2	2	1	1	2	1.71
108	3	3	2	2	2	2	3	2.43
109	3	3	3	3	3	2	2	2.71
110	2	2	2	2	2	2	1	1.86
111	3	3	2	3	3	3	4	3.00
112	2	2	2	2	2	2	1	1.86
113	2	2	2	2	2	2	3	2.14
114	1	1	1	2	2	2	2	1.57
115	2	2	2	2	2	2	1	1.86
116	2	2	2	2	2	2	1	1.86
117	3	3	3	3	3	3	4	3.14
118	3	3	3	3	3	2	3	2.86
119	2	2	2	2	2	2	4	2.29
120	3	3	3	3	3	3	4	3.14
121	2	2	2	2	2	2	1	1.86
122	3	3	3	3	3	2	3	2.86
123	2	2	2	2	2	2	1	1.86
124	3	3	3	3	3	2	3	2.86
125	2	2	2	2	2	2	1	1.86
126	2	2	2	2	2	2	3	2.14
127	3	3	3	3	3	2	3	2.86
128	2	2	2	2	2	2	4	2.29
129	2	2	2	2	2	2	1	1.86
130	2	2	2	2	2	2	3	2.14

No	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	Y2
1	4	4	4	4	4	4	4	4.00
2	4	5	4	5	4	5	2	4.14
3	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4.00
7	5	4	5	4	4	4	4	4.29
8	4	4	4	4	4	4	4	4.00
9	3	3	3	3	3	4	4	3.29
10	3	3	3	3	3	4	4	3.29
11	4	4	4	4	4	4	4	4.00
12	5	4	4	4	4	4	4	4.14
13	4	4	4	5	4	4	4	4.14
14	3	3	3	3	3	3	3	3.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4.00
16	3	3	4	3	3	4	4	3.43
17	4	4	4	4	4	4	4	4.00
18	3	3	3	4	3	3	4	3.29
19	4	4	4	4	4	4	4	4.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4.00
21	2	2	2	2	1	1	2	1.71
22	5	4	4	4	4	4	4	4.14
23	4	4	4	4	4	4	4	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4.00
26	4	5	4	5	4	5	2	4.14
27	4	4	4	4	4	4	4	4.00
28	5	5	5	5	5	5	5	5.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4.00
30	5	4	5	5	4	4	4	4.43
31	4	4	4	4	4	4	4	4.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	4	4	4	4	4	4.00
34	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	3	4	4	4	4	3.86
36	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	4	4	4	5	4	5	4	4.29
38	4	4	4	4	5	4	4	4.14
39	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	3	3	3	3	3	3	3	3.00
41	4	4	4	4	4	4	4	4.00
42	4	4	4	4	4	4	4	4.00
43	4	4	4	5	3	3	3	3.71
44	4	4	3	4	4	4	4	3.86
45	4	4	4	4	4	4	3	3.86
46	4	4	4	5	4	4	4	4.14

47	3	3	3	3	3	3	3	3.00
48	4	4	4	4	4	4	4	4.00
49	4	4	4	4	4	4	4	4.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4.00
52	5	4	4	4	4	4	4	4.14
53	4	4	4	4	4	4	4	4.00
54	3	3	3	3	3	4	4	3.29
55	4	4	4	4	4	4	4	4.00
56	4	4	4	4	4	4	4	4.00
57	4	4	4	4	4	4	4	4.00
58	5	5	5	5	5	5	4	4.86
59	4	4	4	4	5	4	5	4.29
60	5	5	5	5	5	5	4	4.86
61	4	4	4	4	4	4	4	4.00
62	5	4	4	4	4	4	4	4.14
63	4	4	4	5	4	4	4	4.14
64	3	3	3	3	3	3	3	3.00
65	4	4	4	4	4	4	4	4.00
66	3	3	4	3	3	4	4	3.43
67	4	4	4	4	4	4	4	4.00
68	3	3	3	4	3	3	4	3.29
69	4	4	4	4	4	4	4	4.00
70	4	4	4	4	4	4	4	4.00
71	4	4	4	5	3	3	3	3.71
72	5	4	4	4	4	4	4	4.14
73	4	4	4	4	4	4	4	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4.00
75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
76	3	3	3	3	3	3	3	3.00
77	4	4	4	4	4	4	4	4.00
78	4	4	4	4	4	4	4	4.00
79	4	4	4	5	3	3	3	3.71
80	4	4	3	4	4	4	4	3.86
81	4	4	4	4	4	4	3	3.86
82	4	4	4	5	4	4	4	4.14
83	3	3	3	3	3	3	3	3.00
84	4	4	4	4	4	4	4	4.00
85	4	4	4	4	4	4	4	4.00
86	4	4	4	4	4	4	4	4.00
87	4	4	4	4	4	4	4	4.00
88	5	4	4	4	4	4	4	4.14
89	4	4	4	4	4	4	4	4.00
90	3	3	3	3	3	4	4	3.29
91	4	4	4	4	4	4	4	4.00
92	4	4	4	4	4	4	4	4.00
93	4	4	4	4	4	4	4	4.00

94	5	5	5	5	5	5	4	4.86
95	4	4	4	4	5	4	5	4.29
96	5	5	5	5	5	5	4	4.86
97	4	4	4	4	4	4	4	4.00
98	4	4	4	5	3	3	3	3.71
99	5	4	4	4	4	4	4	4.14
100	4	4	4	4	4	4	4	4.00
101	4	4	4	4	4	4	4	4.00
102	4	4	4	4	4	4	4	4.00
103	4	5	4	5	4	5	2	4.14
104	4	4	4	4	4	4	4	4.00
105	5	5	5	5	5	5	5	5.00
106	4	4	4	4	4	4	4	4.00
107	5	4	5	5	4	4	4	4.43
108	4	4	4	4	4	4	4	4.00
109	4	4	4	4	4	4	4	4.00
110	4	4	4	4	4	4	4	4.00
111	4	4	4	4	4	4	4	4.00
112	4	4	3	4	4	4	4	3.86
113	4	4	4	4	4	4	4	4.00
114	4	4	4	5	4	5	4	4.29
115	4	4	4	4	5	4	4	4.14
116	4	4	4	4	4	4	4	4.00
117	3	3	3	3	3	3	3	3.00
118	4	4	4	4	4	4	4	4.00
119	4	4	4	4	4	4	4	4.00
120	4	4	4	5	3	3	3	3.71
121	4	4	3	4	4	4	4	3.86
122	4	4	4	4	4	4	3	3.86
123	4	4	4	5	4	4	4	4.14
124	3	3	3	3	3	3	3	3.00
125	4	4	4	4	4	4	4	4.00
126	4	4	4	4	4	4	4	4.00
127	4	4	4	4	4	4	4	4.00
128	4	4	4	4	4	4	4	4.00
129	5	4	4	4	4	4	4	4.14
130	4	4	4	4	4	4	4	4.00

LAMPIRAN 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas



Correlations

Correlations

	WI F1	WI F2	WI F3	WI F4	WI F5	WI F6	WI F7	WI F8	WI F9	WI F10	X1
WIF1 Pearson Correlation	1	.492**	.613**	.582**	.589**	.475**	.452**	.491**	.377**	.286**	.722**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF2 Pearson Correlation	.492**	1	.510**	.412**	.544**	.442**	.524**	.390**	.394**	.286**	.673**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF3 Pearson Correlation	.613**	.510**	1	.745**	.559**	.538**	.536**	.489**	.661**	.313**	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF4 Pearson Correlation	.582**	.412**	.745**	1	.616**	.625**	.491**	.652**	.630**	.326**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF5 Pearson Correlation	.589**	.544**	.559**	.616**	1	.681**	.465**	.478**	.509**	.347**	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF6 Pearson Correlation	.475**	.442**	.538**	.625**	.681**	1	.603**	.625**	.543**	.156	.744**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.075	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF7 Pearson Correlation	.452**	.524**	.536**	.491**	.465**	.603**	1	.595**	.569**	.498**	.766**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF8 Pearson Correlation	.491**	.390**	.489**	.652**	.478**	.625**	.595**	1	.711**	.429**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF9 Pearson Correlation	.377**	.394**	.661**	.630**	.509**	.543**	.569**	.711**	1	.436**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF10 Pearson Correlation	.286**	.286**	.313**	.326**	.347**	.156	.498**	.429**	.436**	1	.581**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000		.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1 Pearson Correlation	.722**	.673**	.804**	.813**	.784**	.744**	.766**	.768**	.777**	.581**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Correlations

Correlations

	FI W1	FI W2	FI W3	FI W4	FI W5	FI W6	FI W7	FI W8	FI W9	FI W10	X2
FIW1 Pearson Correlation	1	.927**	.819**	.801**	.787**	.850**	.802**	.796**	.786**	.833**	.888**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW2 Pearson Correlation	.927**	1	.878**	.849**	.838**	.836**	.827**	.820**	.827**	.884**	.919**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW3 Pearson Correlation	.819**	.878**	1	.923**	.919**	.852**	.845**	.874**	.852**	.898**	.942**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW4 Pearson Correlation	.801**	.849**	.923**	1	.952**	.861**	.863**	.890**	.928**	.949**	.959**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW5 Pearson Correlation	.787**	.838**	.919**	.952**	1	.883**	.894**	.901**	.926**	.941**	.962**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW6 Pearson Correlation	.850**	.836**	.852**	.861**	.883**	1	.933**	.878**	.906**	.877**	.941**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW7 Pearson Correlation	.802**	.827**	.845**	.863**	.894**	.933**	1	.894**	.909**	.891**	.940**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW8 Pearson Correlation	.796**	.820**	.874**	.890**	.901**	.878**	.894**	1	.904**	.899**	.941**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW9 Pearson Correlation	.786**	.827**	.852**	.928**	.926**	.906**	.909**	.904**	1	.966**	.957**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW10 Pearson Correlation	.833**	.884**	.898**	.949**	.941**	.877**	.891**	.899**	.966**	1	.971**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2 Pearson Correlation	.888**	.919**	.942**	.959**	.962**	.941**	.940**	.941**	.957**	.971**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	130	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	10

Correlations

Correlations

		SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	Y1
SK1	Pearson Correlation	1	.755**	.637**	.679**	.592**	.322**	.409**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK2	Pearson Correlation	.755**	1	.801**	.724**	.572**	.495**	.506**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK3	Pearson Correlation	.637**	.801**	1	.823**	.657**	.562**	.403**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK4	Pearson Correlation	.679**	.724**	.823**	1	.734**	.524**	.489**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK5	Pearson Correlation	.592**	.572**	.657**	.734**	1	.579**	.485**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK6	Pearson Correlation	.322**	.495**	.562**	.524**	.579**	1	.346**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK7	Pearson Correlation	.409**	.506**	.403**	.489**	.485**	.346**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
Z	Pearson Correlation	.760**	.857**	.844**	.868**	.805**	.657**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	7

Correlations

Correlations

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	Y2
KK.1	Pearson Correlation	1	.800**	.796**	.672**	.739**	.613**	.397**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.2	Pearson Correlation	.800**	1	.783**	.810**	.818**	.782**	.216*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.013	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.3	Pearson Correlation	.796**	.783**	1	.696**	.717**	.653**	.381**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.4	Pearson Correlation	.672**	.810**	.696**	1	.550**	.543**	.111	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.207	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.5	Pearson Correlation	.739**	.818**	.717**	.550**	1	.801**	.586**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.6	Pearson Correlation	.613**	.782**	.653**	.543**	.801**	1	.412**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.7	Pearson Correlation	.397**	.216*	.381**	.111	.586**	.412**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.207	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.878**	.910**	.876**	.770**	.910**	.838**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	7



LAMPIRAN 4 : Deskripsi



Frequencies

Statistics

		Usia	Tingkat pendidikan	Suami bekerja	Memiliki ART	Memiliki anak dibawah 15 tahun	Tinggal bersama orang tua	Masa k
N	Valid	130	130	130	130	130	130	
	Missing	0	0	0	0	0	0	

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	19	14.6	14.6	14.6
	31 - 40 tahun	62	47.7	47.7	62.3
	41 - 50 tahun	34	26.2	26.2	88.5
	51 tahun keatas	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	65	50.0	50.0	50.0
	D3	42	32.3	32.3	82.3
	S1	23	17.7	17.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Suami bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	108	83.1	83.1	83.1
	Tidak	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Memiliki ART

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	18.5	18.5	18.5
	Tidak	106	81.5	81.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Memiliki anak dibawah 15 tahun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	98	75.4	75.4	75.4
	Tidak	32	24.6	24.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Tinggal bersama orang tua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	43	33.1	33.1	33.1
	Tidak	87	66.9	66.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 10 tahun	23	17.7	17.7	17.7
	11 - 15 tahun	58	44.6	44.6	62.3
	16 - 20 tahun	34	26.2	26.2	88.5
	21 - 25 tahun	8	6.2	6.2	94.6
	26 tahun keatas	7	5.4	5.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 : Uji Hipotesis



Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.555	.32462

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.180	2	8.590	81.518	.000 ^a
	Residual	13.383	127	.105		
	Total	30.563	129			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	.158		4.078	.000
	X1	.447	.075	.386	5.931	.000
	X2	.227	.030	.497	7.638	.000

a. Dependent Variable: Y1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.415	.32376

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.898	3	3.299	31.476	.000 ^a
	Residual	13.208	126	.105		
	Total	23.106	129			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.246	.167		31.384	.000
	X1	-.256	.085	-.254	-3.008	.003
	X2	-.113	.036	-.284	-3.150	.002
	Y1	-.208	.089	-.240	-2.355	.020

a. Dependent Variable: Y2

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik



Uji multikolinieritas model I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.643	.158		4.078	.000		
	X1	.447	.075	.386	5.931	.000	.814	1.2
	X2	.227	.030	.497	7.638	.000	.814	1.2

a. Dependent Variable: Y1

Uji multikolinieritas model II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.246	.167		31.384	.000		
	X1	-.256	.085	-.254	-3.008	.003	.637	1.570
	X2	-.113	.036	-.284	-3.150	.002	.557	1.794
	Y1	-.208	.089	-.240	-2.355	.020	.438	2.284

a. Dependent Variable: Y2

Uji normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2758237
	Std. Deviation	.74718010
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Y1		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.349

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98830369
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.082
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Y1		1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji heterokedasitas Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.277**	.165
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.061
		N	130	130	130
	X2	Correlation Coefficient	-.277**	1.000	.026
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.765
		N	130	130	130
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	.165	.026	1.000
		Sig. (2-tailed)	.061	.765	.
		N	130	130	130

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	Y1	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.277**	-.052	.003
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.556	.972
		N	130	130	130	130
	X2	Correlation Coefficient	-.277**	1.000	.378**	.104
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.241
		N	130	130	130	130
	Y1	Correlation Coefficient	-.052	.378**	1.000	.140
		Sig. (2-tailed)	.556	.000	.	.113
		N	130	130	130	130
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	.003	.104	.140	1.000
		Sig. (2-tailed)	.972	.241	.113	.
		N	130	130	130	130

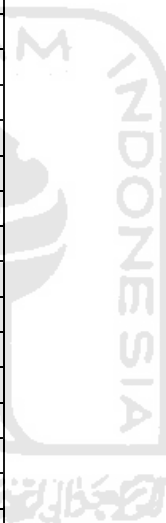
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

96	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1.70
97	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2.30
98	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
100	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
101	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
102	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
103	2	4	1	1	2	3	3	2	1	2	2.10
104	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
105	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2.30
106	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90
107	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1.50
108	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2.50
109	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2.60
110	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
111	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.70
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2.20
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
116	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.20
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
118	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2.40
119	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2.20
120	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.60
121	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2.30
122	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2.80
123	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2.30
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
126	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
127	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2.60
128	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2.50
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00
130	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90

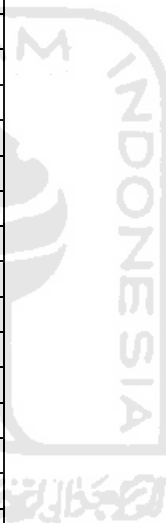
No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	Y1
1	2	2	2	2	2	2	1	1.86
2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	2	2	2	2	2	2	1	1.86
4	2	2	2	2	2	2	1	1.86
5	2	2	2	2	2	3	1	2.00
6	2	2	2	1	1	1	1	1.43
7	2	2	2	2	1	1	2	1.71
8	2	1	1	1	1	1	2	1.29
9	2	2	2	2	2	2	3	2.14
10	3	3	2	3	2	2	3	2.57
11	3	2	3	3	2	2	2	2.43
12	2	2	2	2	2	2	2	2.00
13	2	2	1	2	2	1	4	2.00
14	2	3	3	3	3	2	4	2.86
15	2	2	2	2	2	3	2	2.14
16	2	2	2	2	2	2	3	2.14
17	2	2	2	2	2	2	1	1.86
18	2	2	3	3	3	2	3	2.57
19	2	2	2	2	2	2	1	1.86
20	2	4	4	4	2	3	4	3.29
21	3	3	3	3	3	3	4	3.14
22	2	2	2	2	2	2	1	1.86
23	2	2	2	2	2	2	1	1.86
24	2	2	2	2	2	2	1	1.86
25	2	2	2	2	2	2	3	2.14
26	3	3	2	2	1	1	2	2.00
27	2	2	2	2	2	2	3	2.14
28	2	1	2	3	2	2	1	1.86
29	2	2	2	2	2	2	1	1.86
30	2	2	2	2	1	1	2	1.71
31	3	3	2	2	2	2	3	2.43
32	3	3	3	3	3	2	2	2.71
33	2	2	2	2	2	2	1	1.86
34	3	3	2	3	3	3	4	3.00
35	2	2	2	2	2	2	1	1.86
36	2	2	2	2	2	2	3	2.14
37	1	1	1	2	2	2	2	1.57
38	2	2	2	2	2	2	1	1.86
39	2	2	2	2	2	2	1	1.86
40	3	3	3	3	3	3	4	3.14
41	3	3	3	3	3	2	3	2.86
42	2	2	2	2	2	2	4	2.29
43	3	3	3	3	3	3	4	3.14
44	2	2	2	2	2	2	1	1.86
45	3	3	3	3	3	2	3	2.86



46	2	2	2	2	2	2	1	1.86
47	3	3	3	3	3	2	3	2.86
48	2	2	2	2	2	2	1	1.86
49	2	2	2	2	2	2	3	2.14
50	3	3	3	3	3	2	3	2.86
51	2	2	2	2	2	2	4	2.29
52	2	2	2	2	2	2	1	1.86
53	2	2	2	2	2	2	3	2.14
54	3	3	2	3	2	2	2	2.43
55	2	2	2	2	2	2	3	2.14
56	2	2	2	2	2	2	3	2.14
57	2	2	2	2	2	1	1	1.71
58	2	1	1	2	2	1	2	1.57
59	2	2	2	2	2	2	2	2.00
60	2	1	1	2	2	1	2	1.57
61	3	2	3	3	2	2	2	2.43
62	2	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	1	2	2	1	4	2.00
64	2	3	3	3	3	2	4	2.86
65	2	2	2	2	2	3	2	2.14
66	2	2	2	2	2	2	3	2.14
67	2	2	2	2	2	2	1	1.86
68	2	2	3	3	3	2	3	2.57
69	2	2	2	2	2	2	1	1.86
70	2	4	4	4	2	3	4	3.29
71	3	3	3	3	3	3	4	3.14
72	2	2	2	2	2	2	1	1.86
73	2	2	2	2	2	2	1	1.86
74	2	2	2	2	2	2	1	1.86
75	2	2	2	2	2	2	3	2.14
76	3	3	3	3	3	3	4	3.14
77	3	3	3	3	3	2	3	2.86
78	2	2	2	2	2	2	4	2.29
79	3	3	3	3	3	3	4	3.14
80	2	2	2	2	2	2	1	1.86
81	3	3	3	3	3	2	3	2.86
82	2	2	2	2	2	2	1	1.86
83	3	3	3	3	3	2	3	2.86
84	2	2	2	2	2	2	1	1.86
85	2	2	2	2	2	2	3	2.14
86	3	3	3	3	3	2	3	2.86
87	2	2	2	2	2	2	4	2.29
88	2	2	2	2	2	2	1	1.86
89	2	2	2	2	2	2	3	2.14
90	3	3	2	3	2	2	2	2.43
91	2	2	2	2	2	2	3	2.14
92	2	2	2	2	2	2	3	2.14
93	2	2	2	2	2	1	1	1.71



94	2	1	1	2	2	1	2	1.57
95	2	2	2	2	2	2	2	2.00
96	2	1	1	2	2	1	2	1.57
97	3	2	3	3	2	2	2	2.43
98	3	3	3	3	3	3	4	3.14
99	2	2	2	2	2	2	1	1.86
100	2	2	2	2	2	2	1	1.86
101	2	2	2	2	2	2	1	1.86
102	2	2	2	2	2	2	3	2.14
103	3	3	2	2	1	1	2	2.00
104	2	2	2	2	2	2	3	2.14
105	2	1	2	3	2	2	1	1.86
106	2	2	2	2	2	2	1	1.86
107	2	2	2	2	1	1	2	1.71
108	3	3	2	2	2	2	3	2.43
109	3	3	3	3	3	2	2	2.71
110	2	2	2	2	2	2	1	1.86
111	3	3	2	3	3	3	4	3.00
112	2	2	2	2	2	2	1	1.86
113	2	2	2	2	2	2	3	2.14
114	1	1	1	2	2	2	2	1.57
115	2	2	2	2	2	2	1	1.86
116	2	2	2	2	2	2	1	1.86
117	3	3	3	3	3	3	4	3.14
118	3	3	3	3	3	2	3	2.86
119	2	2	2	2	2	2	4	2.29
120	3	3	3	3	3	3	4	3.14
121	2	2	2	2	2	2	1	1.86
122	3	3	3	3	3	2	3	2.86
123	2	2	2	2	2	2	1	1.86
124	3	3	3	3	3	2	3	2.86
125	2	2	2	2	2	2	1	1.86
126	2	2	2	2	2	2	3	2.14
127	3	3	3	3	3	2	3	2.86
128	2	2	2	2	2	2	4	2.29
129	2	2	2	2	2	2	1	1.86
130	2	2	2	2	2	2	3	2.14



No	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	Y2
1	4	4	4	4	4	4	4	4.00
2	4	5	4	5	4	5	2	4.14
3	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4.00
7	5	4	5	4	4	4	4	4.29
8	4	4	4	4	4	4	4	4.00
9	3	3	3	3	3	4	4	3.29
10	3	3	3	3	3	4	4	3.29
11	4	4	4	4	4	4	4	4.00
12	5	4	4	4	4	4	4	4.14
13	4	4	4	5	4	4	4	4.14
14	3	3	3	3	3	3	3	3.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4.00
16	3	3	4	3	3	4	4	3.43
17	4	4	4	4	4	4	4	4.00
18	3	3	3	4	3	3	4	3.29
19	4	4	4	4	4	4	4	4.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4.00
21	2	2	2	2	1	1	2	1.71
22	5	4	4	4	4	4	4	4.14
23	4	4	4	4	4	4	4	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4.00
26	4	5	4	5	4	5	2	4.14
27	4	4	4	4	4	4	4	4.00
28	5	5	5	5	5	5	5	5.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4.00
30	5	4	5	5	4	4	4	4.43
31	4	4	4	4	4	4	4	4.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	4	4	4	4	4	4.00
34	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	3	4	4	4	4	3.86
36	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	4	4	4	5	4	5	4	4.29
38	4	4	4	4	5	4	4	4.14
39	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	3	3	3	3	3	3	3	3.00
41	4	4	4	4	4	4	4	4.00
42	4	4	4	4	4	4	4	4.00
43	4	4	4	5	3	3	3	3.71
44	4	4	3	4	4	4	4	3.86
45	4	4	4	4	4	4	3	3.86

INDONESIA

46	4	4	4	5	4	4	4	4.14
47	3	3	3	3	3	3	3	3.00
48	4	4	4	4	4	4	4	4.00
49	4	4	4	4	4	4	4	4.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4.00
52	5	4	4	4	4	4	4	4.14
53	4	4	4	4	4	4	4	4.00
54	3	3	3	3	3	4	4	3.29
55	4	4	4	4	4	4	4	4.00
56	4	4	4	4	4	4	4	4.00
57	4	4	4	4	4	4	4	4.00
58	5	5	5	5	5	5	4	4.86
59	4	4	4	4	5	4	5	4.29
60	5	5	5	5	5	5	4	4.86
61	4	4	4	4	4	4	4	4.00
62	5	4	4	4	4	4	4	4.14
63	4	4	4	5	4	4	4	4.14
64	3	3	3	3	3	3	3	3.00
65	4	4	4	4	4	4	4	4.00
66	3	3	4	3	3	4	4	3.43
67	4	4	4	4	4	4	4	4.00
68	3	3	3	4	3	3	4	3.29
69	4	4	4	4	4	4	4	4.00
70	4	4	4	4	4	4	4	4.00
71	4	4	4	5	3	3	3	3.71
72	5	4	4	4	4	4	4	4.14
73	4	4	4	4	4	4	4	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4.00
75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
76	3	3	3	3	3	3	3	3.00
77	4	4	4	4	4	4	4	4.00
78	4	4	4	4	4	4	4	4.00
79	4	4	4	5	3	3	3	3.71
80	4	4	3	4	4	4	4	3.86
81	4	4	4	4	4	4	3	3.86
82	4	4	4	5	4	4	4	4.14
83	3	3	3	3	3	3	3	3.00
84	4	4	4	4	4	4	4	4.00
85	4	4	4	4	4	4	4	4.00
86	4	4	4	4	4	4	4	4.00
87	4	4	4	4	4	4	4	4.00
88	5	4	4	4	4	4	4	4.14
89	4	4	4	4	4	4	4	4.00
90	3	3	3	3	3	4	4	3.29
91	4	4	4	4	4	4	4	4.00
92	4	4	4	4	4	4	4	4.00
93	4	4	4	4	4	4	4	4.00

94	5	5	5	5	5	5	4	4.86
95	4	4	4	4	5	4	5	4.29
96	5	5	5	5	5	5	4	4.86
97	4	4	4	4	4	4	4	4.00
98	4	4	4	5	3	3	3	3.71
99	5	4	4	4	4	4	4	4.14
100	4	4	4	4	4	4	4	4.00
101	4	4	4	4	4	4	4	4.00
102	4	4	4	4	4	4	4	4.00
103	4	5	4	5	4	5	2	4.14
104	4	4	4	4	4	4	4	4.00
105	5	5	5	5	5	5	5	5.00
106	4	4	4	4	4	4	4	4.00
107	5	4	5	5	4	4	4	4.43
108	4	4	4	4	4	4	4	4.00
109	4	4	4	4	4	4	4	4.00
110	4	4	4	4	4	4	4	4.00
111	4	4	4	4	4	4	4	4.00
112	4	4	3	4	4	4	4	3.86
113	4	4	4	4	4	4	4	4.00
114	4	4	4	5	4	5	4	4.29
115	4	4	4	4	5	4	4	4.14
116	4	4	4	4	4	4	4	4.00
117	3	3	3	3	3	3	3	3.00
118	4	4	4	4	4	4	4	4.00
119	4	4	4	4	4	4	4	4.00
120	4	4	4	5	3	3	3	3.71
121	4	4	3	4	4	4	4	3.86
122	4	4	4	4	4	4	3	3.86
123	4	4	4	5	4	4	4	4.14
124	3	3	3	3	3	3	3	3.00
125	4	4	4	4	4	4	4	4.00
126	4	4	4	4	4	4	4	4.00
127	4	4	4	4	4	4	4	4.00
128	4	4	4	4	4	4	4	4.00
129	5	4	4	4	4	4	4	4.14
130	4	4	4	4	4	4	4	4.00

Frequencies

Statistics

		Usia	Tingkat pendidikan	Suami bekerja	Memiliki ART	Memiliki anak dibawah 15 tahun	Tinggal bersama orang tua	Masa kerja
N	Valid	130	130	130	130	130	130	130
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	19	14.6	14.6	14.6
	31 - 40 tahun	62	47.7	47.7	62.3
	41 - 50 tahun	34	26.2	26.2	88.5
	51 tahun keatas	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	65	50.0	50.0	50.0
	D3	42	32.3	32.3	82.3
	S1	23	17.7	17.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Suami bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	108	83.1	83.1	83.1
	Tidak	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Memiliki ART

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	18.5	18.5	18.5
	Tidak	106	81.5	81.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Memiliki anak dibawah 15 tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	98	75.4	75.4	75.4
Tidak	32	24.6	24.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Tinggal bersama orang tua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	43	33.1	33.1	33.1
Tidak	87	66.9	66.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6 - 10 tahun	23	17.7	17.7	17.7
11 - 15 tahun	58	44.6	44.6	62.3
16 - 20 tahun	34	26.2	26.2	88.5
21 - 25 tahun	8	6.2	6.2	94.6
26 tahun keatas	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.555	.32462

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.180	2	8.590	81.518	.000 ^a
	Residual	13.383	127	.105		
	Total	30.563	129			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.643	.158		4.078	.000
	X1	.447	.075	.386	5.931	.000
	X2	.227	.030	.497	7.638	.000

a. Dependent Variable: Y1

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.415	.32376

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.898	3	3.299	31.476	.000 ^a
	Residual	13.208	126	.105		
	Total	23.106	129			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.246	.167		31.384	.000
	X1	-.256	.085	-.254	-3.008	.003
	X2	-.113	.036	-.284	-3.150	.002
	Y1	-.208	.089	-.240	-2.355	.020

a. Dependent Variable: Y2

Uji multikolinieritas model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.643	.158		4.078	.000		
X1	.447	.075	.386	5.931	.000	.814	1.229
X2	.227	.030	.497	7.638	.000	.814	1.229

a. Dependent Variable: Y1

Uji multikolinieritas model II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.246	.167		31.384	.000		
X1	-.256	.085	-.254	-3.008	.003	.637	1.570
X2	-.113	.036	-.284	-3.150	.002	.557	1.794
Y1	-.208	.089	-.240	-2.355	.020	.438	2.284

a. Dependent Variable: Y2

Uji normalitas



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2758237
	Std. Deviation	.74718010
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Y1		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.349

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98830369
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.082
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Y1		1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji heterokedasitas Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.277**	.165
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.061
		N	130	130	130
	X2	Correlation Coefficient	-.277**	1.000	.026
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.765
		N	130	130	130
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	.165	.026	1.000
		Sig. (2-tailed)	.061	.765	.
		N	130	130	130

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	Y1	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.277**	-.052	.003
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.556	.972
		N	130	130	130	130
	X2	Correlation Coefficient	-.277**	1.000	.378**	.104
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.241
		N	130	130	130	130
	Y1	Correlation Coefficient	-.052	.378**	1.000	.140
		Sig. (2-tailed)	.556	.000	.	.113
		N	130	130	130	130
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	.003	.104	.140	1.000
		Sig. (2-tailed)	.972	.241	.113	.
		N	130	130	130	130

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

Correlations

Correlations

		WI F1	WI F2	WI F3	WI F4	WI F5	WI F6	WI F7	WI F8	WI F9	WI F10	X1
WIF1	Pearson Correlation	1	.492**	.613**	.582**	.589**	.475**	.452**	.491**	.377**	.286**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF2	Pearson Correlation	.492**	1	.510**	.412**	.544**	.442**	.524**	.390**	.394**	.286**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF3	Pearson Correlation	.613**	.510**	1	.745**	.559**	.538**	.536**	.489**	.661**	.313**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF4	Pearson Correlation	.582**	.412**	.745**	1	.616**	.625**	.491**	.652**	.630**	.326**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF5	Pearson Correlation	.589**	.544**	.559**	.616**	1	.681**	.465**	.478**	.509**	.347**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF6	Pearson Correlation	.475**	.442**	.538**	.625**	.681**	1	.603**	.625**	.543**	.156	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.075	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF7	Pearson Correlation	.452**	.524**	.536**	.491**	.465**	.603**	1	.595**	.569**	.498**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF8	Pearson Correlation	.491**	.390**	.489**	.652**	.478**	.625**	.595**	1	.711**	.429**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF9	Pearson Correlation	.377**	.394**	.661**	.630**	.509**	.543**	.569**	.711**	1	.436**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WIF10	Pearson Correlation	.286**	.286**	.313**	.326**	.347**	.156	.498**	.429**	.436**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1	Pearson Correlation	.722**	.673**	.804**	.813**	.784**	.744**	.766**	.768**	.777**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Correlations

Correlations

		FI W1	FI W2	FI W3	FI W4	FI W5	FI W6	FI W7	FI W8	FI W9	FI W10	X2
FIW1	Pearson Correlation	1	.927**	.819**	.801**	.787**	.850**	.802**	.796**	.786**	.833**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW2	Pearson Correlation	.927**	1	.878**	.849**	.838**	.836**	.827**	.820**	.827**	.884**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW3	Pearson Correlation	.819**	.878**	1	.923**	.919**	.852**	.845**	.874**	.852**	.898**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW4	Pearson Correlation	.801**	.849**	.923**	1	.952**	.861**	.863**	.890**	.928**	.949**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW5	Pearson Correlation	.787**	.838**	.919**	.952**	1	.883**	.894**	.901**	.926**	.941**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW6	Pearson Correlation	.850**	.836**	.852**	.861**	.883**	1	.933**	.878**	.906**	.877**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW7	Pearson Correlation	.802**	.827**	.845**	.863**	.894**	.933**	1	.894**	.909**	.891**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW8	Pearson Correlation	.796**	.820**	.874**	.890**	.901**	.878**	.894**	1	.904**	.899**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW9	Pearson Correlation	.786**	.827**	.852**	.928**	.926**	.906**	.909**	.904**	1	.966**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
FIW10	Pearson Correlation	.833**	.884**	.898**	.949**	.941**	.877**	.891**	.899**	.966**	1	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2	Pearson Correlation	.888**	.919**	.942**	.959**	.962**	.941**	.940**	.941**	.957**	.971**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	10

Correlations

Correlations

		SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	Y1
SK1	Pearson Correlation	1	.755**	.637**	.679**	.592**	.322**	.409**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK2	Pearson Correlation	.755**	1	.801**	.724**	.572**	.495**	.506**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK3	Pearson Correlation	.637**	.801**	1	.823**	.657**	.562**	.403**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK4	Pearson Correlation	.679**	.724**	.823**	1	.734**	.524**	.489**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK5	Pearson Correlation	.592**	.572**	.657**	.734**	1	.579**	.485**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK6	Pearson Correlation	.322**	.495**	.562**	.524**	.579**	1	.346**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
SK7	Pearson Correlation	.409**	.506**	.403**	.489**	.485**	.346**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
Z	Pearson Correlation	.760**	.857**	.844**	.868**	.805**	.657**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	7

Correlations

Correlations

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	Y2
KK.1	Pearson Correlation	1	.800**	.796**	.672**	.739**	.613**	.397**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.2	Pearson Correlation	.800**	1	.783**	.810**	.818**	.782**	.216*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.013	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.3	Pearson Correlation	.796**	.783**	1	.696**	.717**	.653**	.381**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.4	Pearson Correlation	.672**	.810**	.696**	1	.550**	.543**	.111	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.207	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.5	Pearson Correlation	.739**	.818**	.717**	.550**	1	.801**	.586**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.6	Pearson Correlation	.613**	.782**	.653**	.543**	.801**	1	.412**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
KK.7	Pearson Correlation	.397**	.216*	.381**	.111	.586**	.412**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.207	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.878**	.910**	.876**	.770**	.910**	.838**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	7