

**MODEL *WORK-FAMILY CONFLICT*
DAN KEINGINAN UNTUK BERHENTI BEKERJA
DENGAN KETEGANGAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI PEMEDIASI
DAN MODAL SOSIAL SEBAGAI PEMODERASI**

Disertasi
Program Doktor Ilmu Ekonomi



Oleh
Sri Sundari
14931013

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

**MODEL *WORK-FAMILY CONFLICT*
DAN KEINGINAN UNTUK BERHENTI BEKERJA
DENGAN KETEGANGAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI PEMEDIASI
DAN MODAL SOSIAL SEBAGAI PEMODERASI**

Disertasi untuk memperoleh derajat Doktor
dalam Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Ekonomi
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Oleh
Sri Sundari
14931013

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

BERITA ACARA UJIAN TERBUKA DISERTASI

Pada hari Selasa tanggal 11 Januari 2022 Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian terbuka disertasi yang disusun oleh :

Nama Mhs: **Dra. Sri Sundari, MM.**

No. Mhs. :14931013

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

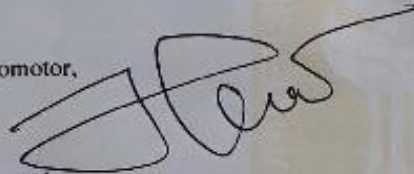
Dengan Judul:

MODEL WORK-FAMILY CONFLICT DAN KEINGINAN UNTUK BERHENTI BEKERJA DENGAN KETEGANGAN PSIKOLOGIS SEBAGAI PEMEDIASI DAN MODAL SOSIAL SEBAGAI PEMODERASI

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,

Maka disertasi tersebut dinyatakan **LULUS**

Promotor,



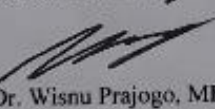
(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I,



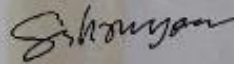
(Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.)

Co Promotor II,



(Dr. Wisnu Prajogo, MBA.)

Penguji I,



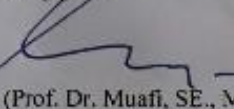
(Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.)

Penguji II,



(Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.)

Penguji III,



(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor



(Drs. Akhsyina Afandi, MA., Ph.D.)

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Promotor



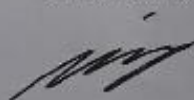
(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I



(Arif Hartono, SE., M.IRM., Ph.D.)

Co Promotor II



(Dr. Wisnu Prajogo, MBA.)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya :

Nama : Dra. Sri Sundari, MM.

No Mahasiswa : 14931013

Menyatakan bahwa :

1. Disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik doktor, baik di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Disertasi ini adalah murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali bimbingan dan arahan Tim Promotor.
3. Dalam disertasi ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disertasi ini dengan disebutkan nama-nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ada kekeliruan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini sehingga dapat menimbulkan kerugian atau pelanggaran, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik yang mungkin berupa pencabutan gelar yang diperoleh ataupun sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Yogyakarta, 22 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



(Dra. Sri Sundari, MM.)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, atas limpahan berkah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul : “Model *Work-Family Conflict* dan Keinginan Untuk Berhenti Bekerja Dengan Ketegangan Psikologis Sebagai Pemediasi dan Modal Sosial Sebagai Pemoderasi”.

Penelitian serta penulisan disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya bimbingan dan arahan promotor, co-promotor dan tim penguji, serta dukungan dan doa dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. H. Kaboel Suwardi, S.H., M.M., Rektor Universitas Wijayakusuma Purwokerto, yang telah mengizinkan penulis melanjutkan studi.
2. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah berkenan menerima penulis menjadi peserta didiknya.
3. Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D., Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Drs. Akhsyim Afandi, M.A, Ph.D., Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Promotor : Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM., Co-Promotor I : Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D. dan Co-Promotor II : Dr. Wisnu Prajogo, MBA., yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun disertasi ini.
6. Tim Penguji : Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd., Dr. Zainal Mustafa EQ., MM., Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si., atas koreksi dan saran perbaikan penulisan disertasi ini.
7. Dr. H. Heru Cahyo, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomika dan Binis Universitas Wijayakusuma Purwokerto, beserta segenap civitas akademika, atas kerjasama dan dukungannya.
8. Pimpinan dan segenap karyawan BPR BKK Purwokerto, BPR BKK Purbalingga dan BPR BKK Mandiraja (Banjarnegara) atas ijin yang diberikan serta kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Suami saya : Drs. Aris Prayitno, M.Hum., anak-anak saya tercinta : Indriana Aristi Widiyandari, S.E. dan Ari Satrio Wicaksono, S.M., yang tidak henti-hentinya mendoakan serta memberikan dukungan sepenuhnya didalam perjuangan selama ini.
10. Semua pihak, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas perhatian dan dukungannya kepada penulis didalam menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah keilmuan.

Yogyakarta, Januari 2022
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PRASYARAT GELAR DOKTOR	ii
BERITA ACARA UJIAN TERBUKA DISERTASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian	20
II. KAJIAN PUSTAKA	23
2.1. Teori Konflik Peran	23
2.2. <i>Work-Family Conflict</i>	29
2.3. <i>Intention to Quit</i> (Keinginan Untuk Berhenti Bekerja)	50
2.4. <i>Psychological Strain</i> (Ketegangan Psikologis)	54

2.5. <i>Social Capital</i> (Modal Sosial)	60
III. KERANGKA TEORI	63
3.1. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Famili-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	63
3.2. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Psychological Strain</i>	65
3.3. Pengaruh <i>Psychological Strain</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	66
3.4. Peran mediasi <i>Psychological Strain</i> pada pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Famili-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	67
3.5. Peran moderasi variabel <i>Social Capital</i> pada pengaruh antar variabel	69
IV. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS	75
4.1. Metode Penelitian	75
4.1.1. Populasi dan Sampel	75
4.1.2. Teknik Pengumpulan Data	77
4.1.3. Definisi dan Pengukuran Variabel	78
4.1.4. Model Penelitian	87
4.1.5. Hipotesis	88
4.2. Metode Analisis	89
4.2.1. Uji Kualitas Instrumen	89
4.2.2. Metode Analisis Data	91
V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	106
5.1. Tinjauan Umum Objek Penelitian	106

5.1.1. Sejarah Singkat BPR BKK Purwokerto, Purbalingga dan Mandiraja (Banjarnegara)	106
5.1.2. Visi dan Misi	110
5.1.3. Karakteristik Responden	112
5.2. Analisis Data	115
5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	115
5.2.2. Analisis Deskriptif	119
5.2.3. Evaluasi Asumsi SEM	122
5.2.4. Evaluasi <i>Goodness of Fit Index</i>	126
5.2.5. Uji Hipotesis	127
5.3. Pembahasan	140
VI. PENUTUP	173
6.1. Kesimpulan	173
6.2. Implikasi	174
6.3. Kontribusi Teoritis	176
6.4. Saran Untuk Penelitian Mendatang	176
DAFTAR PUSTAKA	178
LAMPIRAN	187

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Data Jumlah Populasi	77
Tabel 4.2. Hipotesis Penelitian	88
Tabel 4.3. <i>Goodness Fit Index</i>	102
Tabel 5.1. Respon Rate	113
Tabel 5.2. Responden berdasarkan jenis kelamin	114
Tabel 5.3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan	115
Tabel 5.4. Responden berdasarkan usia	115
Tabel 5.5. Responden berdasarkan masa kerja	116
Tabel 5.6. Hasil Uji CFA Konstruk Eksogen	117
Tabel 5.7. Hasil Uji CFA Konstruk Endogen dan Mediasi	118
Tabel 5.8. Hasil Uji Reliabilitas	120
Tabel 5.9. Standar kategori penilaian jawaban responden	121
Tabel 5.10. Hasil perhitungan statistik deskriptif	121
Tabel 5.11. Hasil Uji <i>Outlier</i>	124
Tabel 5.12. Hasil Uji Normalitas	125
Tabel 5.13. Korelasi Antar Variabel Independen	128
Tabel 5.14. Hasil Uji <i>Goodness Of Fit</i>	129
Tabel 5.15. Hasil Uji Hipotesis	130
Tabel 5.16. Hasil Uji <i>Standardized Direct Effect</i>	131
Tabel 5.17. Hasil Uji <i>Standardized Indirect Effect</i>	131
Tabel 5.18. Hasil Uji <i>Standardized Total Effects</i>	131

Tabel 5.19. Hasil Uji Interaksi antara <i>WFC</i> dan <i>FWC</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	134
Tabel 5.20. Hasil Uji Interaksi antara <i>WFC</i> dan <i>FWC</i> terhadap <i>Psychological strain</i>	135
Tabel 5.21. Hasil Uji Interaksi antara <i>Psychological strain</i> terhadap <i>Intention to quit</i>	136
Tabel 5.22. <i>Regression Weights</i> Pada Karyawan Dengan <i>Social Capital</i> Tinggi	139
Tabel 5.23. <i>Regression Weights</i> Pada Karyawan Dengan <i>Social Capital</i> Rendah	140
Tabel 5.24. Perbandingan antara <i>Social Capital</i> tinggi dan <i>Social Capital</i> rendah	140
Tabel 5.25. Hasil Pengujian Hipotesis ke 1 s/d 5	143
Tabel 5.26. Hasil Pengujian Hipotesis ke 6 dan 7	143
Tabel 5.27. Uji Moderasi antara <i>WFC</i> dan <i>FWC</i> terhadap <i>Intention to quit</i>	143
Tabel 5.28. Uji Moderasi antara <i>WFC</i> dan <i>FWC</i> terhadap <i>Psychological strains</i>	144
Tabel 5.29. Uji Moderasi antara <i>Psychological strains</i> terhadap <i>Intention to quit</i>	144
Tabel 5.30. Perbandingan antara <i>Social Capital</i> tinggi dan <i>Social Capital</i> rendah	144
Tabel 5.31. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	145

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Model Penelitian	88
Gambar 4.2. Pengembangan Diagram Alur	96
Gambar 5.1. <i>Full Model Structural Equation Modelling</i>	128
Gambar 5.2. Pengujian Moderasi antara <i>WFC</i> dan <i>FW</i> terhadap <i>Intention to quit</i>	133
Gambar 5.3. Pengujian Moderasi antara <i>WFC</i> dan <i>FWC</i> terhadap <i>Psychological strain</i>	134
Gambar 5.4. Pengujian Moderasi antara <i>Psychological strain</i> terhadap <i>Intention to quit</i>	135
Gambar 5.5. Full-model pada <i>Social Capital</i> tinggi	138
Gambar 5.6. Full-model pada <i>Social Capital</i> rendah	139
Gambar 5.7. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	145

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	189
Lampiran 2. Jaringan Operasional BPR BKK	196
Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Kecil	199
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas	203
Lampiran 5. Data Hasil Penelitian	213
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dalam Model Penelitian	237
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	238
Lampiran 8. Hasil Uji Outliers	239
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas	248
Lamp 10. Hasil Uji Multikolinearitas	249
Lamp 11. Hasil Uji Goodness Of Fit	250
Lamp 12. Hasil Uji Hipotesis	252
Lamp 13. Pengujian Moderasi	257

ABSTRAK

Work-family conflict sebagai konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga merupakan topik yang masih menarik untuk diteliti. Salah satu akibat dari *WFC* adalah munculnya ketegangan psikologis (*Psychological strain*) yang kemudian berujung pada keinginan untuk berhenti bekerja (*Intention to quit*). Penelitian ini bertujuan untuk mengamati pengaruh *WFC* pada keinginan untuk berhenti bekerja dengan ketegangan psikologis sebagai pemediasi dan modal sosial sebagai pemoderasi, dengan responden sebanyak 270 karyawan BPR di Indonesia. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modelling*.

Dari hasil analisis ditemukan bahwa *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) berpengaruh langsung terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dan ketegangan psikologis. *WFC* juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dimediasi sebagian oleh ketegangan psikologis. Ketegangan psikologis memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. *Family-work conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) memiliki pengaruh langsung terhadap ketegangan psikologis dan pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk berhenti bekerja, sepenuhnya dimediasi oleh ketegangan psikologis. Merupakan suatu kebaruan bahwa modal sosial (*Social Capital*) terbukti memoderasi hubungan antar variabel. Pengaruh *WFC* terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan yang memiliki modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki modal sosial rendah. Pengaruh *FWC* terhadap ketegangan psikologis pada karyawan yang memiliki modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki modal sosial rendah, sedangkan ketegangan psikologis sepenuhnya memediasi pengaruh *FWC* terhadap keinginan untuk berhenti bekerja.

Kata kunci : *Work-family conflict, Family-work conflict, Intention to quit, Psychological strain, Social Capital.*

ABSTRACT

Work-family conflict as a dual role conflict between work and family is a topic that is still interesting to be researched. One of the consequences of WFC is the emergence of psychological strain which then leads to the intention to quit. This study aims to examine the effect of WFC on intention to quit with psychological strain as a mediator and social capital as a moderator, with 270 employees of Rural Bank in Indonesia as respondents. Data analysis using Structural Equation Modelling method.

From the analysis it was found that work-family conflict had a direct effect on intention to quit and psychological strain. WFC also had an indirect effect on intention to quit mediated in part by psychological strain. Psychological strain has a direct effect on intention to quit. Family-work conflict had a direct effect on psychological strain and an indirect effect on intention to quit, mediated entirely by psychological strain. It is a novelty that social capital has been shown to moderate the relationship between variables. The effect of WFC on the intention to quit employees who have high social capital is smaller than employees who have low social capital. The effect of FWC on psychological strain in employees who have high social capital is smaller than that of employees with low social capital, while psychological strain fully mediates the effect of FWC on intention to quit.

Keywords : Work-family conflict, Family-work conflict, Intention to quit, Psychological strain, Social capital.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga telah menjadi kutub yang semakin antagonis, menuntut jumlah energi yang sama, waktu dan tanggung jawab. (Aboobaker, Edward and Pramatha, 2017a). Mengingat tren masyarakat baru-baru ini seperti peningkatan penggunaan teknologi, pekerjaan lintas negara, dan rumah tangga pasangan berpenghasilan ganda, konflik pekerjaan-keluarga diakui sebagai perhatian masyarakat yang menonjol dan dipelajari oleh para peneliti di seluruh dunia yang mencakup berbagai disiplin ilmu (Poeran, 2017). Semakin pentingnya *Work-Family Conflict (WFC)* disebabkan oleh perkembangan masyarakat, termasuk meningkatnya angkatan kerja perempuan yang dibayar dan meningkatnya jumlah pasangan berpenghasilan ganda (Chen, Ayoun and Eyoun, 2018).

Mayoritas penelitian WFC telah dilakukan di negara-negara maju secara ekonomi dengan budaya individualistik (Eropa, Amerika Utara dan Australia) dan konseptualisasi WFC yang lazim dan solusi yang ditawarkan mencerminkan konteks budaya barat. Masalah WFC juga mendapatkan pengakuan di negara-negara Asia dengan pembangunan ekonomi pesat dan pertumbuhan angkatan kerja perempuan yang berpendidikan tinggi dalam konteks budaya kolektivistik, namun intervensi negara dan organisasi jauh lebih sedikit untuk meringankan WFC dibandingkan dengan Barat dan

penelitian lokal relatif sedikit untuk menginformasikan pengembangan kebijakan dan praktik (Kengatharan and Edwards, 2020).

Salah satu konsekuensi dari terjadinya konflik pekerjaan-keluarga adalah timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Nohe and Sonntag, 2014); (Billing *et al.*, 2014). Konflik keluarga-pekerjaan berkontribusi pada keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Sidin, Jr and Balanting, 2015). Situasi ini umumnya memotivasi para peneliti untuk melakukan studi tentang akibat bahwa konflik pekerjaan-keluarga memungkinkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Keinginan untuk berhenti bekerja (*Intention to Quit*) didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan melihat ke depan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Masroor and Fakir, 2010).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zhang, Griffeth & Fried bertujuan menguji hubungan antara dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dan konsekuensi individu untuk manajer Cina, dengan peserta sebanyak 264 manajer dari Daratan Cina menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga positif berhubungan dengan kelelahan emosional. Konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan hidup dan komitmen afektif, serta berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Bertentangan dengan penelitian dengan sampel pekerja dari Negara-negara Barat (misalnya Amerika Serikat), penelitian ini menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif dengan komitmen afektif dan tidak

berhubungan dengan niat berpindah untuk manajer Cina (Zhang, Griffeth and Fried, 2012).

Sebuah studi tentang hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan niat pergantian, dan mengeksplorasi faktor-faktor yang terkait dengan niat pergantian, di antara dokter di Provinsi Guangdong, Cina, menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga, jam kerja per minggu, bekerja di daerah perkotaan/pedesaan, jenis lembaga dan usia merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah. Untuk mencapai tujuan mengurangi niat berpindah Untuk mencapai tujuan mengurangi niat berpindah, kebijakan yang tepat harus dikembangkan dengan fokus pada kepuasan kerja, stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, terutama kepuasan kerja. Departemen administratif harus lebih memperhatikan dokter yang bekerja di daerah pedesaan dan medis dasar institusi. Tindakan harus diambil untuk mengurangi pekerjaan jam, meningkatkan pendapatan, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan, mendorong dukungan kesehatan-staf perawatan dari manajer senior, mengurangi stres kerja dan menyeimbangkan konflik pekerjaan-keluarga (Lu *et al.*, 2017)

Sebuah penelitian yang mencoba memahami dinamika konflik pekerjaan-keluarga dan hubungannya dengan intensi turnover dalam masyarakat kolektivistis yaitu India, bertujuan untuk memahami kekuatan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan karyawan dan niat mereka untuk keluar dari organisasi. Total 150 sampel

responden terdiri dari 30 karyawan masing-masing dari lima sektor industri yang berbeda — perbankan, IT (pengembangan perangkat lunak), layanan yang mendukung IT, asuransi dan telekomunikasi. Data dikumpulkan menggunakan Carlson's ukuran konflik pekerjaan-keluarga dan skala niat turnover Mobley. Hasil menunjukkan bahwa konflik berbasis waktu dan ketegangan menunjukkan korelasi tertinggi dengan niat pergantian, dengan variasi di berbagai sektor industri. Model regresi berganda memprediksi R square sebesar 0,403, menjelaskan 40,3 persen varian dalam intensi turnover (variabel dependen) oleh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (variabel independen). Konflik keluarga-pekerjaan lebih berkontribusi pada niat berpindah, daripada konflik pekerjaan-keluarga (Aboobaker, Edward and Pramatha, 2017b).

Sebuah studi tentang konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah dengan membandingkan karyawan hotel Cina dan AS berlandaskan pemikiran bahwa perputaran karyawan terus menjadi masalah utama di dalam industri perhotelan. Studi berbasis survei meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah antara hotel karyawan di China dan AS, dengan penekanan tambahan pada karyawan wanita. Sementara hasilnya mengkonfirmasi bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara positif terkait dengan niat berpindah, konflik pekerjaan-keluarga lebih kuat terkait dengan niat berpindah di antara pria daripada wanita. Hubungannya juga semakin kuat pada karyawan wanita hotel di Cina daripada rekan-rekan mereka di AS (Chen, Ayoun and Eyoun, 2018).

Sebuah studi meneliti efek gabungan dari konflik pekerjaan-keluarga dan pengayaan pekerjaan-keluarga pada niat pergantian, di antara karyawan bank terpilih, baik dari sektor swasta dan bank sektor publik di India. Data dikumpulkan menggunakan skala standar pelaporan diri yang mengukur konflik pekerjaan-keluarga dan pengayaan pekerjaan-keluarga di kedua arah. Hasil sejalan dengan hipotesis 'domain yang cocok' dalam penelitian pekerjaan-keluarga, karena arah limpahan keluarga ke pekerjaan tidak ditemukan signifikan sebagai prediktor niat berpindah. Analisis multi-kelompok menggunakan WarpPLS 6.0 mengungkapkan bahwa gender dan sektor bank bekerja secara signifikan memoderasi hubungan antara variabel yang menjadi fokus. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa pengalaman simultan dari konflik pekerjaan-keluarga lebih rendah dan pengalaman pengayaan yang lebih tinggi di tempat kerja akan menawarkan manfaat nyata dan hasil jangka panjang bagi organisasi perusahaan, dalam bentuk niat yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi, dengan penekanan khusus pada hipotesis pencocokan-domain penelitian pekerjaan-keluarga (Aboobaker and Edward, 2020).

Studi tentang konflik pekerjaan-ke-keluarga sebagai mediator hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah pada perawat panti jompo di Taiwan menunjukkan bahwa perawat cenderung berjuang dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Studi ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana WFC dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat pengunduran dan

menyarankan bahwa strategi yang mengurangi atau mencegah WFC dapat mengurangi tingkat pengunduran dan meningkatkan kepuasan kerja (Chen *et al.*, 2015).

Studi terkait Peran Mediasi dari Konflik Pekerjaan–Keluarga tentang Stresor Peran dan Niat Perputaran Karyawan, Hubungannya dalam Organisasi yang Berorientasi pada Tenaga Kerja telah dilakukan dengan berdasarkan pada konsepsi bahwa pengalaman karyawan yang lebih stres di tempat kerja menghasilkan konflik kerja-keluarga (WFC), dan akibatnya meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Dalam menguji pengaruh WFC pada peran stresor dan hubungan intensi turnover, penelitian ini menyarankan bahwa karyawan menanggapi secara negatif WFC, yang memediasi tiga dimensi stresor peran (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) dan hubungan intensi turnover. Data dikumpulkan dari sampel 365 supervisor yang bekerja di industri garmen siap pakai (RMG) Bangladesh. Hasil mendukung hubungan yang diusulkan, yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi stresor peran meningkatkan WFC karyawan yang memicu intensi turnover karyawan. Dengan demikian, WFC adalah mediator yang signifikan dalam hubungan antara stresor peran dan intensi turnover. Sebagai kesimpulan, penelitian tersebut memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana berbagai sumber stres dapat memengaruhi WFC karyawan dan pada gilirannya mempengaruhi niat penarikan diri mereka. Mereka juga menunjukkan bahwa tidak semua sumber stres adalah sama dan sementara semuanya dapat secara kolektif mengarah pada

pengembangan WFC, pasti sumber stres sangat terkait dengan WFC. Mempertimbangkan konteks studi, studi tersebut memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang WFC melalui penambahan studi WFC dari perspektif karyawan manufaktur dari negara berkembang (Rubel, Kee and Rimi, 2017).

Sebuah studi tentang konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi hubungan antar keterikatan keluarga dan niat berpindah. menggunakan teori konservasi sumber daya untuk menyelidiki hubungan antara keterikatan keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan niat pergantian karyawan, dengan menggunakan peserta 175 karyawan sebuah perusahaan konstruksi di China. Hasil menunjukkan bahwa keterikatan keluarga berhubungan negatif dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, dan bahwa hubungan antara keluarga keterikatan dan turnover intention sebagian dimediasi oleh konflik keluarga-kerja. Jadi telah memperoleh bukti awal bahwa faktor yang berhubungan dengan keluarga mempengaruhi intensi turnover individu. Temuannya akan membantu mengidentifikasi pertimbangan praktis terkait dengan mengurangi niat pengunduran. Tidak ada hubungan yang signifikan antara WFC dan intensi turnover, yang diyakini karena karyawan dari budaya kolektivistik memiliki cara pandang yang mengutamakan pekerjaan menguntungkan keluarga mereka (Li *et al.*, 2019a).

Ketidakkonsistenan antara berbagai temuan tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh konflik

pekerjaan-keluarga pada niat berhenti bekerja pada karyawan dalam budaya kolektivis.

Peneliti keluarga-pekerjaan menggunakan istilah lintas-domain untuk mendeskripsikan hubungan *WFC* dengan hasil terkait keluarga, dan hubungan *FWC* dengan hasil terkait pekerjaan (Amstad *et al.*, 2011a). Perspektif tersebut menunjukkan bahwa *WFC* pada dasarnya terkait dengan variabel keluarga seperti kesusahan keluarga dan kepuasan perkawinan dan kurang terkait variabel terkait pekerjaan, sedangkan *FWC* terutama terkait dengan variabel pekerjaan seperti kesulitan kerja dan kepuasan kerja dan kurang terkait dengan variabel terkait keluarga.

Sebagai alternatif perspektif lintas-dominan, saat ini para peneliti telah mengajukan hipotesis domain yang sama (spesifisitas domain). Perspektif ini menunjukkan bahwa *WFC* dan *FWC* pada dasarnya mempengaruhi domain tempat konflik berasal. Artinya, *WFC* terutama mempengaruhi hasil terkait-pekerjaan, sementara *FWC* terutama mempengaruhi hasil terkait keluarga. Ini Asumsi didasarkan pada teori penilaian dengan asumsi bahwa ketika peran yang relevan dengan diri sendiri terancam, orang cenderung menilai penyebab ancaman secara negatif. Misalnya, ketika peran pekerjaan mengganggu peran keluarga, individu akan menilai secara negatif peran pekerjaan sebagai sumber konflik. Penilaian negatif cenderung menyertakan nada afektif negatif yang dapat menyebabkan ketegangan dalam domain tersebut itulah yang menjadi sumber konflik (Amstad *et al.*, 2011a).

Work-Family Conflict (WFC) adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tuntutan umum, waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang terjadi didalam domain pekerjaan mengganggu terhadap tanggung jawab didalam keluarga. *Family-Work Conflict (FWC)* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tuntutan umum, waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang terjadi didalam domain keluarga mengganggu terhadap tanggung jawab didalam pekerjaan. Meta-analisis yang dilakukan oleh Magnus & Viswesvaran (2005) menemukan korelasi rata-rata tertimbang antara *WIF* dan *FIW* dengan $r = 0,38$. Namun demikian, Magnus & Viswesvaran (2005) menyimpulkan bahwa "walaupun ada beberapa tumpang tindih, kedua ukuran tersebut memiliki varian yang unik untuk menjamin perlunya dilakukan penelitian independen" (Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005). Pola korelasi diferensial *WIF* dan *FIW* dengan hasil (*outcomes*) juga ditemukan dalam studi longitudinal (Kelloway, Gottlieb and Barham, 1999), (Grandey, Cordeiro and Crouter, 2005), (Hammer *et al.*, 2005). Alasan lain untuk mempertimbangkan kedua arah konflik pekerjaan-keluarga adalah bahwa prevalensi konflik antar peran dilaporkan berbeda, dengan *WIF* lebih umum daripada *FIW* (Frone, Russell and Cooper, 1992), (Eagle, Miles and Icenogle, 1997). Oleh karena itu penting untuk membedakan antara *WIF* dan *FIW* sehingga mekanisme yang mungkin berbeda yang mendasari konflik antar peran ini dapat ditentukan.

Didalam penelitian ini peneliti berfokus pada kedua bentuk konflik yaitu *WFC (Work-Family Conflict)* dan *FWC (Family-Work Conflict)* dengan

mengamati pada tuntutan umum, waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang terjadi didalam domain suatu pekerjaan yang dapat mengganggu tanggung jawab didalam keluarga, serta tuntutan umum, waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang terjadi didalam domain keluarga yang dapat mengganggu tanggung jawab didalam pekerjaan.

Penelitian yang menjelaskan berbagai akibat dari konflik pekerjaan-keluarga terkait organisasi, diakui telah menghasilkan keluaran yang cukup konsisten. Hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan ketegangan telah dikonfirmasi dalam banyak studi. Terkait dengan peran mediasi dari ketegangan psikologis antara konflik pekerjaan-keluarga dan hasil kerja, ditemukan bahwa tekanan psikologis memediasi sebagian hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat untuk berpindah (*turnover intentions*) dan komitmen organisasi, ditemukan berlaku di lima negara yang diteliti (Amerika Serikat, Kanada, India, Indonesia dan Korea Selatan). Suatu hal yang cukup menarik untuk dicatat bahwa hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi paling kuat di Indonesia, namun hubungan positif antara ketegangan psikologis dan niat untuk keluar jauh lebih lemah di Indonesia bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Ini merupakan temuan yang menarik yang kemudian dijelaskan berdasarkan kondisi ekonomi yang berbeda di negara-negara yang diteliti pada saat data sedang dikumpulkan (Billing *et al.*, 2014).

Sebuah studi meneliti tentang efek mediasi dari konflik pekerjaan-keluarga dalam pergaulan antara stresor pekerjaan dan tekanan psikologis

karyawan : Sebuah studi kohort pekerjaan di Jepang (Studi Kesehatan Jepang, Pekerjaan, dan Faktor Psikososial Terkait Ekuitas; J-HOPE). Peserta 5859 pria dan 1560 wanita yang bekerja untuk 11 perusahaan dan berpartisipasi dalam tiga gelombang J-HOPE berturut-turut, dengan interval 1 tahun, dari 2010 hingga 2013. Studi ini menemukan WFC adalah mediator kunci dalam hubungan antara sebagian besar stresor pekerjaan dan tekanan psikologis karyawan. Hasil menunjukkan bahwa langkah-langkah kebijakan dan dukungan dari supervisor, untuk mencegah stres kerja menambah WFC, diperlukan untuk mengurangi tekanan psikologis karyawan. Selain stresor pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan di tempat kerja, konflik pekerjaan-keluarga telah terbukti memiliki hubungan yang merugikan dengan kesehatan mental karyawan, khususnya dalam hal tekanan psikologis, gangguan mental dan depresi. Karyawan sering menghadapi konflik di tempat kerja. Tanggung jawab dan kewajiban antara tempat kerja dan kehidupan keluarga, yang kemungkinan meluas ke domain lain, mengakibatkan dampak buruk pada kesehatan mental (Oshio, Inoue and Tsutsumi, 2017).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Billing *et al.* (2014), penelitian ini mengembangkan model pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dengan ketegangan psikologis sebagai pemediasi, dengan pemikiran bahwa sebelum mengambil keputusan untuk berhenti bekerja seorang karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan merasakan adanya tekanan psikologis. *Strain* adalah reaksi psikologis, perilaku, dan reaksi fisiologis terhadap tuntutan lingkungan,

ancaman, dan tantangan (yaitu *stres*) dan termasuk responnya seperti kelelahan, depresi, dan sakit kepala (Thomas and Ganster, 1995). Ketegangan psikologis (*Psychological Strain*) sering disebutkan misalnya berupa : kelelahan emosional dan iritasi, kecemasan dan depresi, tekanan psikologis umum (Nohe *et al.*, 2015). Dengan semakin besarnya konflik yang dialami maka seseorang akan merasakan semakin besar beban psikologis yang dialaminya yang pada akhirnya akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja.

Penelitian tentang Konflik Pekerjaan–Keluarga yang dilakukan oleh Billing *et al* (2014) juga menguji Peran Moderasi dari *Decision Latitude* dalam Lima Konteks Nasional mengusulkan bahwa individu cenderung untuk merespon dengan cara yang sama untuk pengalaman negatif seperti konflik pekerjaan-keluarga terlepas dari asal-usul nasional mereka; namun efek dari perbedaan nasional (negara) dapat muncul dalam mempengaruhi kekuatan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan tekanan psikologis (Billing *et al.*, 2014).

Sebuah studi tentang gangguan kerja dengan keluarga (*WIF*) di antara para manajer dijelaskan, membandingkan empat kelompok negara, satu di antaranya adalah individualistis (Anglo) dan tiga di antaranya adalah kolektivis (Asia, Eropa Timur, dan Amerika Latin). Klaster negara (Anglo vs. masing-masing negara lain) memoderasi hubungan tuntutan pekerjaan dengan *WIF* berbasis regangan, dengan klaster negara Anglo memiliki hubungan terkuat. Kelompok negara memoderasi beberapa hubungan *WIF* berbasis

ketegangan dengan kepuasan kerja dan niat berpindah, dengan Anglos menunjukkan hubungan terkuat. Data penelitian konsisten dengan teori bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah dari orang-orang dalam masyarakat individualis akan lebih terpengaruh oleh *WIF* daripada sikap pekerjaan mereka di wilayah kolektifis. Ini mungkin karena individualisme Anglos yang lebih besar, yang cenderung merespons kondisi kerja yang merugikan dengan ketidakpuasan dan pemikiran tentang pengunduran. Orang-orang dalam masyarakat yang lebih kolektifis lebih mungkin untuk tetap setia kepada majikan dan menanggapi kondisi buruk dengan afiliasi yang lebih besar dengan rekan kerja. Penelitian masa depan harus fokus pada perbedaan lebih lanjut kontribusi unik dari setiap bentuk *WIF* terhadap ketegangan, terutama di berbagai Negara (Spector *et al.*, 2007).

Di negara-negara Barat, dimana sebagian besar penelitian mengenai pekerjaan-keluarga berasal hingga saat ini, ada dukungan untuk gagasan bahwa tuntutan kerja mengarah pada *WIF*, dan *WIF* mengarah pada ketidakpuasan dan keinginan berpindah. Untuk Asia, Eropa Timur, Amerika Latin, dan mungkin masyarakat kolektifis lainnya, hubungan tidak sekuat ini. Menariknya, meskipun terdapat hubungan yang lemah antara tuntutan pekerjaan dan *WIF* di wilayah kolektif, tingkat *WIF* hampir sama di keempat kelompok Negara (Anglo, Asia, Eropa Timur dan Amerika Latin), dengan keanggotaan klaster terhitung kurang dari 1% dari varians dalam *WIF*. Temuan ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor-faktor yang tidak teridentifikasi yang memiliki efek yang lebih kuat pada *WIF* pada negara

kolektif daripada negara individualistik. Satu jalur penyelidikan yang mungkin layak untuk dilakukan adalah dampak diferensial dari stres sosial pada *WIF* berbasis ketegangan dalam masyarakat individualistik versus kolektif.

Dengan penekanan yang lebih besar pada koneksi dan jaringan sosial, kolektivis cenderung lebih sensitif terhadap konflik antarpribadi dan masalah interpersonal lainnya. Mungkin saja masalah seperti itu di tempat kerja lebih banyak menimbulkan stres bagi orang-orang di negara-negara kolektivisme, dan dengan demikian mungkin menjadi prediktor *WIF* yang lebih kuat, terutama yang berbasis strain, di negara kolektivistis versus individualistis (Spector *et al.*, 2007). Lebih jauh lagi, konflik di tempat kerja dapat dilihat di masyarakat kolektivis dan ada lebih banyak kontribusinya terhadap ketidakpuasan kerja daripada di masyarakat individualistis di mana hubungan sosial di tempat kerja kurang penting. Selanjutnya didalam penelitian ini peneliti memprediksikan variabel modal sosial sebagai pemoderasi antar variabel dengan argumentasi bahwa modal sosial ini akan dapat menggambarkan kondisi kehidupan dalam lingkungan yang spesifik yaitu didalam masyarakat kita (Indonesia) dengan sifat kolektivisnya.

Modal sosial, singkatnya, mengacu pada hubungan sosial dan norma serta kepercayaan yang menyertainya" (Putnam, 1995). Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Coleman menjelaskan bahwa modal sosial

terbangun dari berbagai struktur sosial yang melibatkan hubungan antar pihak. Hubungan antar pihak disebut sebagai struktur sosial yang selanjutnya dikenal sebagai sumber daya modal sosial. Modal sosial adalah variabel psikologis yang bisa menjelaskan bagaimana seseorang bertindak dan berperilaku. Modal sosial merupakan kekayaan personal yang dimiliki oleh seorang individu. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi punya sikap respek, bersahabat dan percaya kepada orang lain, mereka mengutamakan kebersamaan dalam komunitas daripada kepentingan pribadi dan mereka senang berpartisipasi sebagai aktor dalam masyarakat (Tjahjono, 2016). Dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dasar pemikiran bahwa seorang karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mengalami tekanan psikologis yang tinggi pula, dalam kondisi kepemilikan modal sosial yang rendah orang tersebut akan semakin merasakan beban yang begitu besar karena dia tidak mampu mengurangi beban itu dengan berbagi kepada orang lain, hal ini akan mengakibatkan semakin besarnya intensi untuk berhenti dari pekerjaannya. Sedangkan bagi seorang karyawan yang memiliki modal sosial yang tinggi, pada saat dia mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, dia akan lebih mampu mengurangi beban tekanan psikologisnya karena dia mampu untuk saling bertukar pendapat dengan sesama sehingga akan lebih mampu untuk berpikir lebih jauh ke depan dan keinginan untuk berhenti bekerja akan dapat dipertimbangkan lagi dengan berpikir untuk jangka panjang ke depan. Dari uraian tersebut di atas peneliti melakukan pengujian terhadap pengaruh

konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*Family-Work Conflict*) terhadap ketegangan psikologis (*Psychological Strain*) dan lebih lanjut terhadap keinginan untuk berhenti bekerja (*Intention to Quit*), dengan mengacu pada konteks kehidupan di Indonesia, negara yang bersifat kolektivis, dengan mengamati pada karyawan yang memiliki modal sosial (*Social Capital*) tinggi dan karyawan yang memiliki modal sosial rendah.

Bagi seorang karyawan perbankan tanggung jawab terhadap pekerjaannya harus dipenuhi dengan perhatian penuh dan waktu kerja yang cukup panjang serta tidak fleksibel. Di BPR-BKK waktu kerja untuk hari Senin sampai dengan Jumat adalah pukul 08.00 - 16.15 WIB. Sedangkan hari Sabtu pukul 08.00 - 13.00 WIB dengan kehadiran sebanyak 50 % dari jumlah karyawan keseluruhan secara bergantian (menggunakan jadwal piket).

Sebagai karyawan bank harus bisa memenuhi semua tanggung jawabnya, menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja untuk keberhasilan usaha bank didalam mencapai target, di sisi lain karyawan sebagai kepala keluarga (bagi kaum laki-laki) atau pengurus rumah tangga (bagi kaum perempuan) juga bertanggungjawab atas keberlangsungan kehidupan keluarga yang tentunya membutuhkan adanya keselarasan dengan anggota keluarga yang lain. Karyawan perbankan harus benar-benar mampu memanfaatkan waktu karena yang dibutuhkan oleh keluarga tidak hanya bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga, akan tetapi waktu dan perhatian juga sangat dibutuhkan untuk menjaga suasana keharmonisan didalam

keluarga, maka seorang karyawan bank harus bisa mengatur agar waktu didalam keluarga menjadi lebih berkualitas.

Seorang karyawan bank harus profesional menjaga sikap dan perilaku, dalam arti bisa membedakan secara tegas sikap yang diperlukan pada saat berada di tempat kerja atau di rumah. Mereka juga harus bisa melepaskan segala permasalahan ataupun kejenuhan di tempat kerja untuk tidak terbawa ke rumah dan sebaliknya harus bisa berkonsentrasi penuh didalam bekerja dengan melepaskan segala permasalahan yang terjadi di rumah. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPR-BKK dengan dasar pemikiran bahwa BPR-BKK mempunyai wilayah operasional hampir di semua Kecamatan sehingga diharapkan bisa lebih menggambarkan perilaku kehidupan masyarakat Indonesia dengan konteks budaya kolektivis.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu terkait dengan pengaruh dari *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda.
2. Adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu terkait dengan pengaruh dari *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan latar belakang budaya yang sama yaitu budaya kolektivis.

Sedangkan dari rumusan masalah tersebut peneliti menyusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*?
2. Apakah *Family-Work Conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*?
3. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain*?
4. Apakah *Family-Work Conflict* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain*?
5. Apakah *Psychological Strain* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*?
6. Apakah *Psychological Strain* berperan memediasi pengaruh positif dari *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit*?
7. Apakah *Psychological Strain* berperan memediasi pengaruh positif dari *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*?
8. Apakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah?
9. Apakah pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah?
10. Apakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Strain*

pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah?

11. Apakah pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological Strain* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah?
12. Apakah pengaruh *Psychological Strain* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan empat isu yang telah dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Strain*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological Strain*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Strain* terhadap *Intention to Quit*.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Psychological Strain* pada pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit*.

7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Psychological Strain* pada pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*.
8. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi *Social Capital* pada pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit*.
9. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi *Social Capital* pada pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*.
10. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi *Social Capital* pada pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Strain*.
11. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi *Social Capital* pada pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap *Psychological Strain*.
12. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi *Social Capital* pada pengaruh *Psychological Strain* terhadap *Intention to Quit*.

1.4. Kontribusi Hasil Penelitian

Limpahan negatif pekerjaan dan keluarga satu sama lain dipandang sebagai *WFC* dan *FWC* telah diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap niat pengunduran karyawan. Ketidakkonsistenan antara berbagai temuan memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada niat berhenti bekerja pada karyawan dalam budaya kolektivis, berfokus pada kedua bentuk konflik yaitu *Work-family conflict* dan *Family-work conflict* dengan menyertakan ketegangan psikologis sebagai variabel pemediasi dengan argumen bahwa semakin besarnya konflik yang dialami maka seseorang akan merasakan

semakin besar beban psikologis yang dialaminya yang pada akhirnya akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja.

Didalam penelitian ini akan diuji peran moderasi dari variabel modal sosial. Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Coleman menjelaskan bahwa modal sosial terbangun dari berbagai struktur sosial yang melibatkan hubungan antar pihak. Hubungan antar pihak disebut sebagai struktur sosial yang selanjutnya dikenal sebagai sumber daya modal sosial. Modal sosial dapat dilihat dari analisis individu sebagai karakteristik dan propoerti individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan (Tjahjono, 2017). Adapun peran moderasi dari variabel modal sosial dalam hal ini diartikan bahwa dengan memiliki modal sosial yang tinggi maka seorang karyawan akan lebih mampu mengatasi konflik pekerjaan-keluarga, baik dalam bentuk *WFC* maupun *FWC* sehingga mampu mengurangi tekanan psikologisnya dan pada akhirnya mampu mencegah ataupun menghilangkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Penelitian Tjahjono menguji peran moderasi variabel modal sosial pada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan individu dan komitmen organisasi menemukan bahwa dalam kondisi ketidakadilan, modal sosial mengurangi dampak keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan individu dan komitmen organisasi (Tjahjono *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini penulis menguji peran moderasi

variabel modal sosial pada pengaruh antar variabel, dengan harapan bisa menghasilkan suatu kebaruan (*novelty*) terkait dengan :

1. Peran *Social Capital* didalam memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to quit*.
2. Peran *Social Capital* didalam memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological strain*.
3. Peran *Social Capital* didalam memoderasi pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit*.

Sejauh pengamatan peneliti, sampai dengan penelitian ini dilakukan belum ada studi yang mengkonfirmasi tentang peran moderasi variabel modal sosial pada pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Konservasi Sumber Daya

Peneliti menggunakan teori konservasi sumber daya untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori ini digunakan untuk menjelaskan mengapa *WFC* berpengaruh terhadap ketegangan psikologis dan selanjutnya niat untuk berhenti bekerja. Teori ini mengusulkan bahwa individu termotivasi untuk mendapatkan atau mempertahankan sumber daya, termasuk “Benda, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk pencapaian objek-objek ini, karakteristik pribadi, kondisi atau energi” (Hobfoll, 1989). Lebih jauh, teori yang diajukan adalah individu mengalami stres saat menghadapi kemungkinan kehilangan sumber daya. Sebagai hasil aktual atau potensi kerugian, individu berusaha untuk melindungi sumber daya dengan mencari yang baru atau alternatif sumber daya. Ketika individu pada awalnya kehilangan sumber daya, mereka menjadi lebih rentan terhadap masa depan kerugian karena mereka harus menginvestasikan sumber daya lain untuk mengisi kembali sumber daya yang habis atau dilindungi mereka yang terancam. Artinya, memulihkan satu sumber daya dapat menghabiskan sumber daya lainnya, membuat individu yang rentan terhadap "spiral kerugian". Menurut perspektif ini, konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan stres karena sumber daya hilang dalam proses yang menyulap pekerjaan dan peran keluarga (Grandey, behavior and

1999, 2000). Untuk melindungi atau mengganti sumber daya, individu harus melakukan perilaku koping seperti meninggalkan peran pekerjaan. Jika tidak ada perilaku koping diambil, sumber daya dapat menjadi semakin habis, mengakibatkan kelelahan.

Hobfoll menjelaskan bahwa ketika seseorang merasakan atau mengalami keadaan lingkungan yang mengancam atau menyebabkan habisnya sumber daya, dia secara psikologis merespons dengan cara yang meminimalkan hilangnya sumber daya. Misalnya, sumber daya mungkin termasuk harga diri dan pekerjaan (Hobfoll, 1989). Grandey dan Cropanzano (2000) adalah salah satu peneliti pertama yang menerapkan COR untuk meneliti konflik pekerjaan-keluarga (WFC). Mereka berpendapat bahwa teori COR merupakan perbaikan atas penggunaan teori peran. Teori peran dibatasi dalam kemampuannya untuk menjelaskan hubungan kerja-keluarga karena gagal untuk menentukan variabel moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara stresor pekerjaan-keluarga dan hasil stres. Teori COR, sebaliknya, mengusulkan bahwa "konflik peran ganda menyebabkan stres karena sumber daya hilang dalam proses menyulap pekerjaan dan peran keluarga". Peran pekerjaan dan stres keluarga sebagai anteseden konflik pekerjaan-keluarga juga dapat dijelaskan dengan model COR seperti yang dikemukakan oleh Grandey dan Cropanzano (1999). Model COR mengusulkan bahwa individu bertindak untuk memperoleh dan memelihara berbagai sumber daya, seperti objek, energi, kondisi, dan karakteristik pribadi. Teori COR memberikan kerangka kerja untuk memahami sifat stres,

berdasarkan keyakinan bahwa individu berusaha mendapatkan, membangun, dan melindungi sumber daya mereka. Teori tersebut telah diterapkan pada berbagai latar, termasuk psikologi komunitas, penelitian bencana, dan penelitian organisasi. Selain itu, model COR tampaknya menjadi perspektif yang menjanjikan untuk memajukan pemahaman kita tentang hubungan kerja-keluarga.

Teori terkait pekerjaan dan keluarga menghasilkan salah satu konstruksi hubungan pekerjaan-keluarga dengan berfokus pada efek negatif akibat peran ganda, yang disebut konflik pekerjaan-keluarga. Teori ini menyatakan bahwa waktu dan energi merupakan komoditas yang habis digunakan (Grandey & Cropanzano, 1999). Teori yang pertama kali dikembangkan oleh Hobfoll pada tahun 1998 ini menegaskan bahwa sekali dipergunakan, waktu dan energi yang dimiliki tidak lagi tersedia untuk menyelesaikan tugas lain, baik dalam domain yang sama, maupun domain yang berbeda. Dengan demikian, tuntutan dan harapan yang tinggi dalam satu peran (misalnya pekerjaan), akan menyebabkan berkurangnya sumberdaya yang tersedia untuk peran yang lain (misalnya keluarga) karena jumlah waktu dan energi yang dimiliki oleh individu bersifat konstan (Hammer et al. 2005; dan Noor, 2004).

Model konservasi sumber daya meliputi beberapa teori stres. Menurut Grandey dan Cropanzano (1999), model mengusulkan bahwa "individu berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya. Stres adalah reaksi terhadap lingkungan dimana ada ancaman hilangnya sumber daya,

kerugian aktual dalam sumber daya atau kurangnya manfaat sumber daya yang diharapkan". Sumber termasuk objek, kondisi (misalnya status menikah, kepemilikan), karakteristik pribadi (yaitu satu sumber daya penyangga melawan stres), dan energi (misalnya waktu, uang, pengetahuan). Model ini mengusulkan bahwa "konflik antar peran mengarah ke stres karena sumber daya yang hilang dalam proses menggabungkan dua peran yaitu pekerjaan dan keluarga". Hal ini dapat mengakibatkan timbulnya perasaan negatif, termasuk depresi, ketidakpuasan, kecemasan, atau ketegangan fisiologis (Grandey, behavior and 1999, 2000).

Prinsip dasar teori *Conservation of Resources (COR)* adalah bahwa orang-orang berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, melindungi, dan membangun sumberdaya, dan apa yang mengancamnya adalah kerugian potensial atau aktual dari sumberdaya berharga (Hobfoll, 1989). Menurut teori *COR*, orang berusaha untuk melindungi (*conservation*) dan memperoleh (*acquisition*) sumberdaya baru (Halbesleben, Harvey and Bolino, 2009). Sumberdaya didefinisikan sebagai objek/benda, karakteristik pribadi, kondisi, energi, dan dukungan sosial (Hobfoll, 1989).

Berdasarkan teori *COR* tersebut, maka jika orang mengalami kerugian atau kehilangan sumberdaya akan berakibat pada stres, dan jika mengalami keuntungan akan berakibat pada *eustress*, misalnya kesejahteraan/*well-being* (Hobfoll, 1989). Teori ini menjelaskan bagaimana orang bereaksi terhadap stres yang dihadapi pada lingkungan mereka dan bagaimana pengalaman itu mempengaruhi kesejahteraan mereka (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Stres adalah reaksi terhadap lingkungan dimana ada ancaman kehilangan sumberdaya, kerugian aktual sumberdaya, atau kurangnya sumberdaya yang diharapkan (Hobfoll, 1989). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam teori *COR*, yaitu:

- 1) Konsep kerugian (*the concept of loss*). Stres berkaitan dengan kerugian atau kehilangan potensial sumberdaya. Oleh karena itu kerugian menjadi pusat teori komprehensif tentang stres. Stres didefinisikan sebagai reaksi terhadap lingkungan dimana terdapat: (a) ancaman hilangnya sumberdaya; (b) kerugian aktual sumberdaya; dan (c) investasi sumberdaya tidak menghasilkan keuntungan sumberdaya yang diinginkan (Hobfoll, 1989).

Secara khusus dapat dinyatakan bahwa peristiwa yang mengakibatkan hilangnya sumberdaya diprediksi akan menghasilkan stres dan ketegangan/*strain* (Hobfoll, 1989). Berbagai peristiwa kerugian yang memicu stres antara lain kematian pasangan, perceraian, dipecat dari tempat kerja, pensiun, dan sebagainya. Akan tetapi jika kerugian itu tidak langsung mempengaruhi individu, maka hal itu dianggap tidak begitu penting. Selain itu ada peristiwa-peristiwa lain yang lebih ambigu yang menyebabkan stres, seperti penyesuaian bisnis, perubahan kesehatan anggota keluarga, dan lulus dari perguruan tinggi.

- 2) Penggantian sumberdaya (*resources replacement*). Menurut teori *COR* selain kehilangan sumberdaya dapat memicu stres, individu juga dapat menggunakan sumberdaya lain untuk mengimbangi kerugian.

Penggantian merupakan cara yang paling langsung untuk mencapainya. Ketika penggantian secara langsung tidak memungkinkan, penggantian simbolik atau penggantian melalui cara-cara tidak langsung dapat dilakukan. Misalnya saja setelah kehilangan harga diri (*self-esteem*) seseorang berusaha secara langsung mengubah kondisi yang berpotensi berbahaya dalam rangka memfasilitasi umpan balik positif (relatif langsung), mengimbangi dengan meraih kembali penghargaan di bidang terkait (relatif tidak langsung), atau secara artifisial memperoleh dukungan identitas yang diinginkan melalui manipulasi interpersonal *superficial* (lebih tidak langsung).

Penggunaan sumberdaya untuk mengatasi stres juga dapat memicu stres. Individu yang menggunakan sumberdaya dalam proses penanggulangan, seringkali justru menghabiskan sumberdaya tersebut. Jika sumberdaya yang digunakan untuk penanggulangan melampaui manfaat yang dihasilkan, hasil penanggulangan kemungkinan negatif. Hal ini dapat digambarkan, bahwa orang-orang yang diminta memberikan dukungan, padahal mereka sendiri membutuhkan dukungan, mengalami peningkatan tekanan psikologis (*psychological distress*) (Hobfoll, 1989).

Adapun teori yang digunakan didalam menjelaskan tentang *Work-Family Conflict* dan variable-variabel lain dalam rencana penelitian ini adalah Teori Konservasi Sumber Daya dengan dasar pemikiran bahwa waktu dan energi merupakan komoditas yang habis digunakan. Tuntutan dan harapan yang tinggi dalam satu peran (misalnya pekerjaan) akan

menyebabkan berkurangnya sumberdaya yang tersedia untuk peran yang lain (misalnya keluarga) karena jumlah waktu dan energi yang dimiliki oleh individu bersifat konstan. Pengurangan sumberdaya yang tersedia akan bertendensi menimbulkan stres, diantaranya berupa terjadinya ketegangan psikologis dan lebih lanjut dapat memunculkan keinginan untuk berhenti bekerja. Modal Sosial diharapkan dapat berfungsi sebagai pengganti terhadap pengurangan sumberdaya yang terjadi, karena dengan modal sosial seseorang dapat mengubah kondisi yang berpotensi kurang baik menjadi umpan balik positif, mengimbangi dengan meraih kembali penghargaan atau memperoleh dukungan identitas yang diinginkan.

2.2. *Work-Family Conflict* (Konflik pekerjaan-keluarga)

Work-Family Conflict yang menjadi topik dalam rencana penelitian ini adalah konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang yang bekerja sebagaimana pertama kali didefinisikan oleh Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (1964) yang meneliti bahwa orang yang mengalami konflik internal dalam keluarga, mereka mengalami konflik dalam pekerjaan & kehidupan mereka (Ravindra and Moss, 1978). Greenhaus dan Beutell (1985) kemudian menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan dari salah satu peran mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan yang terkait dengan peran yang lain (Greenhaus and Beutell, 1985). Sedangkan didalam analisis, konflik ini akan diteliti sebagai dua variabel yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Frone *et al.* (1997) bahwa peran ganda dapat terjadi dalam dua arah, yaitu *Work-*

Family Conflict (WFC) dan keluarga mengganggu pekerjaan *Family-Work Conflict (FWC)*. (Frone, Russell and Cooper, 1997)

1) *Work-Family Conflict* (Konflik pekerjaan-keluarga)

Work-Family Conflict dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran di mana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab didalam keluarga, yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan, alokasi waktu, dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan.

2) *Family-Work Conflict* (Konflik keluarga- pekerjaan)

Family-Work Conflict dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran dimana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab didalam pekerjaan yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan umum, alokasi waktu dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh domain keluarga.

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian dan mencari pemahaman tentang faktor-faktor yang menimbulkan terjadinya konflik peran ganda dan mempelajari konsekuensi dan implikasi dari konflik ini yang dapat terjadi di tempat kerja dan di rumah. Pemahaman antara pekerjaan-keluarga menjadi "perhatian penting bagi peneliti, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga", karena manusia merupakan potensi dan modal intelektual saat ini dan masa depan, memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Mengembangkan pemahaman yang lebih baik dari konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*) adalah penting untuk karyawan dan organisasi karena sejumlah alasan. Salah satu alasan sederhana adalah

karena konflik merupakan sumber stres dan terkait dengan berbagai konsekuensi negatif, baik di tempat kerja maupun di rumah (Frone, Yardley and Markel, 1997).

Bedeian *et al.* mengusulkan satu model penelitian bahwa keluarga yang terkena stress dan tuntutan orang tua memprediksi konflik pekerjaan-keluarga, dan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara langsung mempengaruhi tiga hasil - kepuasan kerja, kepuasan hidup dan kepuasan mempertahankan diri (Bedeian, Burke and Moffett, 1988). Ternyata mereka hanya menemukan hubungan langsung yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan pernikahan, dan peran stress dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan dalam hubungan antara tuntutan orang tua dan konflik pekerjaan-keluarga, tuntutan orangtua dan kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja, peran stress dan kepuasan hidup, tuntutan orangtua dan kepuasan hidup, dan tuntutan orangtua dan kepuasan pernikahan.

Dalam sebuah studi meneliti sebab akibat dari kedua jenis konflik, Frone *et al.* (1992) mengajukan hipotesis bahwa tekanan kerja dan keterlibatan kerja akan memprediksi konflik pekerjaan-keluarga yang pada gilirannya akan memprediksi tekanan keluarga dan depresi, sedangkan keterlibatan keluarga dan tekanan keluarga akan memprediksi konflik keluarga-pekerjaan yang pada gilirannya akan memprediksi tekanan pekerjaan dan depresi. Pengujian sampel terdiri dari kedua pihak antara

pekerja buruh dan majikan, para peneliti menemukan hubungan yang kuat antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang menunjukkan bahwa dua aspek merupakan bagian dari suatu konstruk besar konflik pekerjaan-keluarga (Frone MR, 1992). Secara khusus, stress kerja diperkirakan akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga dengan mempengaruhi tekanan pekerjaan (tapi hanya dalam kasus pekerja kaum buruh), sedangkan keterlibatan keluarga dan tekanan dalam keluarga akan mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan yang pada gilirannya akan mempengaruhi tekanan pekerjaan dan depresi (Frone MR, 1992).

Menggunakan sampel karyawan 631 untuk menguji model mereka, Frone *et al.* menemukan kesesuaian antara model mereka dan data mereka. Namun stress kerja tetapi bukan keterlibatan kerja mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan. Keterlibatan keluarga dan tekanan dalam keluarga mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan secara signifikan yang pada gilirannya akan mempengaruhi tekanan pekerjaan dan depresi. Tidak ditemukan adanya koefisien jalur yang signifikan pada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan depresi dan konflik pekerjaan-keluarga dengan tekanan dalam keluarga.

Frone dan kawan-kawan menemukan adanya dukungan pada model mereka. Meskipun fakta menunjukkan bahwa model mereka tampak komprehensif dalam pengujian anteseden dan konsekuen pada konflik pekerjaan-keluarga, namun model terbatas pada pengujian terhadap konsekuen. Secara khusus, Frone dan kawan-kawan meneliti hanya fokus

pada efek konflik pekerjaan-keluarga terkait stress, dengan demikian mengabaikan kemungkinan efek jenis yang lainnya. Model Frone dan kawan-kawan memberikan kontribusi besar pada pemahaman kita tentang efek / hasil terkait stress pada konflik pekerjaan-keluarga, tetapi juga di sisi kiri pada pengujian terhadap konsekuensi terkait pekerjaan dan bukan pekerjaan didalam konstruk.

Thomas & Ganster pada tahun 1995 meneliti efek langsung dan tidak langsung dari kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung tanggung jawab keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan tindakan psikologis, fisik, dan perilaku regangan. Data survei dikumpulkan di 45 fasilitas perawatan akut dari 398 profesional kesehatan yang memiliki anak berusia 16 tahun atau lebih muda di rumah. Praktik yang mendukung, terutama penjadwalan yang fleksibel dan supervisor yang mendukung, memberi dampak positif langsung pada persepsi karyawan mengenai kontrol atas pekerjaan dan urusan keluarga. Persepsi kontrol, pada gilirannya, dikaitkan dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih rendah, ketidakpuasan kerja, depresi, keluhan somatik, dan kolesterol darah. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kontrol karyawan terhadap tanggung jawab keluarga dan bahwa kontrol ini dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang lebih baik (Thomas and Ganster, 1995).

Meskipun konfirmasi tentang urutan kausal dari variabel kontrol dan variabel konflik pekerjaan-keluarga menunggu pengujian lebih lanjut, data

tersebut sangat menyarankan agar efek dari praktik keluarga yang didukung dimediasi oleh kognisi ini. Hasil ini penting untuk setidaknya dua alasan. Pertama, mereka menunjukkan hubungan antara kebijakan dan praktik organisasi di bidang dukungan keluarga dan pengalaman konflik pekerjaan-keluarga. Meskipun penelitian sebelumnya telah meneliti etimologi dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga, ini adalah studi pertama yang menunjukkan bahwa pendekatan organisasi tertentu benar-benar dapat meringankan konflik dan pengaruhnya. Dan walaupun data ini tidak dapat membuktikan efek kausal dari praktik ini, mereka memberi dorongan kuat bagi organisasi untuk bereksperimen dengan pendekatan ini. Kedua, temuan tersebut menunjukkan bahwa pengendalian karyawan dapat menjadi mekanisme kunci dimana kebijakan keluarga yang mendukung mempengaruhi konflik dan ketegangan pekerjaan-keluarga.

Dalam studi berikutnya, Frone *et al.* (1997) memperluas model yang dikembangkan oleh Frone *et al.* (1992) dan menemukan, setelah melakukan pengujian terhadap sampel karyawan jasa keuangan, bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan (Frone, Yardley and Markel, 1997). Frone *et al.* (1997) melanjutkan untuk merevisi dan tes ulang model untuk mengatasi beberapa masalah yang terkait dengan model pertama. Model revisi ini mengusulkan bahwa stress akibat kerja atau ketidakpuasan kerja, kelebihan beban kerja, dan komitmen waktu kerja semuanya memprediksi konflik pekerjaan-keluarga, yang

selanjutnya memprediksi kinerja dan kesusahan dalam keluarga. Pengujian model ini dalam sampel orang dewasa yang bekerja, Frone *et al.* (1997) menemukan model yang sesuai dengan data tersebut, seperti yang mereka lakukan dengan model pertama bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan memprediksi kinerja keluarga yang dioperasionalkan sebagai perilaku keluarga dan niat perilaku. Namun, mereka juga menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidaklah memprediksi tekanan keluarga secara signifikan.

Peneliti lain telah mendukung dan memperluas temuan Frone *et al.* (1992; 1997) bahwa arah konflik (pekerjaan-keluarga atau keluarga-pekerjaan) secara langsung berkaitan dengan kekuatan dari hubungan yang ditemukan antara masing-masing aspek ini dan sebab akibatnya (Eby *et al.*, 2005); (Grzywacz, 2000). Temuan keseluruhan studi ini telah membuat para peneliti menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memang terdiri dari dua arah yang merupakan hasil dari aspek yang berpasangan, konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (Grzywacz, 2000).

Namun, Kelloway *et al.* dalam menguji sifat dan arah konflik pekerjaan-keluarga melalui studi longitudinal, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu, konflik keluarga-pekerjaan berbasis waktu, konflik pekerjaan-keluarga berbasis regangan dan konflik keluarga-pekerjaan berbasis regangan dapat disimpulkan bahwa empat faktor yang berbeda dalam keluarga-pekerjaan membentuk sebuah konflik pekerjaan-keluarga secara keseluruhan. Namun

demikian sebagian besar peneliti tidak mendukung hipotesis mereka. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa hanya konflik keluarga-pekerjaan berbasis regangan mempengaruhi stres dan niat untuk berbalik, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan berbasis waktu mempengaruhi stres, dan konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu dan regangan tidak memprediksi hasil apapun (Kelloway, Gottlieb and Barham, 1999).

Kelloway *et al.* (1999) menyediakan beberapa dukungan terhadap konflik dua arah terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu jenis konflik yang terdiri dari berbagai aspek yang dibuktikan melalui hasil analisis faktor konfirmatori yang mereka lakukan. Mengingat bahwa mayoritas penelitian sebelumnya telah menyoroti konflik pekerjaan-keluarga tanpa memandang konflik berbasis ketegangan dan berbasis waktu, dan faktor dukungan analitik dari Kelloway *et al.* (1999) untuk konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu konstruksi dengan beberapa aspek, saat itu penelitian dilakukan terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebagai konstruksi secara menyeluruh yang meliputi empat jenis konflik yang berbeda.

Carlson & Kacmar pada tahun 2000 mengembangkan karya Frone *et al.* (1992; 1997) dan peneliti lainnya, mengembangkan model tes sebab akibat dari konflik pekerjaan-keluarga. Model mereka dimaksudkan bahwa ada empat jenis penyebab, (pekerjaan dan keluarga) peran dua arti (*ambiguity*), konflik peran, tuntutan waktu dan keterlibatan anteseden ini memprediksi konflik di domain yang sama. Misalnya, ambiguitas peran

kerja memprediksi konflik pekerjaan-keluarga, sementara ambiguitas peran keluarga memprediksi konflik keluarga-pekerjaan (Dawn S. Carlson, Kacmar and Williams, 2000).

Seperti halnya dengan kedua model Frone *et al.* (1992, 1997), Carlson dan Kacmar (2000) memperkirakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga hanya akan memiliki hasil hal yang berhubungan dengan keluarga, sementara konflik keluarga-pekerjaan hanya akan memiliki hasil hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Secara khusus, mereka memberikan hipotesis bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan memprediksi kepuasan keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan akan memprediksi kepuasan kerja.

Model yang diusulkan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan keluarga akan memprediksi kepuasan hidup, sehingga bertindak sebagai mediator antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup. Dengan pemberian skala pengukuran pada setiap variabel dari model mereka untuk sampel 1000 pekerja dalam pemerintahan, para peneliti menemukan bahwa data sangat sesuai dengan model. Meskipun sesuai, namun Carlson dan Kacmar menemukan bahwa peran keluarga terhadap pekerjaan tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan memprediksi kepuasan keluarga. Temuan ini menyoroti salah satu masalah utama dari model mereka.

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki konsekuensi yang merusak seperti menurunnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup, peningkatan stress kerja dan stress kehidupan, rendahnya komitmen organisasi, dan

peningkatan niat untuk berbalik (Allen *et al.*, 2000). Allen *et al.* (2000) melakukan meta analisis mengamati konsekuensi konflik dalam pekerjaan-keluarga mengemukakan bahwa konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga bisa digolongkan menjadi tiga kategori utama, hasil yang berhubungan dengan kerja, hasil yang terkait non-kerja dan hasil yang terkait dengan stres.

Konsekuensi seperti kepuasan kerja yang rendah, komitmen organisasi yang rendah dan kinerja yang rendah semua diklasifikasikan sebagai hasil yang berhubungan pekerjaan. Rendahnya kualitas kehidupan dan kepuasan keluarga dipandang sebagai hasil yang terkait non-kerja, dan konsekuensi seperti kelelahan, stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan stres yang berhubungan dengan keluarga diklasifikasikan sebagai hasil yang terkait stress. Allen *et al.* (2000) juga menemukan korelasi rata-rata negatif signifikan, antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup. Allen *et al.* menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan berhubungan dengan stres kerja/ pekerjaan, stres profesional afektif, dan perasaan negatif di tempat kerja.

Sebuah penelitian memfokuskan hanya pada akibat, Netemeyer *et al.* (2004) mengusulkan model hasil pekerjaan terkait dengan empat variabel peran dalam konteks penjualan eceran: konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*), konflik keluarga-pekerjaan (*FCW*), konflik peran (*RC*) dan ambiguitas peran (*RA*). Peneliti menguji penerapan model dengan tiga sampel lintas nasional, yaitu Amerika Serikat, Puerto Riko, dan Rumania, dan hasilnya

menunjukkan bahwa ukuran dan efek model hampir serupa di seluruh sampel. Hal itu juga diajukan dan sebagian besar didukung bahwa efek yang dimiliki *WFC* dan *FWC* pada hasil terkait pekerjaan lebih besar daripada efek *RC* dan *RA*.

Hasil penelitian menunjukkan perbedaan dari kesesuaian masing-masing dari tiga kelompok penelitian, tetapi ketiga kelompok konflik pekerjaan-keluarga memprediksi stres kerja. Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja menghasilkan konflik kerja yang dapat diprediksi secara kuat. Model mengacu pada beberapa kritik dari penelitian sebelumnya dengan mengeksplorasi akibat dari konflik pekerjaan-keluarga melalui pemeriksaan langsung yang berbeda (proksimal) dan memediasi (distal) hubungan-hubungannya. Hasilnya sepertinya menuju pada adanya konflik proksimal dan konsekuensi distal pada keluarga yang bekerja, seperti hasil yang dilakukan (D. S. Carlson, Kacmar and Williams, 2000).

Dukungan untuk hubungan langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja juga ditemukan oleh Netemeyer *et al.* (2004). Dalam studi yang meneliti hasil organisasi dari peran kerja dan variabel peran keluarga, Netemeyer *et al.* (2004) menduga bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan langsung berhubungan dengan stress kerja. Setelah mengumpulkan data dari tiga sampel lintas budaya yang terpisah para peneliti menemukan dukungan kuat bahwa konflik pekerjaan-keluarga

secara signifikan memprediksi stress kerja di semua tiga kelompok (Netemeyer, Brashear-Alejandro and Boles, 2004).

Para peneliti juga menyarankan kemungkinan bahwa hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja dimediasi oleh stress dalam pekerjaan. Mereka mengusulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan memprediksi niat untuk berpindah. Hasil penelitian mereka menghasilkan korelasi positif. Hasil ini tampaknya menunjukkan bahwa orang yang menderita konflik pekerjaan-keluarga tingkat tinggi lebih mungkin untuk memiliki dorongan untuk meninggalkan sebuah organisasi.

Amstad *et al.* melakukan penelitian yang dikaitkan dengan perubahan dalam struktur masyarakat, terutama meningkatnya jumlah pasangan *dual-earner* dengan anak-anak (Amstad *et al.*, 2011b). Topik ini menghadapi tantangan menggabungkan pekerjaan dan keluarga tidak mungkin memudar dalam perubahan mendatang dalam keluarga serta lingkungan kerja untuk sejumlah alasan. Meta-analisis ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kesejahteraan dan perilaku, tidak hanya pada umumnya, tetapi juga berkenaan dengan keluarga dan kehidupan kerja. Namun, penting untuk menekankan bahwa menggabungkan kedua domain kehidupan ini dapat memiliki efek positif juga. Selanjutnya, pengaruh timbal balik positif dari pekerjaan dan keluarga (pengayaan pekerjaan atau pengayaan keluarga) telah ditunjukkan dalam sejumlah penelitian (Greenhaus and Powell, 2006)(Greenhaus and Powell, 2006). Dengan demikian, penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang

dinamika proses ini, baik dari aspek negatif maupun positif. Ini akan membantu pengembangan langkah pencegahan dan intervensi yang lebih baik.

Temuan dan teori dari negara-negara Barat tentang konflik pekerjaan-keluarga (WFC) telah menyarankan hubungan yang jelas antara tuntutan kerja dan WFC (Byron, 2005); (Frone, Yardley and Markel, 1997); (Hammer *et al.*, 2005). Telah diusulkan bahwa jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat adalah anteseden untuk konflik pekerjaan-keluarga (WFC), karena waktu dan usaha yang berlebihan di tempat kerja menyisakan waktu dan energi yang tidak mencukupi untuk kegiatan yang terkait dengan keluarga (Frone, Yardley and Markel, 1997) (Greenhaus and Beutell, 1985). Penelitian dari negara-negara Barat juga menunjukkan bahwa WFC dapat berpotensi mengarah pada sikap buruk tentang pekerjaan, seperti ketidakpuasan kerja, serta peningkatan keinginan berpindah (Allen *et al.*, 2000); (Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005)

Sejumlah studi di negara-negara Barat secara konsisten menunjukkan bahwa tuntutan kerja berhubungan dengan WIF (Frone, Yardley and Markel, 1997); (Hammer *et al.*, 2005). Meta-analisis Byron (2005) menemukan hubungan WIF dengan jam kerja (22 sampel) dan beban kerja yang dirasakan (10 penelitian) dengan hubungan yang lebih kuat untuk beban kerja daripada jam kerja. Temuan semacam itu telah direplikasi di negara-negara Eropa Barat, seperti Belanda (Geurts *et al.*, 2003). Studi komparatif di Eropa Barat dan Amerika Utara cenderung menunjukkan bahwa

hubungan ini konsisten di seluruh negara. Misalnya, Cousins and Tang (2004) menunjukkan jam kerja yang terkait dengan WIF di Belanda, Swedia, dan Inggris. Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes, dan Tummers (2004) menemukan hubungan serupa antara WIF dan tuntutan pekerjaan di Belanda dan Amerika Serikat. Ketika penelitian dilakukan di daerah dengan budaya yang berbeda, seperti Asia, hasilnya belum konsisten. Sebagai contoh, studi Asia telah menemukan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan WIF di India (Aryee, Srinivas and Tan, 2005) dan Hong Kong (Aryee, Fields and Luk, 1999), tetapi tidak di Jepang (Matsui, Ohsawa & Onglatco, 1995). Setidaknya ada lima studi perbandingan yang menghubungkan tuntutan kerja dengan variabel-variabel keluarga di negara-negara yang berbeda secara kultural. Hasil investigasi ini tidak konsisten.

Yang *et al.* membandingkan China dengan Amerika Serikat, menemukan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan WFC lebih besar di Cina daripada di Amerika Serikat (Yang *et al.*, 2000) dan (Yang, 2011). Spector *et al.* (2004) dalam sebuah studi 15 negara dan Lu, Gilmour, Kao, dan Huang (2006) dalam sebuah penelitian 2-negara menemukan yang sebaliknya. Dalam studi 48 negara, Hill, Yang, Hawkins, dan Ferris (2004) menunjukkan bahwa model yang menghubungkan tuntutan kerja dengan WIF dan sikap kerja dihasilkan secara universal di empat kelompok negara. Jelas, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari perbedaan negara dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan variabel pekerjaan-keluarga (Yang, 2011).

Salah satu karakteristik budaya yang berpotensi penting yang dapat bervariasi antar negara adalah individualisme-kolektivisme (*I – C*; Triandis, 1995). Masyarakat di mana perhatian utama orang cenderung pada diri sendiri dan dengan keluarga inti dianggap individualistik. Fokus orang adalah pada pencapaian dan kemandirian pribadi (Kagit_cibasi, 1994; Markus & Kitayama, 1998). Negara Anglo dan Eropa Barat dianggap individualistik (Hofstede and Bond, 1984). Sebaliknya, orang-orang di negara-negara kolektif cenderung melihat diri mereka tertanam dalam jaringan koneksi sosial yang mencakup keluarga besar dan kelompok lain. Hofstede (1997) yang dikutip oleh Wang (2004) menyatakan bahwa kolektivisme mengacu pada masyarakat di mana diri dipandang tinggi saling bergantung dengan orang lain; yaitu, sejak lahir dan seterusnya, orang diintegrasikan ke dalam kelompok yang kuat dan kohesif. Individualisme mencirikan masyarakat di mana diri dipandang sebagian besar otonom dan independen dari kelompok (Wang *et al.*, 2004). Markus dan Kitayama (1998) menjelaskan bahwa kolektif fokus pada keterkaitan dengan orang lain, dan Kagit_cibasi (1994) mencatat bahwa orang-orang dalam budaya kolektif didorong untuk mengeksplorasi kebutuhan mereka untuk memiliki. Falicov (2001) mendiskusikan bagaimana keyakinan kolektif mengutamakan konektivitas keluarga terhadap kebutuhan individu. Sejumlah penulis telah menyarankan bahwa Asia (Hofstede, 1984; Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002), Eropa Timur (Spector *et al.*, 2007) dan Amerika Latin (Hofstede and Bond, 1984) masyarakatnya bersifat kolektif. Perbedaan

antara orang-orang dalam masyarakat individualistik dan orang-orang dalam kolektivistik menyebabkan perbedaan didalam mempersepsikan bagaimana tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan WIF. Sejumlah penulis telah mencatat bahwa orang Tionghoa, dibandingkan dengan Amerika Utara, cenderung lebih menekankan pada pekerjaan daripada di waktu luang, kurang peduli tentang pekerjaan yang mengganggu pekerjaan, dan melihat pekerjaan sebagai kontribusi kepada keluarga daripada bersaing dengan itu. Yang dan rekan-rekannya (Yang *et al.*, 2000) menghubungkan perbedaan-perbedaan ini dengan I-C, dengan fokus khusus pada Cina versus Amerika Serikat. Dalam masyarakat individualistik, orang memandang kerja sebagai sarana untuk pencapaian dan pengembangan pribadi. Usaha berlebihan yang dilakukan dalam pengejaran kerja dilihat sebagai pengabdian pada diri sendiri dan mengabaikan keluarga. Di sisi lain, dalam masyarakat kolektif di mana orang melihat individu dalam hal jejaring sosial, peran pekerjaan dilihat sebagai melayani kebutuhan dalam kelompok daripada individu. Orang-orang yang berupaya ekstra keras untuk bekerja terlihat membuat pengorbanan bagi kelompok mereka (misalnya, keluarga) dan menikmati dukungan dari keluarga.

Ada beberapa tes dari proposisi bahwa *I-C (Individualism–Collectivism)* memoderasi hubungan tuntutan kerja dengan *WFC* dan konstruk terkait, tetapi hasilnya tidak konsisten. Yang dkk. (2000) berhipotesis bahwa tuntutan kerja akan lebih besar di Tiongkok daripada Amerika Serikat, dan bahwa akan ada hubungan yang lebih kuat antara

tuntutan pekerjaan dan *WFC* di China daripada Amerika Serikat. Mereka menemukan dukungan dalam hubungan antar berbagai tuntutan kerja (berdasarkan waktu) tekanan kerja dan ukuran global *WFC* lebih kuat untuk orang Cina daripada orang Amerika (Yang *et al.*, 2000).

Dibandingkan dengan Yang *et al.* (2000), Spector *et al.* (2004) berhipotesis arah berlawanan dari efek moderasi *I-C*. Mereka berpendapat bahwa untuk orang Amerika dan orang lain dari masyarakat individualistis, jam kerja yang berlebihan akan dianggap sebagai pengabaian keluarga dan dilihat dengan cara negatif yang mengarah ke konflik dalam keluarga. Ini harus menghasilkan hubungan positif antara jumlah jam kerja dan tekanan pekerjaan-keluarga (sejauh mana seorang individu menganggap *WIF* sebagai sumber stres). Di sisi lain, di antara orang Cina dan orang lain dalam masyarakat kolektif, jam kerja yang panjang mungkin dilihat sebagai pengorbanan diri dan kontribusi kepada keluarga, yang mengarah pada apresiasi dan dukungan anggota keluarga yang membantu meringankan tekanan kerja-keluarga. Dengan demikian, hubungan antara jam kerja dan tekanan kerja-keluarga akan berkurang.

Penelitian lebih lanjut menyelidiki hubungan antara tuntutan kerja dan *WFC* dengan cara meningkatkan pada studi sebelumnya dalam dua cara penting. Pertama, digunakan ukuran *WIF* yang mapan yang membedakan regangan berdasarkan dari konflik berbasis waktu. Yang pertama diharapkan dihasilkan dari kondisi kerja yang penuh tekanan yang dihasilkan tidak hanya oleh tuntutan waktu yang berlebihan di tempat kerja tetapi juga oleh

usaha yang berlebihan yang dibutuhkan oleh beban kerja yang berat. Yang terakhir adalah produk sampingan dari menghabiskan terlalu banyak waktu bekerja, mungkin sebagai hasil dari mencoba untuk menangkap beban kerja yang berat, sehingga menyisakan terlalu sedikit waktu tersisa untuk keluarga. Kedua, dimasukkan dua ukuran tuntutan, jam kerja dan ukuran perseptual beban kerja, untuk secara memadai menangkap tuntutan kerja berbasis-waktu dan berbasis-tekanan (Voydanoff, 2005).

Jam kerja adalah indikator pekerjaan yang faktual dan relatif obyektif. Karena waktu adalah komoditas terbatas, jumlah jam kerja menetapkan batasan jumlah jam yang tersedia untuk keluarga. Dengan demikian, jam kerja harus menjadi pendahulu *WIF* berbasis waktu. Selanjutnya, ketika terlalu banyak waktu di tempat kerja menguras energi yang dibutuhkan orang untuk memenuhi tuntutan keluarga, jam kerja juga dapat berhubungan dengan *WIF* berbasis ketegangan yang lebih besar (Greenhaus and Beutell, 1985). Penting untuk dicatat, bagaimanapun, bahwa individu yang bekerja dengan jumlah jam yang sama mungkin berbeda dalam persepsi mereka tentang beban kerja yang mereka hadapi. Orang dengan beban kerja yang lebih besar cenderung mengeluarkan lebih banyak usaha daripada yang lain saat bekerja, yang seharusnya meningkatkan *WIF* berbasis ketegangan. Selain itu, mereka dengan beban kerja yang lebih besar dapat memilih untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dalam upaya mengejar ketinggalan, sehingga memacu *WIF* berbasis waktu. Barnett (2006) berpendapat bahwa evaluasi subyektif beban kerja dapat menjadi lebih

penting daripada jumlah jam sendiri, dan karena Spector *et al.* (2004) menilai jam kerja sedangkan Yang *et al.* (2000) menilai beban kerja yang dirasakan, Spector *et al.* (2007) menguji apakah hasil akan berbeda antara kedua operasionalisasi permintaan kerja ini. Diharapkan untuk menemukan perbedaan regional dalam hubungan antara kedua bentuk tuntutan kerja (jam kerja dan beban kerja yang dirasakan) dan kedua jenis WIF (berdasarkan strain dan berdasarkan waktu). Sesuai dengan argumen yang dibuat oleh Yang *et al.* (2000), orang-orang dalam masyarakat individualistik akan melihat tuntutan pekerjaan sebagai bersaing dengan keluarga, sedangkan orang-orang dalam masyarakat kolektif tidak akan. Jika orang bekerja dengan jam kerja panjang dan pulang ke rumah karena lelah bekerja, kemungkinan mereka akan memiliki waktu dan energi yang tidak cukup untuk keluarga. Dalam masyarakat individualistik ini akan menyebabkan kebencian keluarga, yang akan mengarah ke WIF. Orang-orang dalam masyarakat kolektif akan memandang tuntutan kerja sebagai melayani kebutuhan keluarga. Akibatnya, anggota keluarga akan cenderung tidak melihat pekerjaan sebagai persaingan dengan keluarga, sehingga lebih mungkin untuk mendukung upaya orang di tempat kerja dan cenderung tidak menyukai orang yang memiliki lebih sedikit waktu dan energi untuk keluarga. Ini akan meminimalkan pengalaman WIF karyawan.

Ada beberapa mekanisme eksternal yang dapat menjelaskan mengapa para anggota masyarakat kolektifis mungkin menyangga dampak tuntutan pekerjaan pada WIF. Satu kemungkinan dicatat tetapi tidak diuji oleh

Spector et al. (2004) adalah ketersediaan dukungan domestik yang lebih besar di negara-negara kolektif. Orang-orang dari masyarakat kolektif, termasuk orang Asia dan Latin, cenderung memiliki hubungan yang lebih dekat dengan anggota keluarga dan teman-teman yang diperluas yang memberikan dukungan materi dan sosial untuk tanggung jawab keluarga.

Salah satu ciri masyarakat kolektif yang berkontribusi pada ketersediaan bantuan rumah tangga adalah ukuran unit keluarga di mana orang tinggal dan menikmati tingkat keterkaitan orang-orang dengan anggota keluarga besar. Sementara orang-orang di negara-negara individualistik cenderung tinggal di keluarga inti yang terdiri dari pasangan dengan anak-anak yang tergantung, orang-orang di negara-negara kolektif sering tinggal di keluarga yang terdiri dari lebih banyak generasi. Glaser dkk. (2006) meringkas data dari Asia dan Amerika Latin yang menunjukkan bahwa mayoritas orang tua inti dengan anak-anak mereka atau tinggal di dekat mereka, dibandingkan dengan tingkat antara 5% dan 15% di masyarakat barat. Mereka lebih lanjut mencatat bahwa lansia inti lebih mungkin untuk memberikan bantuan domestik daripada lansia non-inti. Tentu saja, individu dalam masyarakat kolektif juga memikul lebih banyak tanggung jawab untuk orang tua yang lebih tua dan yang dapat menambah tanggung jawab keluarga (Yang *et al.*, 2000). Semua orang mengemukakan bahwa masyarakat ekonomi terpelajar, yang dipekerjakan secara individu hanya mengalami sedikit dampak dari tuntutan kerja pada WIF karena mereka menikmati lebih banyak dukungan domestik dari

keluarga besar dan teman-teman. Dengan demikian, kita akan berharap bahwa yang sebelumnya telah memodulasi fungsi gugus negara pada hubungan antara tuntutan kerja dan WIF akan dipertanggungjawabkan oleh ketersediaan bantuan domestik yang lebih besar dalam kelompok kolektivistik dari orang-orang yang dalam berada kelompok individualistis.

Bantuan rumah tangga berbayar adalah sumber daya lain yang mungkin menyangga efek tuntutan kerja pada WIF (Spector *et al.*, 2007). Bahkan, penggunaan pembantu rumah tangga semacam itu telah dikaitkan dengan pengurangan tuntutan keluarga, meskipun tidak dalam WIF sendiri dalam studi Hong Kong (Luk and Shaffer, 2005). Sangat mungkin bahwa di wilayah-wilayah kolektif ada akses yang lebih besar ke pembantu rumah tangga berbayar karena perbedaan pendapatan yang lebih besar antara manajer dan pekerja rumah tangga. Misalnya, Tang dan Cousins (2005) mencatat bahwa penitipan anak untuk anak-anak cukup terjangkau di Eropa Timur, menjadi peninggalan dari sistem Soviet sebelumnya. Dengan demikian, tuntutan kerja mungkin memiliki dampak yang lebih kecil terhadap WIF di wilayah-wilayah ini karena pembantu berbayar dengan kewajiban domestik lebih banyak tersedia. Dengan kata lain, penggunaan pembantu domestik berbayar memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan WIF, dan bahwa efek moderator menyumbang efek moderasi yang diharapkan dari kelompok negara. Temuan Spector (2007) bahwa Anglos melaporkan sedikitnya penggunaan bantuan keluarga yang tidak dibayar mendukung pandangan orang-orang di negara-negara individual memiliki

kurang dukungan instrumental untuk kegiatan domestik dari keluarga dan teman. Yang menarik, ada perbedaan di antara ketiga kelompok kolektivisme dalam penggunaan pembantu rumah tangga berbayar, yang menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya ini mungkin tidak terkait dengan *I-C*. Lebih jauh lagi, mungkin kondisi ekonomi di dalam negara dan wilayah yang akan membuat bantuan semacam itu terjangkau. Mungkin ini terkait dengan perbedaan kelas dan pendapatan, antara para manajer dengan kelompok masyarakat lainnya. Perlu juga dicatat bahwa kami menilai jumlah bantuan yang diterima orang dan bukan kualitas bantuan itu, yang mungkin berbeda di antara kelompok negara (Spector *et al.*, 2007).

2.3. *Intention to Quit* (Keinginan untuk berhenti bekerja)

Diketahui bahwa niat untuk berhenti akan menghasilkan pergantian aktual. *Intention to quit* didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan melihat ke depan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Masroor and Fakir, 2010). Bluedorn (1982) dan Price & Mueller (1981) merekomendasikan penggunaan niat pergantian melebihi pergantian aktual karena pergantian aktual lebih sulit diprediksi daripada niat karena ada banyak faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku pergantian.

Niat untuk keluar didefinisikan sebagai rencana keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan ini dan berharap dapat menemukan pekerjaan lain dalam waktu dekat (Weisberg and Sagie, 1999). Responden menunjukkan tingkat kesepakatan atau ketidaksepakatan mereka terhadap

item seperti, "Dalam beberapa bulan terakhir, saya telah serius memikirkan tentang mencari pekerjaan baru", "Saat ini, saya aktif mencari pekerjaan lain" dan "Saya berniat meninggalkan organisasi dalam waktu dekat." Item dari masing-masing faktor niat untuk keluar adalah dihitung sebagai rata-rata nilai ringkasan untuk tujuan analisis data. (Masroor and Fakir, 2010).

Karyawan dalam organisasi akan berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka pada suatu waktu tertentu. Ketika seorang karyawan merasa bahwa organisasi tempat dia bekerja tidak memenuhi kebutuhannya lagi (seperti yang disarankan oleh Maslow's Hirarki Kebutuhan, 1943), niat untuk berhenti akan memicu pikiran seseorang. Niat untuk tinggal (berhenti) didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk melanjutkan (menghentikan) hubungan dengan atasannya (Krishnan and Singh, 2011).

Nohe & Sonntag menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang ekstensif dapat mencoba mengurangi konflik dengan berhenti dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, penarikan dari pekerjaan dapat dilihat sebagai reaksi penanggulangan dalam menanggapi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tidak sesuai. Secara khusus, ketika seorang karyawan mengalami *WFC*, dia mungkin cenderung berhenti dan mencari pekerjaan baru yang lebih ramah keluarga untuk menghilangkan terjadinya *WFC* (Nohe and Sonntag, 2014). Demikian pula, ketika tanggung jawab keluarga karyawan mengganggu tugas pekerjaan (*FWC*), dia mungkin akan beranggapan berhenti sebagai sarana untuk

mengurangi *FWC* dan untuk lebih memenuhi kewajiban keluarga (Boyar *et al.*, 2003). Meta-analisis pada penelitian *cross-sectional* umumnya mendukung hubungan positif *WFC* dan *FWC* dengan niat untuk berpindah (Allen *et al.*, 2000); (Amstad *et al.*, 2011b).

WFC sering dianggap dari perspektif stres peran (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Katz & Kahn, 1978) di mana itu merupakan bentuk konflik antar peran di mana pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai (Greenhaus and Beutell, 1985). Ada banyak penelitian yang menghubungkan stresor peran secara umum, dan konflik peran khususnya, dengan berbagai sikap pekerjaan, termasuk ketidakpuasan kerja, serta keinginan berpindah. Pemicu-pemicu semacam itu dianggap menyebabkan emosi negatif yang pada gilirannya mengarah pada sikap kerja negatif (misalnya, Beehr & Glazer, 2005). Lebih jauh lagi, respon penanggulangan yang mungkin terhadap stres adalah penarikan dari situasi (Beehr, 1998), yang biasanya didahului oleh niat untuk mundur. Dalam meta-analisis mereka, Jackson dan Schuler (1985) menunjukkan bahwa konflik peran secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ($r = -.31$) dan dengan *turnover intentions* ($r = .21$). Sebagai bentuk stressor peran, *WIF* juga dapat dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja dan keinginan berpindah. Karena *WIF* mewakili penekan yang berasal dari domain kerja, *WIF* dapat menyebabkan kepuasan yang lebih rendah dengan akar penyebab konflik, pekerjaan. *WIF* juga berhubungan dengan keinginan berpindah karena meninggalkan pekerjaan dapat dipandang sebagai cara untuk mengatasi stres yang terkait

dengan WIF (Bellavia & Frone, 2005). WFC telah dikaitkan secara empiris dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah, seringkali pada korelasi yang sama besarnya sebagai konflik peran. Contoh, Kossek dan Ozeki (1998) melaporkan korelasi rata-rata dalam meta-analisis mereka $-.27$ antara WFC secara umum dan kepuasan kerja. Dalam meta-analisis yang lebih besar, Allen dkk. (2000) menemukan WFC berkorelasi dengan kepuasan kerja ($r = -.23$) dan keinginan berpindah ($r = .29$). Meta-analisis ini termasuk penelitian yang menggunakan ukuran WIF serta yang mengkombinasikan WIF dengan FIW, tetapi sebagian besar penelitian menggunakan ukuran WIF. Studi menilai WIF secara khusus telah menghubungkannya dengan kepuasan kerja yang berkurang (Hammer *et al.*, 2005) dan meningkatkan keinginan berpindah (mis., Wang, Lawler, Walumbwa & Shi, 2004). Hammer *et al.* mendemonstrasikan bahwa koneksi antara WIF dan kepuasan pasien dalam studi internal, dengan WIF memprediksi kepuasan kerja yang lebih rendah 1 tahun kemudian. Temuan-temuan ini tidak hanya ada di Amerika Utara tetapi juga di Eropa Barat suatu negara, seperti Finlandia (Kinnunen, Geurts and Mauno, 2004) dan Belanda (Jansen *et al.*, 2003).

Hasil yang menghubungkan WIF dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah belum konsisten dalam sampel Asia. Sebagai contoh, WIF ditemukan berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja di India (Aryee, Srinivas and Tan, 2005), Hong Kong (Chiu, 1998), Cina (Yang, 2005), dan Singapura (Aryee, 1992). Di sisi lain, di Hong Kong, Aryee dan

Luk (1996) gagal menemukan korelasi WIF yang signifikan dengan kepuasan karir, dan Aryee et al. (1999) gagal menemukan korelasi WIF yang signifikan dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut, Yang (2005) gagal menemukan hubungan antara WIF dan turnover intentions di China. Secara bersama-sama, temuan yang tidak konsisten ini di berbagai negara menunjukkan bahwa perbedaan budaya dapat memoderasi hubungan ini.

2.4. *Psychological Strain (Ketegangan Psikologis)*

Strain merupakan keadaan yang berbahaya dan biasanya memberikan pengaruh buruk pada individu yang mengalaminya (Beehr, 1995). Lee dan Ashforth mendefinisikan ketegangan sebagai afektif, keadaan perasaan individu yang dicirikan oleh habisnya sumber daya emosional dan kurangnya energy (Lee dan Ashforth, 1996). Ada banyak peneliti yang telah meneliti perasaan ketegangan yang timbul dari fitur pekerjaan tertentu (biasanya disebut sebagai 'stressor') (Warr, P., 2002). Menurut Lazarus dan Folkman (1984), ketegangan muncul ketika individu menganggap diri mereka tidak mampu memenuhi tuntutan lingkungan. Jika ketegangan terjadi, orang akan mencoba untuk berurusan dengan stressor itu sendiri atau dengan efek negatif dari stressor ini.

Dalam sosiologi banyak permasalahan yang diselesaikan dengan menggunakan pendekatan "kelangkaan" sumber daya. Sebaliknya, pendekatan "ekspansi" yang memberikan teori penciptaan energi jarang digunakan. Fisiologi manusia menyiratkan bahwa aktivitas manusia menghasilkan serta mengkonsumsi energi. Literatur empiris mendukung

sebagian pandangan pendekatan kelangkaan bahwa banyak peran akan mengakibatkan ketegangan. Didalam teori peran dikenal bahwa struktur masyarakat terdiri dari peran. Sebuah teori tentang alasan kelangkaan menjelaskan bagaimana ketegangan atau beban berlebih pada umumnya berakar pada satu sistem. Pandangan stabilitas sosial saat ini adalah bahwa kelangsungan sistem sosial terutama merupakan fungsi dari dua variabel utama, yaitu : (a) komitmen normatif, konsensual dari individu masyarakat; dan (b) integrasi di antara norma-norma yang dipegang oleh orang-orang itu (Stephen R. Marks, 1977).

Individu tidak dapat memenuhi sepenuhnya semua permintaan, dan harus bergerak melalui urutan keputusan peran dan tawar-menawar yang berkesinambungan, di mana dia berusaha untuk menyesuaikan tuntutan ini. Pilihan-pilihan ini dan pelaksanaan keputusan dibuat lebih mudah dengan adanya mekanisme yang dapat digunakan individu untuk mengatur sistem perannya, atau untuk mendapatkan penawaran yang lebih baik dalam peran yang diberikan. Selain itu, struktur sosial menentukan seberapa banyak kebebasan dalam manipulasi yang dimilikinya. Individu menggunakan mekanisme tersebut dan melakukan urutan perilaku peran melalui proses pengambilan keputusan yang mendasari, di mana ia berusaha untuk mengurangi ketegangan perannya, merasa kesulitan dalam menjalankan kewajibannya.

Bentuk atau pola prosesnya dapat dibandingkan dengan keputusan ekonomi: alokasi energi sumber daya yang langka, waktu, emosi, barang di

antara alternatif, yang merupakan kewajiban peran yang dimiliki oleh individu. Pertunjukan peran yang dapat dilakukan oleh individu dari orang lain adalah apa yang dia dapatkan sebagai gantinya. Adalah untuk kepentingan individu dalam mencoba mengurangi perannya untuk menuntut sebanyak yang dia bisa dan melakukan sesedikit mungkin, tetapi karena ini juga berlaku untuk orang lain, ada batasan tentang bagaimana menguntungkan peran tawar yang dapat dia buat. Ia membutuhkan beberapa kinerja peran dari orang-orang tertentu. Peringkat sosialnya sendiri atau pentingnya tugas yang harus dilakukannya dapat membuatnya berada dalam posisi yang tidak menguntungkan untuk melakukan tawar-menawar. Di luar hubungan peran langsung dari dua mitra peran adalah sebuah jaringan peran yang dengannya satu atau keduanya berada dalam interaksi, dan pihak ketiga ini memiliki kepentingan langsung dan tidak langsung dalam transaksi peran mereka.

Telah banyak studi yang meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan (Allen *et al.*, 2000); (Amstad *et al.*, 2011b). *Strain* adalah reaksi psikologis, perilaku, dan reaksi fisiologis terhadap tuntutan lingkungan, ancaman, dan tantangan (yaitu, stres) dan termasuk responnya seperti kelelahan, depresi, dan sakit kepala (Ganster & Rosen, 2013; Griffin & Clarke, 2011). Interpretasi yang paling populer mengasumsikan kedua bentuk konflik pekerjaan-keluarga mendahului ketegangan. Studi sebelumnya telah secara konsisten menemukan korelasi simultan positif antara *WIF* dan *FIW* dengan ketegangan (Amstad *et al.*, 2011b).

Didalam meta-analisisnya Nohe & Meier melihat arah pengaruh antara *WIF* / *FIW* dan ketegangan dengan menerapkan path analisis untuk studi longitudinal. Hasilnya mendukung asumsi umum bahwa *WIF* dan *FIW* memprediksi ketegangan. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa ketegangan memprediksi *WIF* dan *FIW*. Dengan demikian, hasil memberikan dukungan untuk efek timbal balik dan menyanggah asumsi umum bahwa *WIF* dan *FIW* mengakibatkan ketegangan dengan cara searah. Selain itu, *WIF* memiliki efek yang lebih kuat pada ketegangan-kerja daripada *FIW* (Nohe and Sonntag, 2014).

Pola hasil mendukung hipotesis perspektif spesifik-domain daripada perspektif lintas-domain. Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis yang penting. Kebanyakan models dalam literatur pekerjaan-keluarga menganggap bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi ketegangan misalnya (Frone, Russell and Cooper, 1992) (Frone, Yardley and Markel, 1997), tetapi mereka tidak mengakui pengaruh potensi ketegangan pada konflik pekerjaan-keluarga.

Hasilnya menunjukkan hubungan timbal balik antara kedua bentuk konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan, model yang ada dapat diperpanjang dengan memperhitungkan pengaruh timbal balik. Demikian pula, Nohe dan Meier bertujuan membangun model masa depan konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan harus secara eksplisit mengakui pengaruh timbal balik. Model ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana *WIF* dan *FIW* terkait dengan ketegangan.

Ketegangan dapat di tingkat psikologis dan fisiologis (Nohe *et al.*, 2015).

Ketegangan psikologis sering disebutkan misalnya berupa :

- kelelahan emosional dan iritasi (Maslach & Leiter, 2008),
- kecemasan dan depresi (Hammer *et al.*, 2005),
- tekanan psikologis umum (Kelloway *et al.*, 1999).

Ketegangan fisiologis meliputi, misalnya :

- keluhan somatik (Frese, 1985),
- penyakit kardiovaskular (Belkic *et al.*, 2004).

Dalam literatur pekerjaan-keluarga, ketegangan biasanya diklasifikasikan ke dalam tiga kategori :

- ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya kelelahan),
- ketegangan terkait keluarga (misalnya stres orangtua),
- ketegangan pada domain yang tidak spesifik (misalnya keluhan somatik dan depresi; Allen. *et al.*, 2000; Amstad *et al.*, 2011).

Telah banyak disebutkan dalam literatur bahwa harapan yang bertentangan terkait dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga memiliki efek yang merugikan pada kesejahteraan individu (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Cohen & Kirchmeyer, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Kossek & Ozeki, 1998). *Strain psikologis* yang dialami akibat konflik kerja-keluarga bertindak sebagai prediktor independen baik dari hasil yang dinilai secara organisasional maupun pribadi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Kalliath et al., 2011 ditemukan bahwa dari Analisis regresi berganda hierarkis yang meneliti efek langsung dari konflik pekerjaan-keluarga pada ketegangan psikologis menunjukkan bahwa responden mengalami ketiga bentuk WFC (waktu, perilaku, dan ketegangan) dan dua bentuk FWC (ketegangan dan perilaku), dan ini secara signifikan terkait dengan ketegangan psikologis. Temuan ini mungkin berguna dalam mengembangkan strategi yang bertujuan untuk mengurangi konflik, sehingga memungkinkan pekerja sosial untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Studi ini menemukan bukti bahwa pekerja sosial mengalami baik WFC dan FWC dan ini terkait dengan peningkatan ketegangan psikologis. Besarnya efek WFC pada ketegangan psikologis hanya sedikit lebih besar daripada FWC. Di antara tiga bentuk WFC, WFC-Strain sangat terkait dengan *Psychological Strain-Anxiety/depression*. Hasil kualitatif lebih lanjut mengilustrasikan temuan ini dengan beberapa pekerja sosial yang menggambarkan pekerjaan mereka sebagai mengurus emosi dan stres.

Lebih lanjut, temuan kualitatif menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti beban kerja yang berat, ekspektasi kerja yang tinggi di tengah sumber daya yang langka, dan kekurangan staf berdampak buruk terhadap kemampuan mereka untuk mengelola tanggung jawab keluarga. Temuan ini relevan tidak hanya untuk pekerja sosial tetapi juga untuk profesional lain yang terlibat dalam pekerjaan pelayanan manusia, sebagaimana dibuktikan oleh studi Franche *et al.* (2006) di mana kedua WFC dan FWC ditemukan

berkorelasi dengan ketegangan psikologis di antara karyawan perawat kesehatan . Dalam arah konflik keluarga-ke-pekerjaan, *FWC-Strain* dan *FWC-Behavior* ditemukan mempunyai korelasi yang signifikan dengan ketegangan psikologis, menunjukkan bahwa ketika tekanan keluarga meluap ke domain pekerjaan yang mereka tambahkan ke tekanan kerja yang ada, akibatnya berkontribusi untuk varians dalam ketegangan psikologis. Temuan kualitatif dalam penelitian ini mendukung misalnya, beberapa pekerja sosial melaporkan bahwa sulit bagi mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka ketika ada kekhawatiran potensial di rumah (misalnya, penyakit dalam keluarga). Situasi itu diperparah untuk orang tua tunggal dan mereka dengan dukungan yang tidak memadai di tempat kerja dan di rumah.

2.5. *Social Capital* (Modal sosial)

Konsep modal sosial sudah ada sejak tahun 1920an. Namun, telah terjadi ledakan minat terhadap pentingnya hubungan sosial, norma dan jaringan di seluruh ilmu sosial selama 5-10 tahun terakhir. Konsep modal sosial (*social capital*) pertama kali dikemukakan oleh Hanifan (1916) yang mengartikan modal sosial sebagai *goodwill, fellowship, sympathy, and social intercourse among the individuals and families who make up a social unit* (Farr, 2004). Konsep ini mulai populer setelah dikembangkan beberapa peneliti lain seperti (Coleman, 1988), Putnam (1995), Fukuyama (1995), Portes (1998), Nahapiet dan Ghoshal (1998), serta Tsai dan Ghoshal (1998). Modal sosial terdiri dari jaringan, norma, hubungan, nilai dan sanksi informal yang membentuk kuantitas dan kualitas hubungan dari interaksi

sosial masyarakat. Tiga jenis utama modal sosial dapat dibedakan: ikatan modal sosial (misalnya di antara anggota keluarga); menjembatani modal sosial (misalnya di antara kelompok etnis); dan menghubungkan modal sosial (misal antara kelas sosial yang berbeda). Modal sosial dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator namun ukuran yang paling umum digunakan adalah kepercayaan pada orang lain (Aldridge *et al.*, 2002).

Tokoh paling menonjol di bidang ini, Robert Putnam, telah menggambarkan modal sosial sebagai: "ciri kehidupan sosial - jaringan, norma, dan kepercayaan - yang memungkinkan peserta untuk bertindak bersama secara lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Modal sosial, singkatnya, mengacu pada hubungan sosial dan norma serta kepercayaan yang menyertainya" (Putnam *et al.*, 2007).

Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Coleman menjelaskan bahwa modal sosial terbangun dari berbagai struktur sosial yang melibatkan hubungan antar pihak. Hubungan antar pihak disebut sebagai struktur sosial yang selanjutnya dikenal sebagai sumber daya modal sosial.

Nahapiet dan Ghoshal (1998) berfokus pada tingkat analisis individu dalam menyusun dimensi modal sosial menggolongkan menjadi tiga dimensi, yaitu : (Nahapiet and Ghoshal, 1998)

1) Dimensi struktural (konfigurasi jaringan sosial)

Modal sosial dalam dimensi struktural merupakan keseluruhan bentuk dari hubungan antar pelaku-pelaku sosial.

2) Dimensi relasional (norma, kepercayaan, kewajiban).

Modal sosial dalam dimensi relasional merupakan asset yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan, kelayakan dipercaya, norma dan sangsi, kewajiban dan harapan, identitas dan identifikasi.

3) Dimensi kognitif (sistem berbagi makna, narasi, bahasa)

Modal sosial dalam dimensi ketiga ini didefinisikan sebagai bahasa bersama (*shared languages*), berbagi cerita (*shared narratives*) dan visi bersama (*shared vision*) yang memfasilitasi pemahaman tentang tujuan kolektif dan cara bertindak dalam suatu sistem sosial.

Secara konseptual modal sosial adalah properti individu - termasuk di dalamnya karakteristik dan potensi individu - untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan (Tjahjono, 2017). Modal sosial dikelompokkan ke dalam tiga dimensi penting yaitu struktural, relasional dan kognitif.

III. KERANGKA TEORI

Penelitian ini didasarkan pada teori besar *COR* yang menyatakan bahwa orang-orang berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, melindungi, dan membangun sumberdaya, dan apa yang mengancamnya adalah kerugian potensial atau aktual dari sumberdaya berharga. Sumberdaya terdiri dari objek/benda, karakteristik pribadi, kondisi, energi, dan dukungan sosial (Hobfoll, 1989).

3.1. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Famili-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*

Work-Family Conflict (Konflik pekerjaan-keluarga) secara umum diartikan sebagai "suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain". Konflik ini umumnya mengacu pada sejauh mana peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus and Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari dua bentuk yang berbeda tetapi terkait konflik peran di dalam keluarga tersebut yang berfokus tidak hanya pada bagaimana pekerjaan mengganggu keluarga, tetapi juga pada bagaimana keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russell and Cooper, 1992); (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996).

Secara khusus *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan umum dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan yang mengganggu kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang terkait dalam keluarga

(Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996). Sebaliknya, Netemeyer *et al.* mendefinisikan *Famili-Work Conflict* sebagai konflik peran yang terjadi sebagai dari tuntutan umum dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga yang mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya yang terkait dengan pekerjaannya.

Konflik peran ganda dapat terjadi dalam dua arah, yaitu *Work-Family Conflict (WFC)* didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran dimana seseorang tidak mampu memenuhi tanggung jawab didalam keluarga, yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan, alokasi waktu, dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan dan *Family-Work Conflict (FWC)* yang didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran dimana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab didalam pekerjaan yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan umum, alokasi waktu dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh domain keluarga.. (Frone, Russell and Cooper, 1997)

Salah satu konsekuensi dari terjadinya *Work-Family Conflict* adalah timbulnya keinginan untuk berpindah dari pekerjaan; (Nohe and Sonntag, 2014); (Billing *et al.*, 2014). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan prediktor niat untuk berhenti (Rode *et al.*, 2007). *Intention to Quit* didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan melihat ke depan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Masroor & Fakir, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaitkan permasalahan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan keinginan untuk

berhenti bekerja, dengan argumen bahwa jika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dalam bentuk *Work-Family Conflict* maupun *Family-Work Conflict* maka ada kecenderungan timbulnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Semakin besar konflik yang dialami maka akan semakin besar pula keinginan untuk berhenti bekerja.

H 1 : *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*.

H 2 : *Family-Work Conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*.

3.2. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological Strain*

Telah banyak studi yang meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan (Allen *et al.*, 2000); (Amstad *et al.*, 2011b). *Strain* adalah reaksi psikologis, perilaku, dan reaksi fisiologis terhadap tuntutan lingkungan, ancaman, dan tantangan (yaitu, stres) dan termasuk responnya seperti kelelahan, depresi, dan sakit kepala (Nohe *et al.*, 2015). Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi ketegangan (Frone, Russell and Cooper, 1992); (Frone, Yardley and Markel, 1997). Ketegangan dapat di tingkat psikologis dan fisiologis (Nohe *et al.*, 2015). Ketegangan psikologis sering disebutkan misalnya berupa : kelelahan emosional dan iritasi, kecemasan dan depresi, tekanan psikologis umum.

Penelitian sebelumnya terhadap sifat efek konflik pekerjaan-keluarga pada berbagai hasil yang dinilai secara organisasional telah menghasilkan hasil yang cukup konsisten. Hubungan positif dan signifikan antara konflik dan ketegangan kerja-keluarga telah dikonfirmasi dalam banyak penelitian

(Burke, 1988; Greenglass & Burke, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996).

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaitkan permasalahan konflik pekerjaan-keluarga dengan ketegangan psikologis, dengan argumen bahwa jika karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dalam bentuk *Work-Family Conflict* maupun *Family- Work Conflict* maka ada kecenderungan timbulnya ketegangan psikologis. Semakin besar konflik yang dialami maka akan semakin besar pula ketegangan psikologis yang dirasakan.

H 3 : *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain*.

H 4 : *Family- Work Conflict* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain*.

3.3. Pengaruh *Psychological Strain* terhadap *Intention to Quit*

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Stres yang tidak bisa diatasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Pengalaman negatif seperti konflik pekerjaan-keluarga memiliki beberapa konsekuensi langsung seperti kecemasan (bentuk ketegangan psikologis), yang kemudian mempengaruhi konsekuensi penting secara

organisasional seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Glazer & Beehr, 2005). Menurut perspektif ini, konflik pekerjaan-keluarga kemungkinan akan memulai respon cepat pada individu (misalnya kecemasan atau ketegangan), yang mengakibatkan ketegangan, baik dalam bentuk psikologis atau fisiologis. Hasil dari *strain* ini cenderung memiliki dampak langsung pada hasil yang dinilai secara organisasional dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaitkan permasalahan ketegangan psikologis dengan keinginan untuk berhenti bekerja, dengan argumen bahwa jika karyawan mengalami ketegangan psikologis maka ada kecenderungan timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja. Semakin besar ketegangan psikologis yang dialami maka akan semakin besar pula keinginan untuk berhenti bekerja.

H 5 : *Psychological Strain* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*.

3.4. Peran mediasi *Psychological Strain* pada pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Famili-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*.

Penelitian ini mengembangkan model pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dengan ketegangan psikologis sebagai pemediasi. Pengembangan model ini terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Billing *et al.* (2014). Temuan dari penelitian terhadap lima negara (Amerika Serikat, Kanada, India, Indonesia, dan Korea Selatan) jelas menunjukkan bahwa karyawan di negara-negara mayoritas individualistis (misalnya Kanada) lebih mampu menangani konflik

pekerjaan-keluarga dan tidak mengalami banyak tekanan psikologis ketika mereka memiliki otonomi pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terkait dengan peran pekerjaan mereka. Temuan ini meyakinkan kepada argumen teoritis sebelumnya, yaitu bahwa tingkat keterkaitan emosional antara anggota keluarga lebih kuat di negara-negara kolektif dibandingkan dengan yang ditemukan di negara-negara individualistik.

Dari penelitian Billing *et al.* (2014) terkait dengan peran mediasi dari ketegangan psikologis antara konflik pekerjaan-keluarga dan hasil kerja, menemukan bahwa tekanan psikologis hanya sebagian memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat untuk berpindah, ditemukan berlaku di lima negara yang diteliti. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Billing *et al.* (2014), penelitian ini mengembangkan model pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dengan ketegangan psikologis sebagai pemediasi, dengan pemikiran bahwa sebelum mengambil keputusan untuk berhenti bekerja seorang karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan merasakan adanya tekanan psikologis. Dengan semakin besarnya konflik yang dialami maka seseorang akan merasakan semakin besar beban psikologis yang dialaminya yang pada akhirnya akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja. Ketegangan psikologis dalam model penelitian ini adalah pengaruh langsung dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja.

H 6 : *Psychological Strain* berperan memediasi pengaruh positif konflik pekerjaan-keluarga terhadap *Intention to Quit*.

H 7 : *Psychological Strain* berperan memediasi pengaruh positif konflik keluarga-pekerjaan terhadap *Intention to Quit*.

3.5. Peran moderasi variabel *Social Capital* pada pengaruh antar variabel

Selanjutnya didalam penelitian ini penulis memprediksikan variabel modal sosial sebagai pemoderasi antar variabel dengan argumentasi bahwa modal sosial ini akan dapat menggambarkan kondisi kehidupan dalam lingkungan yang spesifik yaitu didalam masyarakat kita (Indonesia). Modal sosial mengacu pada properti individu yang terkait dengan kecenderungan membangun harmoni dan relasi sosial jangka panjang. Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Coleman menjelaskan bahwa modal sosial terbangun dari berbagai struktur sosial yang melibatkan hubungan antar pihak. Hubungan antar pihak disebut sebagai struktur sosial yang selanjutnya dikenal sebagai sumber daya modal sosial. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi punya sikap respek, bersahabat dan percaya kepada orang lain, mereka mengutamakan kebersamaan dalam komunitas daripada kepentingan pribadi dan mereka senang berpartisipasi sebagai aktor dalam masyarakat.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Kalliath et al., 2014 ditemukan bahwa dukungan sosial tidak dapat mendukung keterkaitan antara *WFC*, *FWC* dan ketegangan psikologi yang dialami oleh pekerja sosial (Kalliath,

Kalliath and Chan, 2015). Pertama, bukti yang mendukung efek langsung mengkonfirmasi bahwa kerja yang berlebihan dan tekanan keluarga menghasilkan tingkat ketegangan psikologis yang lebih tinggi yang dialami oleh pekerja sosial. Kedua, mengingat temuan moderasi yang tidak signifikan, penting untuk lebih mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat berkontribusi pada efektivitas dukungan supervisor dan rekan dalam mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan psikologis.

Merupakan suatu kebaruan bahwa peneliti menyertakan variabel Modal Sosial sebagai pemoderasi didalam model, dengan dasar pemikiran sebagai berikut :

- a. Adanya perbedaan temuan dalam penelitian lintas budaya tentang pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*, diantaranya :
 - 1) Studi tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan niat penarikan diri dari pekerjaan yang dimoderasi oleh perbedaan karakteristik watak budaya (idiosentrisme dan alokentrisme) pada analisis tingkat individu, ditemukan bahwa *WIF* lebih berhubungan positif dengan niat penarikan diri dari pekerjaan pada individu dengan tingkat idiosentrisme tinggi, *FIW* lebih terkait secara positif dengan niat pengunduran diri dari pekerjaan bagi mereka yang mendapat skor tinggi pada tingkat alokentrisme atau rendah pada idiosentrisme (Wang *et al.*, 2004).

- 2) Dalam studi lain ditemukan bahwa klaster negara memoderasi hubungan antara *WIF* berbasis ketegangan dengan niat pengunduran diri, dengan Anglos (negara individualis) menunjukkan hubungan terkuat dibandingkan tiga negara kolektivistik : Asia, Eropa Timur, dan Amerika Latin (Spector *et al.*, 2007).
- 3) Tidak ada hubungan yang signifikan antara *WFC* dengan niat pengunduran diri pada karyawan dari budaya kolektivistik (Li *et al.*, 2019b). Tidak ada hubungan antara *WFC* dan niat pengunduran diri di negara kolektivistik (Zhang, Griffeth and Fried, 2012). Tidak ditemukan pengaruh signifikan *WFC* terhadap *turnover intention* dalam konteks kolektivistik (Wang *et al.*, 2004).
- 4) Ketegangan psikologis memediasi sebagian hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *intention turnover* dan komitmen organisasi. Hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi paling kuat di Indonesia, namun hubungan positif antara ketegangan psikologis dengan *turnover intention* jauh lebih lemah di Indonesia bila dibandingkan dengan negara-negara lain (Individualis : Amerika Serikat dan, Kanada, kolektivistik : India dan Korea Selatan) (Billing *et al.*, 2014).

Modal sosial dapat dilihat dari analisis individu sebagai karakteristik dan properti individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan (Tjahjono, 2017). Penekanan modal sosial sebagai modal adalah bagaimana individu atau kelompok mampu

mendayagunakan relasi-relasi sosial mencakup nilai dan norma, jaringan sosial dan kepercayaan untuk memperoleh keuntungan ekonomi dan manfaat sosial. Dalam penelitian ini peneliti menempatkan variabel Modal Sosial sebagai pemoderasi pengaruh antar variabel dengan argumen bahwa :

- 1) Perbedaan individu dalam modal sosial akan membedakan kemampuannya didalam merespon konflik yang dialami terkait dengan perannya didalam pekerjaan dan keluarga, serta akan membedakan perilakunya didalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaannya. Individu dengan modal sosial tinggi akan berperilaku berbeda dengan individu dengan modal sosial rendah, khususnya didalam menyikapi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dan respon yang diakibatkan yaitu ketegangan psikologis, sehingga akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya keinginan untuk berhenti bekerja.
- 2) Sedangkan dari tinjauan secara statistik peneliti menempatkan variabel Modal Sosial sebagai pemoderasi karena sejauh pemahaman peneliti, dari penelitian sebelumnya belum ada temuan bahwa Modal Sosial dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga ataupun mempengaruhi variabel ketegangan psikologis, juga belum ada temuan bahwa Modal Sosial dipengaruhi oleh variabel ketegangan psikologis ataupun mempengaruhi variabel keinginan untuk berhenti bekerja. Sihar Tambun menjelaskan bahwa secara statistik sebuah variabel bisa

ditempatkan sebagai variabel moderating (Z) adalah bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel yang ditempatkan sebagai variabel moderating tersebut (Z) dan variabel tersebut (Z) juga tidak mempengaruhi variabel dependen (Sihar Tambun, 2020).

Modal sosial secara luas dijelaskan oleh para peneliti sebagai aset yang tertanam dalam hubungan-individu, komunitas, jaringan atau masyarakat (Burt, 1997; Coleman, 1990; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Walker et al., 1997) dalam (Leana and van Buren, 1999). Sebagaimana jenis modal lainnya, seperti pabrik dan peralatan (modal fisik) dan pengetahuan dan kemampuan teknis (modal manusia), lebih banyak secara umum dipandang lebih baik daripada lebih sedikit. Para ahli umumnya menganggap modal sosial, seperti bentuk modal lainnya, sebagai aset yang harus dikelola dengan tepat agar nilainya dapat direalisasikan. Tidak seperti jenis modal lainnya, modal sosial tidak dapat diperdagangkan di pasar terbuka; sebaliknya, ini adalah bentuk modal yang dapat berubah karena hubungan dan penghargaan berubah seiring waktu, dan menghilang ketika hubungan tidak ada lagi. Putnam (2000) mendefinisikan modal sosial sebagai gambaran kelembagaan sosial, seperti jaringan, norma, dan kepercayaan sosial, yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama yang saling menguntungkan.

Dalam penelitian ini peneliti menduga bahwa variabel modal sosial akan memoderasi dengan cara memperlemah pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dan ketegangan psikologis, serta pengaruh dari ketegangan

psikologis terhadap keinginan untuk berhenti bekerja atau dapat dikatakan bahwa pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja dan ketegangan psikologis, serta pengaruh dari ketegangan psikologis terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi akan lebih kecil (lebih lemah) dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah.

H 8 : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

H 9 : Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

H 10 : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Strain* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

H 11 : Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological Strain* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

H 12 : Pengaruh *Psychological Strain* terhadap *Intention to Quit* pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

IV. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1. Metode Penelitian

4.1.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap pada :

- 1) Bank BPR-BKK Purwokerto dengan wilayah Kabupaten Banyumas, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 243 orang (selain Direktur Utama).
- 2) Bank BPR-BKK Purbalingga dengan wilayah Kabupaten Purbalingga dengan jumlah tenaga kerja 156 orang (selain Direktur Utama).
- 3) Bank BPR-BKK Mandiraja dengan wilayah Kabupaten Banjarnegara dengan jumlah tenaga kerja 159 orang (selain Direktur Utama).

Adapun alasan dipilihnya karyawan bank BPR-BKK sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karena sangat dimungkinkan bagi seorang karyawan bank mengalami konflik pekerjaan-keluarga mengingat bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaannya harus dipenuhi dengan perhatian penuh dan waktu kerja yang cukup panjang serta tidak fleksibel, sebagaimana meta-analisis Byron menemukan bahwa jam kerja merupakan prediktor dari Work Interference with Family (Byron, 2005), Carlson dan Kacmar (2000) menyebutkan tuntutan waktu kerja sebagai anteseden dari Work Interference with

Family (Carlson, Kacmar and Williams, 2000). Pertimbangan selanjutnya Frone menemukan bahwa keterlibatan keluarga mempengaruhi FWC secara signifikan (Frone MR, 1992), maka yang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/karyawati yang sudah berumah tangga dengan kondisi *dual earner* atau *single parent* dan mempunyai anak yang masih menjadi tanggung jawabnya (belum menikah dan belum bekerja) yang berjumlah 123 orang pada BPR-BKK Purwokerto dari jumlah karyawan sebanyak 243 orang, 65 orang pada BPR-BKK Purbalingga dari jumlah karyawan sebanyak 156 orang dan 95 orang pada BPR-BKK Mandiraja dari jumlah karyawan sebanyak 159 orang sehingga jumlahnya ada sebanyak 283 orang dari jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 558 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Sekaran, 2000). Tabel berikut menunjukkan data jumlah populasi dari keseluruhan jumlah karyawan.

Tabel 4.1. Data Jumlah Populasi

BPR BKK	Status						Jumlah
	Be- lum Ber- kelu- arga	Sudah Berkeluarga				Pasangan Tidak Bekerja	
		<i>Single Parent</i>		Pasangan Bekerja			
		Mem- punyai tang- gung- an anak	Tidak mem- punyai tang- gung- an anak	Mem- punyai tang- gung- an anak	Tidak mem- punyai tang- gung- an anak		
Purwokerto	20	5	0	118	14	86	243
Purbalingga	32	4	1	61	4	54	156
Mandiraja	10	4	0	91	4	50	159
Jumlah	62	13	1	270	22	190	558

Sumber : data primer

4.1.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Pertanyaan bersifat tertutup (*closed question*), artinya responden diminta untuk membuat pilihan di antara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti. Pertanyaan tertutup ini disebut juga dengan pertanyaan berstruktur (*structured questions*) yang memberikan seperangkat pilihan yang tetap kepada responden

(Cooper & Schindler, 2001). Pada pertanyaan tertutup peneliti memberikan 6 (enam) alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan pendapat/persepsi mereka. Namun untuk setiap variabel peneliti juga memberikan pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara terbuka dan luas.

4.1.3. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *exogen*, variabel endogen, dan variabel *intervening* atau *mediating*. Variabel *exogen* adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya (antecedent), variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya, sedangkan variabel *intervening* atau *mediating* adalah variabel endogen yang memiliki variabel antecedent dan variabel konsekuen (Ghozali, 2014). Variabel moderator (*moderating variable*) adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Variabel *exogen* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel endogen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *exogen* adalah konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*Family-Work Conflict*). Variabel endogen adalah keinginan untuk berhenti bekerja, sedangkan variabel *mediating* adalah ketegangan psikologis dan

sebagai variabel moderating adalah modal sosial. Definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) *Work-Family Conflict (WFC)*

Work-Family Conflict dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran di mana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab didalam keluarga, yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan, alokasi waktu, dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan (Frone, Russell and Cooper, 1997). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict* yang diukur dengan mengajukan 9 item pertanyaan. Ukuran ini dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000) (D. S. Carlson, Kacmar and Williams, 2000) (Aboobaker, Edward and Pramatha, 2017a) (Yunita and Kismono, 2015), dengan nilai *alpha* sebesar 0,879 yang berarti menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tersebut reliabel.

Adapun 9 indikator itu adalah :

a) *Time-based conflict.*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan keluarga.

Indikatornya adalah :

- Pekerjaan menjauhkan dari keluarga lebih dari yang dipikirkan.

- Waktu yang harus dicurahkan untuk pekerjaan membuat tidak berpartisipasi secara seimbang dalam tanggung jawab dan aktivitas rumah tangga.
- Kehilangan aktivitas keluarga karena jumlah waktu yang harus dihabiskan untuk tanggung jawab kerja.

b) Strain-based conflict.

Terjadi pada saat tekanan dari peran pekerjaan mempengaruhi kinerja peran dalam keluarga.

Indikatornya adalah :

- * Saat pulang kerja, sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab keluarga.
- * Sering dibebani dengan emosi ketika pulang kerja sehingga mencegah pemberian kontribusi pada keluarga.
- * Akibat tekanan di tempat kerja, terkadang saat pulang ke rumah terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang semestinya dinikmati.

c) Behavior-based conflict.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dalam pekerjaan dengan yang diinginkan oleh perilaku dalam keluarga.

Indikatornya adalah :

- Perilaku pemecahan masalah dalam pekerjaan tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di rumah.

- Perilaku yang efektif dan diperlukan di tempat kerja akan menjadi kontraproduktif di rumah.
- Perilaku efektif dalam bekerja tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.

2) *Family-Work Conflict (FWC)*

Family-Work Conflict dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran dimana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab didalam pekerjaan yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan umum, alokasi waktu dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh domain keluarga (Frone, Russell and Cooper, 1997). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict* yang diukur dengan mengajukan 9 item pertanyaan. Ukuran ini dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000) (D. S. Carlson, Kacmar and Williams, 2000) (Aboobaker, Edward and Pramatha, 2017a) (Yunita and Kismono, 2015), dengan nilai *alpha* sebesar 0,848, yang berarti menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tersebut reliabel.

Adapun 9 indikator itu adalah :

a) *Time-based conflict.*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pekerjaan.

Indikatornya adalah :

- Waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga sering mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan.
- Waktu yang dihabiskan bersama keluarga sangat mengurangi waktu untuk kegiatan yang bisa menunjang karir.
- Harus kehilangan aktivitas kerja karena jumlah waktu yang harus dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga.

b) Strain-based conflict.

Terjadi pada saat tekanan dari peran keluarga mempengaruhi kinerja peran dalam pekerjaan.

Indikatornya adalah :

- * Karena stres di rumah, sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja.
- * Stres dari tanggung jawab keluarga mengakibatkan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.
- * Ketegangan dan kecemasan dari keluarga seringkali melemahkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

c) Behavior-based conflict.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dalam keluarga dengan yang diinginkan oleh perilaku dalam pekerjaan.

Indikatornya adalah :

- Perilaku bekerja yang terbentuk di rumah sepertinya tidak efektif di tempat kerja.

- Perilaku yang efektif dan diperlukan di rumah akan menjadi kontraproduktif di tempat kerja.
- Perilaku dalam pemecahan masalah yang terjadi di rumah kurang bermanfaat di tempat kerja.

3) *Intention to Quit (IQ)*

Intention to quit didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan melihat ke depan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Masroor and Fakir, 2010). Dari hasil penelitian ditemukan bahwa WFC dan FWC secara positif dan signifikan berkorelasi dengan ITQ (AJAZ, MEHMOOD and KASHIF, 2015). Turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi mereka. Ada beberapa istilah lain digunakan secara bergantian dengan istilah pergantian (turnover), seperti berhenti (quits), gesekan (attrition), keluar (exits), mobilitas (mobility), migrasi (migration) atau suksesi (succession) (Alniaçik *et al.*, 2013). Untuk

mengukur keinginan untuk berhenti bekerja dalam penelitian ini digunakan 4 indikator yaitu :

- Mungkin akan berpindah kerja ke perusahaan lain dalam tahun ini
- Berencana mencari pekerjaan yang berbeda pada organisasi lain dalam 12 bulan mendatang
- Aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain

- Sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini

4) *Psychological Strain (PS)*

Strain adalah reaksi psikologis, perilaku, dan reaksi fisiologis terhadap tuntutan lingkungan, ancaman, dan tantangan (yaitu, stres) dan termasuk responnya seperti kelelahan, depresi, dan sakit kepala (Ganster & Rosen, 2013; Griffin & Clarke, 2011).

Strain Psikologis Versi 12-item dari *General Health Questionnaire* (GHQ-12; Goldberg & Williams, 1991) dipilih untuk mengukur ketegangan psikologis. Meskipun skala ini pada awalnya dirancang sebagai ukuran unidimensional, penelitian analisis faktor yang lebih baru telah melaporkan pengukuran menjadi dua dimensi (Wan and Martin, 2006); (Kalliath, O'Driscoll and Brough, 2004) dengan dua faktor berbeda, yaitu Kecemasan / Depresi dan Disfungsi Sosial. Untuk tujuan penelitian ini, subskala Kecemasan / Depresi digunakan karena subskala ini terbukti lebih kuat diantara keduanya (Kalliath, O'Driscoll and Brough, 2004). Untuk tujuan kejelasan, peneliti akan menyebutkan sebagai ukuran 'ketegangan psikologis' dan bukan dengan nama lengkap 'ketegangan psikologis - kecemasan / depresi'. Skala GHQ-12 ditunjukkan memiliki koefisien konsistensi internal 0,81 untuk *Psychological Strain - Anxiety/depression* dan 0,76 untuk *Psychological Strain-Social dysfunction* (Wan and Martin, 2006). Dalam penelitian Kalliath *et al.*, 2014, konsistensi internal untuk *Psychological Strain-*

Anxiety/depression (Ketegangan psikologi - Kecemasan/Depresi) adalah 0,89. Dalam penelitian ini digunakan 4 indikator yaitu: (Wan and Martin, 2006).

- Merasa tidak bisa mengatasi kesulitan
- Sudah merasa tidak bahagia dan depresi
- Sudah kehilangan kepercayaan diri
- Sudah memikirkan diri sebagai orang yang tidak berharga

5) *Social Capital (SC)*

Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 1988). Modal Sosial adalah sumber daya yang dapat dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru. Sedangkan yang disebut sumber daya (*resources*) adalah sesuatu yang dapat dipergunakan untuk dikonsumsi, disimpan dan diinvestasikan. Sumberdaya yang digunakan untuk investasi disebut sebagai modal.

Modal sosial dapat dilihat dari berbagai level analisis. Coleman (1988); Putnam (1995) menggunakan level analisis masyarakat dan negara, sedangkan Nahapiet dan Ghoshal, (1988) serta Tsai dan Ghoshal (1998) menekankan pada unit analisis kelompok. Akdere (2005) melihat modal sosial ke dalam tiga level analisis. Pertama level analisis makro, berkaitan dengan

pemerintah, peran hukum, sipil dan kebebasan politik. Pada level meso memperhatikan pada pengembangan kelompok dan organisasi. Sedangkan pada level mikro berkaitan dengan level analisis individu.

Modal sosial adalah variabel psikologis yang bisa menjelaskan bagaimana seseorang bertindak dan berperilaku. Modal sosial merupakan kekayaan personal yang dimiliki oleh seorang individu. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi punya sikap respek, bersahabat dan percaya kepada orang lain, mereka mengutamakan kebersamaan dalam komunitas daripada kepentingan pribadi dan mereka senang berpartisipasi sebagai aktor dalam masyarakat (Tjahjono, 2016).

Modal sosial dapat dilihat dari analisis individu sebagai karakteristik dan propoerti individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan (Tjahjono, 2017). Modal sosial terdiri atas tiga dimensi, yaitu struktural, relasional dan kognitif dan dioperasionalisasikan ke dalam 12 indikator. Dimensi struktural terdiri atas 4 indikator, dimensi relasional terdiri atas 5 indikator dan dimensi kognitif terdiri atas 3 indikator.

Dalam penelitian ini analisis akan dilakukan dengan menggunakan ketiga dimensi dengan 12 indikator sebagai berikut :

- 1) Dimensi Struktural

- * Sering berpartisipasi dalam kegiatan di sekitar saya
- * Senang berdiskusi dengan teman-teman di sekitar saya
- * Ingin terlibat dalam aktifitas organisasi
- * Bersedia diminta membantu aktifitas non rutin di dalam organisasi

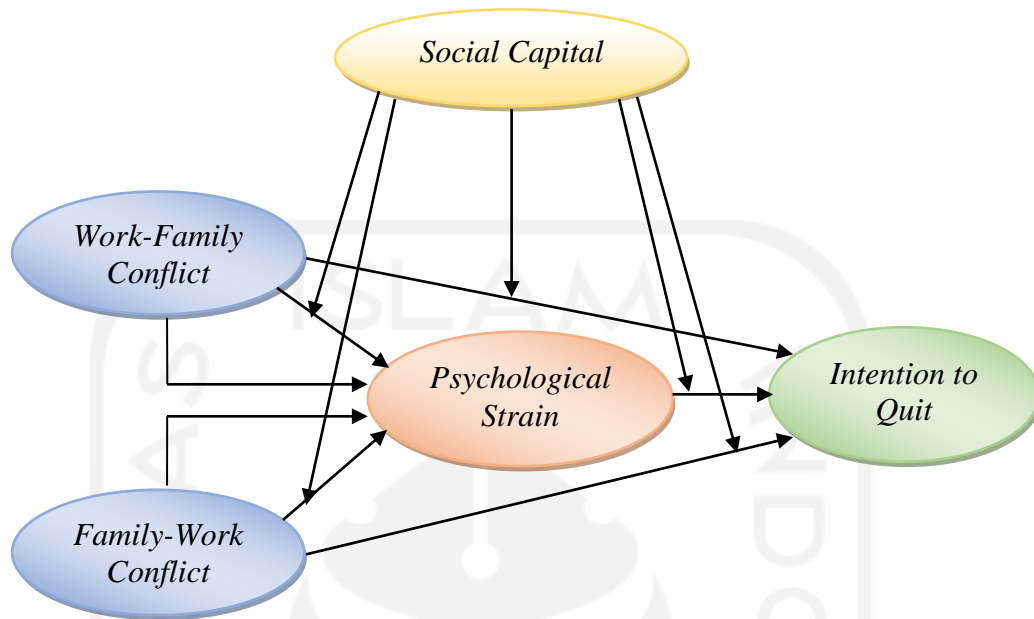
2) Dimensi Relasional

- * Percaya bahwa teman-teman dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan
- * Punya banyak teman yang dapat membantu saya apabila saya menemui kesulitan
- * Merasa bertanggung jawab membantu teman-teman saat mengerjakan pekerjaan mereka
- * Sering berbagi ide dan gagasan bagi lingkungan kerja saya
- * Senang menerima masukan dari teman-teman kerja saya

3) Dimensi Kognitif

- * Senang bekerja mewakili organisasi tempat saya bekerja
- * Senang berkomunikasi dengan bahasa dan gaya dimiliki organisasi tempat saya bekerja
- * Senang apabila orang lain tahu organisasi tempat saya bekerja

4.1.4. Model Penelitian



Gambar 4.1. : Model Penelitian

4.1.5 Hipotesis

Tabel 4.2. Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis
Hipotesis 1	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .
Hipotesis 2	<i>Family-Work Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .
Hipotesis 3	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Strain</i> .
Hipotesis 4	<i>Family-Work Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Strain</i> .

Hipotesis 5	<i>Psychological Strain</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .
Hipotesis 6	<i>Psychological Strain</i> berperan memediasi pengaruh positif <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .
Hipotesis 7	<i>Psychological Strain</i> berperan memediasi pengaruh positif <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .
Hipotesis 8	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.
Hipotesis 9	Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.
Hipotesis 10	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Psychological Strain</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.
Hipotesis 11	Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Psychological Strain</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan

	karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.
Hipotesis 12	Pengaruh <i>Psychological Strain</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.

4.2. Metode Analisis

4.2.1. Uji Kualitas Instrumen

1) Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau analisis faktor digunakan untuk menguji dimensional dari suatu konstruk teoritis dan sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk atau variabel laten tersebut dengan menggunakan CFA. Dalam penelitian ini digunakan model CFA *first order*, dimana pada model CFA *first order* indikator-indikator di implementasikan dalam item-item yang secara langsung mengukur konstraknya. Dalam pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika *loading factor* ≥ 0.50 (Tjahjono, 2021).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur fenomena yang sama. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum jika nilai CR (*Construct Reliability*) > 0.70 sedangkan reliabilitas ≤ 0.70 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratori. Selain itu, untuk semakin memperkuat hasil analisis dari uji reliabilitas dapat dilihat dengan hasil perhitungan rerata VE (*Variance Extracted*). Dimana ketika nilai VE yang diperoleh > 0.5 maka dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2014).

4.2.2. Metode Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pernyataan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh item yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan

nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden (Sekaran and Bougie, 2010).

2) Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan AMOS versi 22. Alasan penggunaan alat analisis ini karena adanya beberapa hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini, sehingga penggunaan AMOS versi 22 mengkombinasikan beberapa teknik yang menyertakan analisis faktor, analisis *path* dan analisis regresi.

Dalam pengujian hipotesis perlu untuk memilih atau menentukan tingkat signifikansi, dan untuk memilih tingkat signifikansi peneliti harus memerhatikan hasil penelitian terdahulu terhadap penelitian sejenis. Masing-masing bidang ilmu mempunyai standar yang berbeda dalam menentukan signifikansi.

Pada ilmu sosial biasanya menggunakan tingkat signifikansi antara 90% ($\alpha = 10\%$) sampai 95% ($\alpha = 5\%$), sedangkan ilmu-ilmu eksakta biasanya menggunakan tingkat signifikansi antara 98% ($\alpha = 2\%$) sampai 99% ($\alpha = 1\%$). Terkait dengan hal tersebut, adapun tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ($\alpha = 5\%$). Artinya, keputusan peneliti untuk menolak atau

mendukung hipotesis nol memiliki probabilitas kesalahan sebesar 5% (Ghozali, 2014).

Asumsi-Asumsi Penggunaan SEM

Menurut Ghozali, (2014) sebelum melakukan pengujian terhadap konstruk-konstruk yang ada, beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengolahan SEM, antara lain:

a) Kecukupan Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini adalah minimum berjumlah 100-200 sampel atau jumlah indikator dikalikan 5 – 10 (Sekaran dan Bougie, 2010).

b) Uji *Outliers*

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Jika terjadi *outliers* maka data tersebut dapat dikeluarkan dari analisis. Uji *outliers univariate* dilakukan dengan melihat nilai ambang batas dari *z-score* itu berada pada rentang 3-4. Oleh karena itu kasus atau observasi yang mempunyai $z\text{-score} \geq 4.0$ dikategorikan *outliers*. Nilai *z-score* adalah nilai yang sudah di standarkan sehingga memiliki rata-rata (*mean*) 0 dan standar deviasi 1 (Ghozali, 2014).

Outliers multivariate dilakukan dengan kriteria jarak *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah

berdasarkan nilai *Chi-square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi dengan $p < 0.001$. Apabila nilai *mahalanobis d-squared* lebih besar dari nilai *mahalanobis* pada tabel, maka data tersebut adalah *multivariate outliers* yang harus dikeluarkan (Ghozali, 2014).

c) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian dari masing-masing variabel. Jika distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0.01 jika *Critical Ratio* (CR), *skewenes* (kemiringan), atau CR *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari ± 2.58 (Ghozali, 2014).

d) Uji Multikolinieritas

Asumsi *multikolinieritas* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. *Multikolinieritas* dapat dideteksi dari determinan *matriks kovarian*. Apabila korelasi antar konstruk eksogen < 0.85 berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2014).

Langkah-Langkah SEM

Adapun langkah-langkah dalam pengujian SEM adalah sebagai berikut:

a) Pengembangan Model Teoritis

Pengembangan model dalam SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teori yang kuat. Dengan kata lain, tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. Hal ini sebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, melainkan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empiris. SEM bukan untuk menghasilkan kausalitas, melainkan membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik. Itulah sebabnya uji hipotesis mengenai perbedaan dengan menggunakan *uji chi-square* (Ghozali, 2014).

b) Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

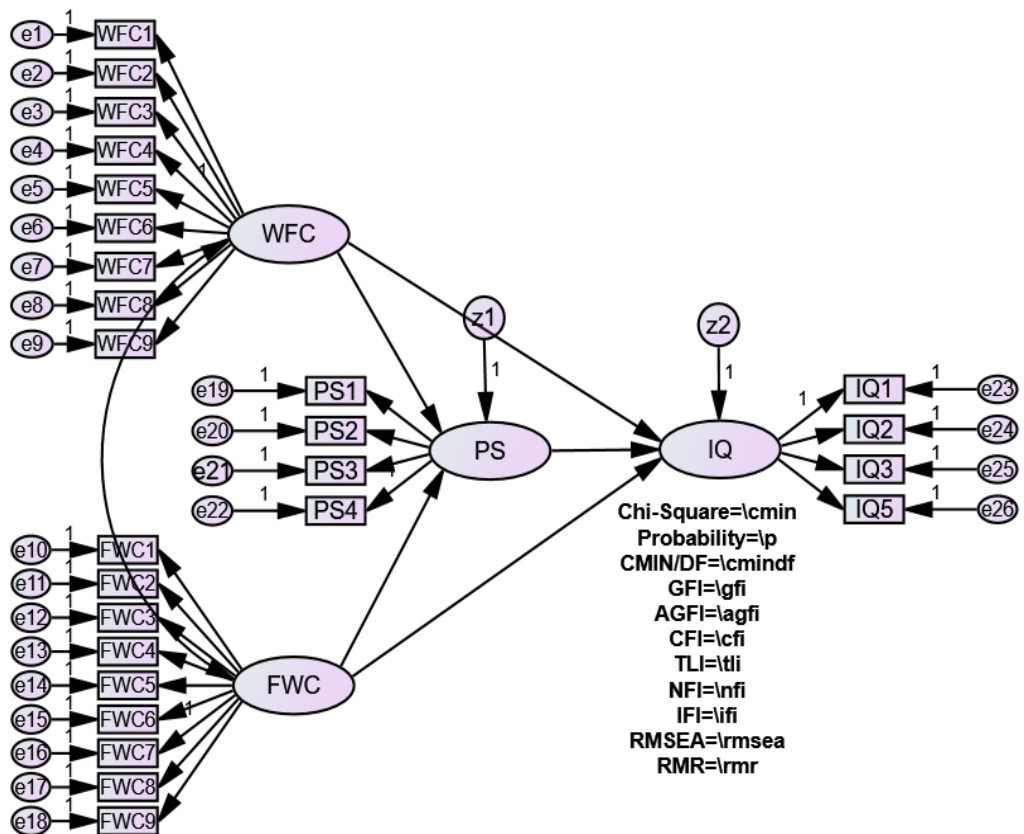
Model teoritis yang telah dibangun selanjutnya digambarkan dalam sebuah diagram *path*, untuk mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam SEM dikenal istilah faktor atau konstruk (*construct*) yaitu konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Menurut Ghozali (2014) konstruk yang dibangun dalam diagram *path* dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu:

(1) *Exogenous construct* atau konstruk eksogen

Konstruk eksogen disebut sebagai variabel independen yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model.

(2) *Endogenous construct* atau konstruk endogen

Konstruk endogen merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk endogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.



Gambar 3.2. : Pengembangan Diagram Alur

c) Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

SEM hanya menggunakan matrik varian atau kovarian atau matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik korelasi mempunyai rentang yang sudah umum dan tertentu yaitu 0 sampai dengan ± 1 dan karena itu memungkinkan untuk melakukan perbandingan yang langsung antara koefisien dalam model. Matrik kovarian umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan, sebab *standard error* yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input (Ghozali, 2014).

Pada penelitian ini, pengolahan dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* AMOS versi 24. Jumlah sampel dalam penelitian ini berkisar antara 100 – 200. Oleh karena itu, maka teknik analisis yang dipilih adalah *Maximum Likelihood Estimation* (ML).

d) Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Menurut Ghozali (2014) masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala sebagai berikut:

(1) *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar

(2) Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.

(3) Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varians error* yang negatif

(4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat misalnya > 0.9 .

e) Evaluasi Kriteria *Goodnes of Fit*

Menurut Ghozali (2014) tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Setelah asumsi-asumsi SEM terpenuhi, langkah berikutnya adalah menentukan kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi model dan pengaruh-pengaruh yang ditampilkan dalam model. Evaluasi model dilakukan melalui uji kesesuaian dan statistik, serta uji reliabilitas. Dalam uji kesesuaian dan statistik dilakukan dengan menggunakan beberapa *fit index* untuk mengukur kebenaran model yang diajukan. Beberapa indeks-indeks kesesuaian (*Goodness-of Fit Indexes*) dan *cut off value* yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model antara lain:

(1) X^2 – Uji *Chi Square Statistic*

Alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi Square Statistic*. *Chi Square* bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila *Chi-Square* rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu (Ghozali, 2014).

(2) CMIN/DF

The minimum sample discrepancy function (CMIN) dibagi dengan *degrees of freedom* akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat *fit*-nya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DF-nya sehingga disebut X^2 relatif. Byrne (1988) mengusulkan nilai rasio ini < 2 merupakan ukuran *fit* (Ghozali, 2014).

(3) GFI (*Goodness of Fit Index*)

Indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varian dalam matrik kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terstimasi. GFI adalah sebuah ukuran *non-statistical* yang mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*. Banyak peneliti

menganjurkan nilai ≥ 0.90 sebagai ukuran *good fit* (Ghozali, 2014).

(4) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

AGFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. *Fit index* ini dapat di-*adjust* terhadap *degrees of freedom* yang tersedia dalam menguji diterima tidaknya model. GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varian dalam sebuah matrik kovarian sampel. Nilai yang direkomendasikan adalah ≥ 0.90 (Ghozali, 2014).

(5) CFI (*Comparative Fit Index*)

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 – 1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0.95$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Ghozali, 2014).

(6) TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI adalah sebuah *alternative incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang di uji terhadap

sebuah *baseline* model. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah ≥ 0.90 (Ghozali, 2014).

(7) NFI (*Normed Fit Indeks*)

NFI merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (*no fit at all*) sampai 1.0 (*Perfect fit*). Seperti halnya TLI tidak ada nilai *absolute* yang dapat digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan ≥ 0.90 (Ghozali, 2014).

(8) IFI (*Incremental Fit index*)

IFI adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk melihat *goodness of fit* dari suatu model penelitian. Nilai IFI ≥ 0.90 menunjukkan *good fit*.

(9) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA ≤ 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima (Ghozali, 2014).

(10) RMR/RMSR (*The Root Mean Square Residual*)

RMR mewakili nilai rata-rata residual yang diperoleh dari mencocokkan matrik varian-kovarian dari model yang

dihipotesiskan dengan matrik varian-kovarian teramati, sehingga sukar untuk diinterpretasikan. *Standardized* RMR mewakili nilai rata-rata seluruh residuals dan mempunyai rentang dari 0 – 1. Model yang mempunyai kecocokan baik (*good fit*) akan mempunyai nilai *standardized* RMR/RMSR ≤ 0.05 (Wijanto, 2008).

Dengan demikian indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model seperti yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Goodness Fit Index

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>
X ² – Chi Square	Diharapkan Kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
CMIN/DF	≤ 2.00
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.90
TLI	≥ 0.90
NFI	≥ 0.90
IFI	≥ 0.90
RMSEA	≤ 0.08
RMR	≤ 0.05

Sumber: (Ghozali, 2014).

(11) Uji Signifikansi Parameter

Keputusan signifikan atau tidaknya variabel indikator dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *p-value* dengan tingkat signifikansi yang dipilih (α). Besarnya nilai α biasanya sebesar 5% (0.05). Selain itu, tingkat signifikansi juga dilihat dari nilai CR (*Critical Ratio*). Jika nilai CR > 1.96 maka variabel dikatakan signifikan dan jika tidak maka tidak signifikan, hal ini sama saja jika *p-value* < 0.05 maka variabel indikator dikatakan signifikan, sedangkan bila *p-value* \geq 0.05 maka variabel indikator dikatakan tidak signifikan (Ghozali, 2014).

(12) Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasikan model untuk model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Namun harus diperhatikan, bahwa segala modifikasi terhadap model (walaupun sangat sedikit) harus berdasarkan teori yang mendukung.

(13) Uji SEM dengan Mediasi

Uji SEM dengan mediasi pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel mediasi *Psychological strain* memiliki peran sebagai pemediasi pengaruh variabel eksogen (*Work-Family Conflict, Family-*

Work Conflict) terhadap variabel endogen (*Intention to quit*).

Model mediasi pada SEM dapat dilihat dari pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total. Dimana hubungan tersebut dapat diukur dari nilai faktor *loading standard* masing-masing variabel pada *output standardized regression weights*. setelah nilai dari pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh maka langkah selanjutnya membandingkan nilai dari kedua hubungan. Apabila hubungan tidak langsung lebih tinggi nilainya dari pada hubungan langsung, maka variabel mediasi *Psychological strains* memiliki peran sebagai pemediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian.

Uji Moderasi

Pengujian terhadap peran moderasi variabel *Social Capital* pada pengaruh antar variabel, terdiri dari :

- 1) *Social Capital* berperan memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap ketegangan psikologis
- 2) *Social Capital* berperan memoderasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap ketegangan psikologis
- 3) *Social Capital* berperan memoderasi pengaruh konflik pekerjaan- keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja

- 4) *Social Capital* berperan memoderasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja
- 5) *Social Capital* berperan memoderasi pengaruh ketegangan psikologis terhadap keinginan untuk berhenti bekerja

Untuk pengujian hipotesis tentang peran moderasi variabel *Social Capital* dilakukan dengan metode interaksi (Ghozali, 2017) Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi benar/terbukti berperan sebagai pemoderasi pada pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependennya.

Selain menggunakan metode interaksi pengujian hipotesis juga dilakukan dengan menggunakan konfigurasi analisis *SEM Full-Model* terhadap dua kelompok dengan pengelompokan berdasarkan variabel moderasi tersebut, yaitu kelompok nilai tinggi dan rendah. Pengelompokan dilakukan dengan memecah sampel menjadi dua kelompok berdasarkan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi. Pada kenyataannya variabel yang ditempatkan sebagai variabel moderasi bisa berupa data dikotomi maupun data kontinu. Jika data berupa data dikotomi maka pembagian kelompok dapat dengan mudah membedakan kelompok satu dan yang kedua, sedangkan untuk membagi kelompok jika variabel yang ditempatkan sebagai variabel moderasi berupa data kontinu maka kita harus

menghitung nilai rata-rata (mean) terlebih dahulu. Jika di bawah atau sama dengan nilai rata-rata (mean) maka dimasukkan ke kelompok pertama dan jika di atas nilai rata-rata maka dimasukkan ke kelompok yang kedua.



V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Tinjauan Umum Objek Penelitian

5.1.1. Sejarah Singkat BPR BKK Purwokerto, Purbalingga dan Mandiraja (Banjarnegara)

PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) berdiri pada tahun 1969 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No.Psa.5226/1969/8/2/4. BKK berdiri di tiap-tiap kecamatan di seluruh Jawa Tengah dengan status sebagai proyek. Kemudian pada tahun 1981, kedudukan BKK makin kokoh dengan dikeluarkannya Perda Jateng No.11/1981. Perda ini telah diubah selama beberapa kali seiring berjalannya waktu. Perda Jateng yang saat ini digunakan adalah Perda No.11 Tahun 2008 Tentang PD BPR BKK di Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Perda No.3 Tahun 2012.

Pada tahun 1983, dikeluarkan pula Paket Juni 1983 tentang Deregulasi Perbankan di Indonesia. Paket ini bertujuan untuk merangsang pertumbuhan sektor perbankan di Indonesia. Paket kemudian diperbaharui kembali melalui Pakto (Paket Oktober) 1988. Isi dari Paket Oktober 1988 ini tentang dorongan terhadap pendirian bank-bank dan bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa keuangan. Pemerintah juga mengeluarkan kebijakan Deregulasi Perbankan dengan adanya kemudahan menjadi BPR (Bank Perkreditan Rakyat).

Tahun 1991 menjadi awal mula berkembangnya BKK, karena pada saat itu Pemerintah mengusulkan 510 unit BKK untuk diubah

statusnya menjadi BPR. Namun hanya 202 unit BKK yang disetujui oleh BI dan diubah statusnya menjadi BPR BKK. Sebanyak 308 unit lainnya masih berstatus BKK. Selang 4 tahun kemudian tepatnya di tahun 1995 Pemerintah kembali mengusulkan 308 unit BKK kepada BI agar diubah statusnya menjadi BPR BKK. Hasilnya 148 unit disetujui menjadi BPR BKK dan 160 unit sisanya masih tetap sebagai BKK.

Untuk memperluas unit kerjanya BKK di tiap Kabupaten atau Kota melakukan merger. Tepatnya pada tahun 2005-2008 BPR BKK yang berjumlah 350 diseluruh Jawa Tengah merger menjadi berjumlah 37 unit. Selanjutnya pada jangka waktu tahun 2009-2010 BKK yang berjumlah 160 unit di tiap Kabupaten atau Kotanya merger menjadi 29 unit. Tahun 2019 status Badan Hukum yang semula Perusahaan Daerah (PD) berubah menjadi PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda).

PD BPR BKK Purbalingga adalah Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Purbalingga yang awalnya berdiri berdasarkan SK Gubernur KDH Tk. I Jateng No. Dsa323/1970/12/19/74 tgl. 19 November 1970, sebagai Unit Operasional dari Lembaga Pembiayaan Pembangunan Desa (LPPD) di Tingkat Kecamatan di Jawa Tengah dan bergerak di bidang keuangan.

Maksud & tujuan pendirian BKK (waktu itu LPPD) adalah untuk meningkatkan produktivitas bidang pertanian dan pendapatan perkapita secara nyata terutama petani. Permodalan BKK berasal dari Kredit Pemda Provinsi Jawa Tengah yang diambil dari APBD sebesar

Rp 1 juta,-. Saat itu dalam menjalankan usahanya, BKK tidak menerima langsung dana dari masyarakat, simpanan yang dihimpun merupakan simpanan wajib dari nasabah yang ditarik pada saat pencairan. BKK memberikan pinjaman untuk sektor pertanian, peternakan, perikanan, kerajinan (industri rumah tangga) dan perdagangan umum. Waktu itu prosedur pemberian kredit melalui lurah dan camat.

Status & kemandirian merupakan keterbatasan BKK waktu itu dlm menjalankan usahanya sehingga menyebabkan perkembangan BKK tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut mendorong Pemda Tk I Jawa Tengah memantapkan dasar hukum BKK dengan Perda No. 11 Tahun 1981 yang mengubah status Proyek menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dalam ketentuan tersebut antara lain menetapkan bahwa di setiap kecamatan di Jawa Tengah didirikan BKK yang berkantor pusat di ibu kota kecamatan (saat pendirian berjumlah 510 unit BKK), kemudian prosedur pemberian kredit melalui lurah dan camat tidak berlaku lagi. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dibuka pos pelayanan di desa/pasar.

Selanjutnya beberapa BKK di Jawa Tengah (202 unit BKK) memperoleh izin usaha sebagai BPR Sesuai dg SK Menteri Keuangan RI No. 386/KM/13/1991 tgl. 8 Oktober 1991, termasuk 11 unit BKK di Kabupaten Purbalingga. Dalam perkembangannya 11 unit BPR BKK di Kabupaten Purbalingga mengalami pertumbuhan yang cukup

pesat, namun demikian masih terdapat beberapa kelemahan & tantangan antara lain : Bukti Empirik, adanya gap mekanisme operasional, perkembangan yang beragam dan menurunnya kinerja BPR BKK. Adanya amanat Arsitektur Perbankan Indonesia (API), dimana Struktur bank harus sehat, bank harus kuat & berdaya saing tinggi, *good corporate governance* serta memiliki infrastruktur yang lengkap.

PD. BPR BKK Mandiraja didirikan pada tanggal 15 September 1972. Dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1985 ditetapkan sebagai Lembaga Keuangan Non Bank. Pada th 2006 PD. BPR BKK se-Kabupaten Banjarnegara melakukan merger sesuai Surat Keputusan Gubernur No. 503/16/2006 tanggal 28 Maret 2006 dan mendapat persetujuan Bank Indonesia dengan Keputusan Deputi BI No. 8/4/KEP.DpG/2006 tanggal 28 Februari 2006 tentang Pemberian Ijin Penggabungan Usaha (Merger) PD BPR BKK Mandiraja, PD BPR BKK Purwokerto Klampok, PD BPR BKK Pagentan, PD BPR BKK Banjarmangu, PD BPR BKK Purwonegoro, PD BPR BKK Madukara, PD BPR BKK Punggelan, PD BPR BKK Karangobar, PD BPR BKK Susukan, PD BPR BKK Rakit, PD BPR BKK Pejawaran, PD BPR BKK Wanayasa, PD BPR BKK Wanadadi, PD BPR BKK Kalibening.

Perkembangan usaha yang baik dan konsisten mendorong diusulkannya Badan Kredit Kecamatan Mandiraja menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR BKK). Permohonan

tersebut mendapat sambutan positif dengan dikeluarkannya SK Menteri Keuangan RI No. KEP.480/KM.13/1991 pada tanggal 8 Oktober 1991.

5.1.2. Visi dan Misi

PT BPR BKK Purwokerto

Visi

"Menjadi Bank Perkreditan Rakyat Yang Sehat, Terpercaya Dan Unggul Dalam Memberikan Layanan Kepada Masyarakat".

Misi

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disertai peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
2. Meningkatkan pertumbuhan usaha dan penyelenggaraan operasional perbankan secara professional
3. Mengoptimalkan potensi wilayah Kabupaten Banyumas
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian permodalan yang mudah dan murah
5. Meningkatkan layanan dan kemudahan bertransaksi kepada masyarakat
6. Meningkatkan kontribusi Pendapatan Asli Daerah berupa setoran deviden
7. Meningkatkan kontribusi setoran pajak penghasilan kepada pemerintah dalam rangka mendukung terwujudnya pemerataan pembangunan disegala bidang

8. Menguasai segmen pasar BPR di Kabupaten Banyumas

PD BPR BKK Purbalingga

Visi

“Mewujudkan Bank yang sehat, kuat, mandiri dan berdaya saing dengan memberi layanan jasa perbankan secara efektif dan efisien”

Misi

“Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat serta untuk meningkatkan pendapatan asli daerah”.

PD. BPR BKK Mandiraja

Visi

Membangun BPR yang sehat, kuat, dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat.

Misi

1. Melayani nasabah dengan produk dan jasa layanan yang sesuai dengan kebutuhan.
2. Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis agar dapat menunjang perkembangan tenaga profesional yang berkualitas, berdedikasi dan memiliki integritas yang tinggi.
3. Memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap lingkungan sekitar sebagai wujud partisipasi aktif membangun daerah dan negara.

4. Meningkatkan daya saing perusahaan di tengah pertumbuhan industri yang cepat untuk memberikan keuntungan yang wajar bagi para pemegang saham dan berbagai pihak yang berkepentingan.

5.1.3. Karakteristik Responden

Dengan metode sampel jenuh didalam pengambilan sampel, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 283 orang, terdiri dari 270 orang karyawan dengan status *dual earner* dan 13 orang dengan status *single parent*.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada Desember 2019 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Respon Rate

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Total kuesioner yang dibagikan	283	-
Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali	272	96,1
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	11	38,9
Jumlah kuesioner dengan jawaban tidak lengkap	2	0,7
Kuesioner yang sah untuk dianalisis	270	95,4

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diperoleh gambaran bahwa dari 283 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 272 kuesioner. Terdapat 2 kuesioner yang tidak bisa digunakan karena responden menjawab tidak lengkap, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 270, terdiri dari 257 orang karyawan dengan status *dual earner* dan 13 orang dengan status *single parent*.

a. Responden berdasarkan jenis kelamin.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2.
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	SPdA		PBdA		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Laki-Laki	2	0.74	135	50	137	50.74
Wanita	11	4.07	122	45.19	133	49.26
Σ	13	4.81	257	95.19	270	100.00

Sumber: data primer.

SPdA : *Single parent* dengan anak

PBdA: Pasangan bekerja dengan anak

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan akan tetapi dengan selisih yang tidak terlalu banyak. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50.74 % sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 49.26 %.

b. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.3.
Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	SPdA		PBdA		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
SLTA	6	2.22	57	21.11	65	24.07
D3	0	0	17	6.30	17	6.30
Sarjana/Pasca Sarjana	7	2.59	183	67.78	188	69.63
Σ	13	4.81	257	95.19	270	100.00

Sumber: data primer.

SPdA : *Single parent* dengan anak

PBdA: Pasangan bekerja dengan anak

Dari data tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebagian besar pada tingkat pendidikan Sarjana / Pasca Sarjana sebanyak 69.63 %, sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 24.07 % dan responden dengan tingkat pendidikan D3 ada sebanyak 6.3 %

c. Responden berdasarkan usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4.
Responden berdasarkan usia

Usia	SPdA		PBdA		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
≤ 30 th	0	0	81	30	81	30.00
> 30 th – 40 th	1	0.37	50	18.52	51	18.89
> 40 th – 50 th	9	3.33	80	29.63	89	32.96
> 50 th	3	1.11	46	17.04	49	18.15
Σ	13	4.81	257	95.19	270	100.00

Sumber: data primer.

SPdA : *Single parent* dengan anak
 PBdA: Pasangan bekerja dengan anak

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar berusia > 40 – 50 tahun sebanyak 32.96 %, sedangkan responden berusia \leq 30 tahun sebanyak 30 %, responden berusia >30 – 40 tahun sebanyak 18.89 % dan responden usia > 50 tahun ada sebanyak 18.15 %.

d. Responden berdasarkan masa kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.5.
 Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	SPdA		PBdA		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
\leq 5 tahun	0	0	80	29.63	80	29.63
> 5 th – 15 th	1	0.37	51	18.89	52	19.26
> 15 th – 25 th	10	3.70	87	32.22	97	35.93
> 25 th	2	0.74	39	14.44	41	15.19
Σ	13	4.81	257	95.19	270	100.00

Sumber: data primer.

SPdA : *Single parent* dengan anak
 PBdA: Pasangan bekerja dengan anak

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebagian besar dengan masa kerja > 15 – 25 tahun sebanyak 35.93 %, responden dengan masa kerja \leq 5 tahun sebanyak 29.63 %, responden dengan masa kerja > 5 – 15 tahun sebanyak 19.26 % dan responden dengan masa kerja > 25 tahun ada sebanyak 15.19 %.

5.2. Analisis Data

5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau analisis faktor digunakan untuk menguji dimensional dari suatu konstruk teoritis atau sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis. Validitas menunjukkan kemampuan indikator sebagai alat ukur dalam mengukur konstruk atau variabel (Tjahjono, 2021). Dalam pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika *loading factor* ≥ 0.50 .

- 1) Uji CFA Work-Family Conflict (WFC) dan Family-Work Conflict (FWC)

Tabel 5.6.
Hasil Uji CFA Konstruk Eksogen

	<i>Loading factor</i>	P	Keterangan
WFC1	.889	***	Valid
WFC2	.882	***	Valid
WFC3	.870	***	Valid
WFC4	.820	***	Valid
WFC5	.884	***	Valid
WFC6	.890	***	Valid
WFC7	.845	***	Valid
WFC8	.890	***	Valid
WFC9	.864	***	Valid
FWC1	.865	***	Valid

FWC2	.881	***	Valid
FWC3	.896	***	Valid
FWC4	.874	***	Valid
FWC5	.881	***	Valid
FWC6	.892	***	Valid
FWC7	.866	***	Valid
FWC8	.879	***	Valid
FWC9	.886	***	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020.

Dari Tabel 5.3. di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk eksogen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *loading factor* ≥ 0.5 . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk eksogen dalam penelitian dinyatakan valid.

- 2) Uji CFA Variabel Psychological Strains (PS) dan Intention to Quit (IQ)

Tabel 5.7.

Hasil Uji CFA Konstruk Endogen dan Mediasi

	<i>Loading factor</i>	P	Keterangan
PS1	.832	***	Valid
PS2	.926	***	Valid
PS3	.927	***	Valid
PS4	.929	***	Valid
IQ1	.913	***	Valid

IQ2	.875	***	Valid
IQ3	.893	***	Valid
IQ4	.869	***	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020.

Dari Tabel 5.4. di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk endogen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *loading factor* ≥ 0.5 . Berdasarkan hasil tersebut, maka semua indikator konstruk endogen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dikatakan *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur fenomena yang sama.

Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur, dapat dilihat dari nilai CR (*Construct Reliability*) dan VE (*Variance Extracted*) yang dihasilkan. Apabila diperoleh nilai CR dari perhitungan $\geq 0,70$ dan nilai VE dari perhitungan $\geq 0,50$, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan *reliable*. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel bawah ini:

Tabel 5.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	VE	Keterangan
Work-Family Conflict (WFC)	0.9658	0.7826	Reliabel
Family-Work Conflict (FWC)	0.9687	0.7960	Reliabel
Psychological Strains (PS)	0.9472	0.8323	Reliabel
Intention to Quit (IQ)	0.9369	0.8071	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2020, Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.8. Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC), Psychological strains (PS), Intention to quit (IQ) memenuhi kriteria *Construct Reliability* maupun *Variance Extracted*. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

5.2.2. Analisa Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarkan dan berisikan variabel *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, *Intention to quit*, *Psychological strains* dan *Social Capital*. Distribusi jawaban responden pada masing-masing variabel didasarkan pada kategori sebagaimana dalam tabel 2. Kategori penilaian jawaban responden dibuat melalui rentang skor maksimum dengan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan yaitu 6 kriteria.

Tabel 5.9. Standar kategori penilaian jawaban responden

Skala Interval	Kategori
1,000 – 1,833	Sangat Rendah/ Sangat Tidak baik
1,834 – 2,667	Rendah / Tidak baik
2,668 – 3,500	Agak Rendah/ Kurang baik
3,501 – 4,333	Agak Tinggi/ Agak baik
4,334 – 5,167	Tinggi/Baik
5,168 – 6,000	Sangat tinggi/ Sangat baik

Adapun hasil perhitungan statistik deskriptif dari semua variabel penelitian sebagaimana tercantum pada tabel 5.10. berikut.

Tabel 5.10. Hasil perhitungan statistik deskriptif

Descriptive Statistics							
	Mean	Std. Deviation	WFC	FWC	PS	IQ	SC
WFC	3.62	0.97	1.00	.866 ^{**}	.886 ^{**}	.900 ^{**}	.507 ^{**}
FWC	3.54	0.99		1.00	.894 ^{**}	.863 ^{**}	.422 ^{**}
PS	3.61	1.07			1.00	.908 ^{**}	.432 ^{**}
IQ	3.62	1.03				1.00	.483 ^{**}
SC	4.27	0.62					1.00

Correlations						
		WFC	FWC	PS	IQ	SC
WFC	Pearson Correlation	1	.866**	.886**	.900**	.507**
FWC	Pearson Correlation	.866**	1	.894**	.863**	.422**
PS	Pearson Correlation	.886**	.894**	1	.908**	.432**
IQ	Pearson Correlation	.900**	.863**	.908**	1	.483**
SC	Pearson Correlation	.507**	.422**	.432**	.483**	1

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

Analisa statistik deskriptif untuk distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, *Intention to quit*, *Psychological strains* dan *Social Capital* adalah sebagai berikut :

a. *Work-Family Conflict*

Dalam variabel *Work-Family Conflict* ini ada sembilan indikator yang digunakan. Rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,62

Hal ini menunjukkan bahwa kategori jawaban responden atas variabel *Work-Family Conflict* adalah agak tinggi.

Dengan demikian variabel *Work-Family Conflict* ini perlu diturunkankan lagi agar menjadi rendah.

b. *Family-Work Conflict*

Dalam variabel *Family-Work Conflict* ini ada sembilan indikator yang digunakan. Rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,54.

Hal ini menunjukkan bahwa kategori jawaban responden

atas variabel *Family-Work Conflict* adalah agak tinggi Dengan demikian variabel *Family-Work Conflict* ini perlu ditingkatkan lagi agar menjadi rendah.

c. *Psychological Strains*

Dalam variabel *Family-Work Conflict* ini ada sembilan indikator yang digunakan. Rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,61.

Hal ini menunjukkan bahwa kategori jawaban responden atas variabel *Family-Work Conflict* adalah agak tinggi.

Dengan demikian variabel *Family-Work Conflict* ini perlu ditingkatkan lagi agar menjadi rendah.

d. *Intention to Quit*

Dalam variabel *Family-Work Conflict* ini ada sembilan indikator yang digunakan. Rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,62.

Hal ini menunjukkan bahwa kategori jawaban responden atas variabel *Family-Work Conflict* adalah agak tinggi.

Dengan demikian variabel *Family-Work Conflict* ini perlu ditingkatkan lagi agar menjadi rendah.

e. *Social Capital*

Dalam variabel *Family-Work Conflict* ini ada sembilan indikator yang digunakan. Rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,27.

Hal ini menunjukkan bahwa kategori jawaban responden atas variabel *Family-Work Conflict* adalah agak tinggi.

Dengan demikian variabel *Family-Work Conflict* ini perlu ditingkatkan lagi agar menjadi rendah.

5.2.3. Evaluasi Asumsi SEM

Dalam SEM terdapat empat asumsi yaitu jumlah sampel, *outliers*, normalitas dan multikolinearitas. Berikut ini adalah evaluasi terhadap asumsi SEM:

a. Jumlah Sampel

Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 265 responden. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM. Dimana jumlah minimal sampel yang dibutuhkan untuk pengujian SEM yaitu sebanyak 100-200 sampel atau jumlah indikator dikalikan 5-10.

b. Uji *Outliers*

Berikut ini adalah hasil pengujian *outliers* sebagai berikut:

Tabel 5.11.
Hasil Uji *Outlier*

Observation Number	Mahalanobis Distance
47	51.620
143	51.415
252	49.915
67	49.283
39	48.573
71	48.509
132	47.142
249	46.812
...	...

Observation Number	Mahalanobis Distance
...	...

Sumber: Data Diolah, 2020.

Dari Tabel 5.6. di atas dapat dilihat bahwa tidak ada data yang melebihi angka 54.051 pada nilai *mahalanobis distance*, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *outlier*.

c. Uji Normalitas

Normalitas mencerminkan bentuk suatu distribusi data apakah normal atau tidak. Jika suatu distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk *skewenes* (kemiringan) atau untuk *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.12.
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	Ske w	c.r.	Kurtosi s	c.r.
FWC9	1.00 0	6.00 0	-0.178	- 1.181	-1.151	-3.823
FWC8	1.00 0	6.00 0	-0.120	-0.801	-1.151	-3.826
FWC7	1.00 0	6.00 0	-0.266	- 1.765	-1.002	-3.331
FWC6	1.00 0	6.00 0	-0.106	-0.705	-0.892	-2.965
FWC5	1.00 0	6.00 0	-0.240	- 1.598	-0.857	-2.849
FWC4	1.00	6.00	-0.091	-0.602	-1.088	-3.614

Variable	min	Max	Ske w	c.r.	Kurtosi s	c.r.
	0	0				
FWC3	1.00 0	6.00 0	-.170	- 1.131	-1.095	-3.638
FWC2	1.00 0	5.00 0	-.177	- 1.177	-1.068	-3.550
FWC1	1.00 0	6.00 0	-.032	-.216	-1.065	-3.540
WFC9	1.00 0	6.00 0	-.242	- 1.610	-1.008	-3.350
WFC8	1.00 0	5.00 0	-.208	- 1.382	-1.120	-3.722
WFC7	1.00 0	6.00 0	-.210	- 1.395	-.822	-2.732
WFC6	1.00 0	5.00 0	-.348	- 2.313	-.828	-2.751
WFC5	1.00 0	6.00 0	-.272	- 1.807	-1.067	-3.547
WFC4	1.00 0	6.00 0	-.328	- 2.180	-.961	-3.192
WFC3	1.00 0	6.00 0	-.318	- 2.114	-.958	-3.182
WFC2	1.00 0	5.00 0	-.394	- 2.616	-.939	-3.119
WFC1	1.00 0	6.00 0	-.316	- 2.102	-.699	-2.324
IQ4	1.00 0	6.00 0	-.261	- 1.734	-.792	-2.631
IQ3	1.00 0	6.00 0	-.387	- 2.573	-.697	-2.316
IQ2	1.00 0	6.00 0	-.355	- 2.357	-.712	-2.366
IQ1	1.00 0	5.00 0	-.434	- 2.884	-1.002	-3.328
PS4	1.00 0	6.00 0	-.409	- 2.716	-.872	-2.897
PS3	1.00 0	5.00 0	-.356	- 2.363	-1.060	-3.521
PS2	1.00 0	5.00 0	-.353	- 2.347	-1.084	-3.602
PS1	1.00 0	6.00 0	-.311	- 2.068	-.931	-3.094
Multivariat					85.185	18.17

Variable	min	Max	Ske w	c.r.	Kurtosi s	c.r.
e						1

Sumber: Data Diolah, 2020.

Dari Tabel 5.7 di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate*, dimana mayoritas data tidak berdistribusi normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih besar dari ketentuan $\pm 2,58$. Sama halnya dengan normalitas data secara *multivariate* yang menunjukkan bahwa nilai c.r lebih besar dari $\pm 2,58$. Sehingga data tidak berdistribusi normal. Merujuk dari Hair, *et. al.* (2006) yang menyatakan bahwa apabila data telah melebihi 200 maka dapat diasumsusikan telah berdistribusi normal (Normalitas data dengan menggunakan : *Limit Central Theorem*). Maka berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarian. Indikasi adanya multikolinieritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians sampel yang benar-benar kecil atau mendekati angka nol (Haryono, 2017). Berikut hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.13.
Korelasi Antar Variabel Independen

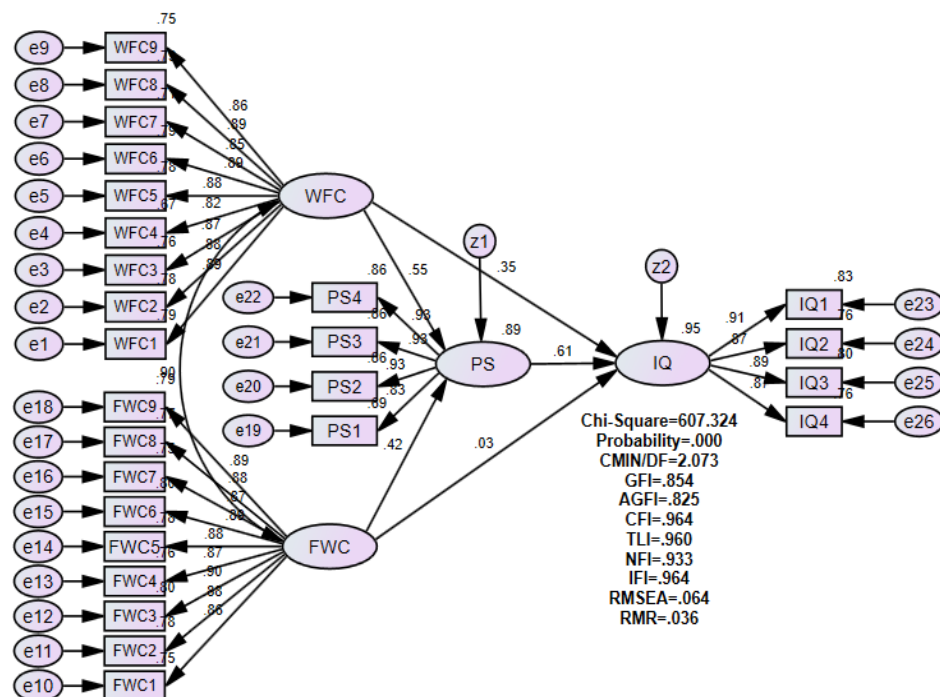
Determinant of sample covariance matrix	.000
-----------------------------------------	------

Sumber: Data Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 5.13. di atas dapat diketahui nilai dari *output determinan matriks kovarians* sebesar 0.000. Sehingga tidak terdapat multikolinieritas dan singularitas karena nilai *determinan matriks kovarians* sampel yang benar-benar kecil atau mendekati angka nol.

5.2.4. Evaluasi *Goodness of Fit Index*

Sebelum disajikan *goodness of fit index*, akan ditampilkan dulu model awal penelitian dengan item valid.



Gambar 5.1.

Full Model Structural Equation Modelling

Setelah asumsi SEM terpenuhi, maka langkah selanjutnya yaitu pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan. Pengujian tersebut dikenal dengan uji *goodness of fit*. Berikut hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.14.
Hasil Uji Goodness Of Fit

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Model Penelitian	Evaluasi Model
<i>X² – Chi Square</i>	< 317.888	607.324	Unfit
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05	0.000	Unfit
CMIN/DF	≤ 2.00	2.073	Unfit
GFI	≥ 0.90	0.854	Unfit
AGFI	≥ 0.90	0.825	Unfit
CFI	≥ 0.90	0.964	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0.960	Good Fit
NFI	≥ 0.90	0.933	Good Fit
IFI	≥ 0.90	0.964	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.064	Good Fit
RMR	≤ 0.05	0.036	Good Fit

Sumber: Data Diolah, 2020.

Dari Tabel 5.14. di atas dapat diketahui bahwa tingkat penerimaan good fit dalam model, yaitu: **CFI, TLI, NFI, IFI, RMSEA, RMR**, sedangkan untuk tingkat penerimaan unfit dalam

model yaitu: *X²-Chi Square, Significancy Probability, CMIN/DF, GFI, AGFI.*

5.2.5. Uji Hipotesis

1) Uji pengaruh langsung antar variabel

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada item yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas dan data yang telah bebas *outliers*. Hipotesis akan Terdukung jika nilai *p value* < α 0,05.

Tabel 5.15.
Hasil Uji Hipotesis

	Regression Weights	S.E.	C.R.	P	Keterangan
WFC → IQ	.392	.087	4.531	***	Terdukung
FWC → IQ	.040	.083	.483	.629	Tidak Terdukung
WFC → PS	.509	.067	7.587	***	Terdukung
FWC → PS	.413	.072	5.743	***	Terdukung
PS → IQ	.721	.110	6.542	***	Terdukung

P<0,05

Sumber: Data diolah 2020.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa:

1. H1: Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* terdukung ($\beta = 0.392$, $P = *** < 0.05$).
2. H2: Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* tidak terdukung ($\beta = 0.040$, $P = 0.629 > 0.05$).
3. H3: Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Psychological strain (PS)* terdukung ($\beta = 0.509$, $P = *** < 0.05$).
4. H4: Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Psychological strain (PS)* terdukung ($\beta = 0.413$, $P = *** < 0.05$).

5. H5: Pengaruh *Psychological strain (PS)* terhadap *Intention to quit (IQ)* terdukung ($\beta = 0.721$, $P = *** < 0.05$).

2) Uji Peran Mediasi variabel *Psychological Strain*

Tabel 5.16.
Hasil Uji Standardized Direct Effect

Variabel	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.420	.548	.000	.000
IQ	.034	.355	.606	.000

Sumber: Data diolah 2020.

Tabel 5.17.
Hasil Uji Standardized Indirect Effect

Variabel	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.000	.000	.000	.000
IQ	.254	.332	.000	.000

Sumber: Data diolah 2020.

Tabel 5.18.
Hasil Uji Standardized Total Effects

Variabel	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.420	.548	.000	.000
IQ	.288	.687	.606	.000

Sumber: Data diolah 2020.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa:

1. H6: Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to quit* melalui *Psychological strains* terdukung. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Standardized Direct Effect* sebesar 0.355 dengan *Standardized Indirect Effect* sebesar 0.332, dengan tetap mengacu pada signifikan atau tidaknya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi

dan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai *Direct Effect* lebih besar dibandingkan nilai *Indirect Effect*, maka hipotesis ke enam dalam penelitian ini terdukung; meskipun variabel *Psychological strain* hanya berperan memediasi sebagian pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to quit*.

2. H7: Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to quit* melalui *Psychological strains* terdukung. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Standardized Direct Effect* sebesar 0.034 dengan *Standardized Indirect Effect* sebesar 0.254, dengan tetap mengacu pada signifikan atau tidaknya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai *Direct Effect* lebih kecil dibandingkan nilai *Indirect Effect*, maka hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini terdukung; dalam hal ini *Psychological Strain* berperan memediasi penuh pengaruh positif *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*.

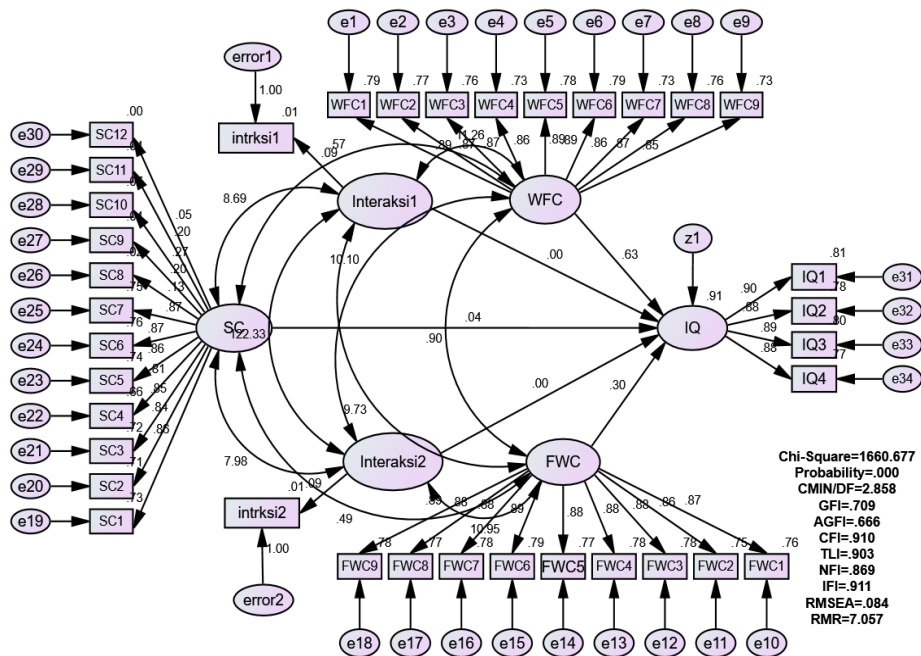
Dari Tabel 5.18 dapat diketahui bahwa variabel *Work-Family Conflict* memiliki nilai total pengaruh tertinggi terhadap *Intention to Quit*, dengan nilai sebesar 0.687. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memberikan pengaruh yang paling dominan

terhadap *Intention to Quit*. Sedangkan *Family-Work Conflict* memberikan pengaruh terhadap *Intention to Quit* dengan nilai total pengaruh sebesar 0,288.

2) Uji Peran Moderasi variabel *Social Capital*

Selanjutnya untuk menguji Hipotesis ke-8 s/d ke-12 digunakan analisis SEM dengan metode MRA (*Moderated Regression Analysis*) yaitu spesifikasi regresi linear yang memasukkan variabel ketiga berupa perkalian antara dua variable independen sebagai variable *moderating*.

a) Pengujian Moderasi antara *WFC* dan *FWC* terhadap *Intention to Quit*



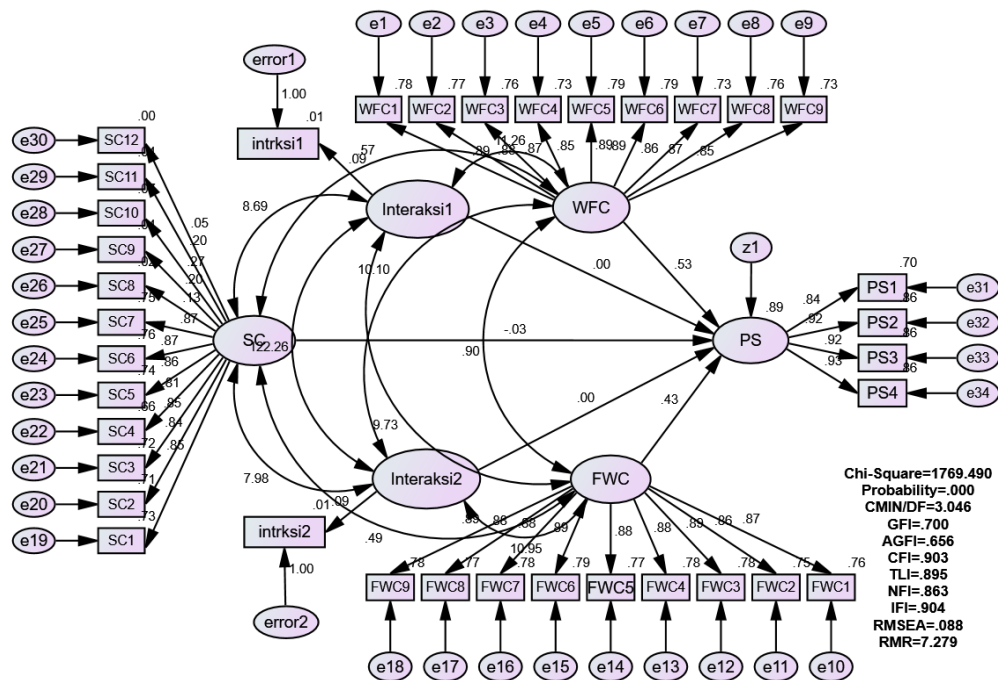
Gambar 5.2.

Pengujian Moderasi antara *WFC* dan *FWC* terhadap *Intention to quit*

Tabel 5.19.
Hasil Uji Interaksi antara WFC dan FWC terhadap Intention to Quit

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
IQ <--- FWC	.340	.296	.075	4.505	***
IQ <--- WFC	.689	.629	.080	8.620	***
IQ <--- SC	.053	.042	.042	1.279	.201
IQ <--- Interaksi2	.001	.001	.000	1.928	.054
IQ <--- Interaksi1	.002	.002	.001	3.318	***

b) Pengujian Moderasi antara WFC dan FWC terhadap Psychological strain

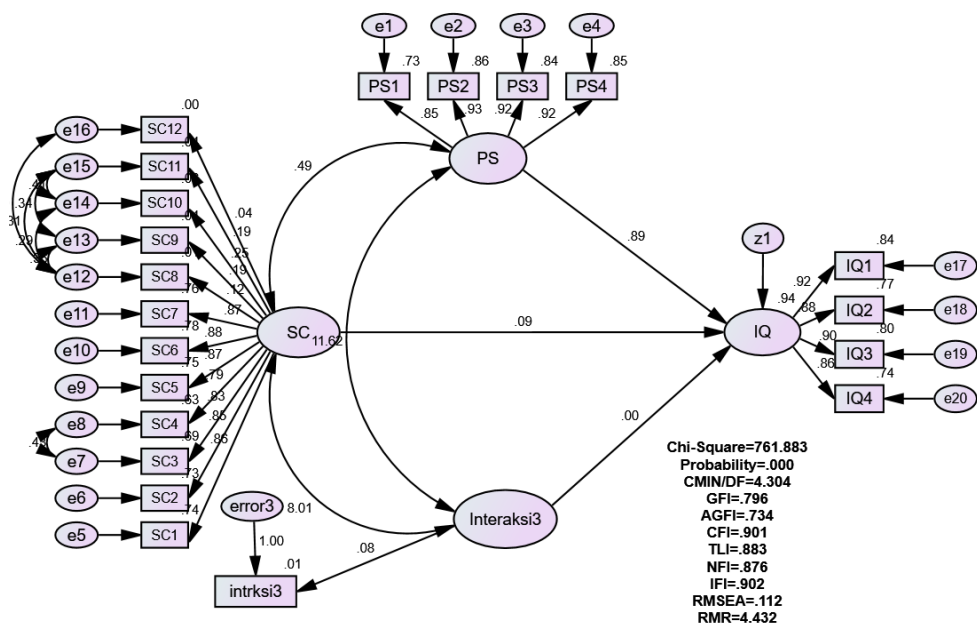


Gambar 5.3.
Pengujian Moderasi antara WFC dan FWC terhadap Psychological strain

Tabel 5.20.
Hasil Uji Interaksi antara WFC dan FWC terhadap Psychological strain

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
PS <--- FWC	.423	.430	.068	6.254	***
PS <--- WFC	.496	.528	.070	7.137	***
PS <--- SC	-.028	-.026	.036	-.789	.430
PS <--- Interaksi2	.001	.001	.000	2.085	.037
PS <--- Interaksi1	.001	.001	.000	2.390	.017

c) Pengujian Moderasi antara Psychological strain terhadap Intention to quit



Gambar 5.4.
Pengujian Moderasi antara Psychological strain terhadap Intention to quit

Tabel 5.21.
Hasil Uji Interaksi antara *Psychological strain* terhadap *Intention to quit*

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
IQ <--- PS	1.034	.889	.055	18.640	***
IQ <--- SC	.118	.092	.039	3.011	.003
IQ <--- Interaksi3	.003	.003	.001	5.318	***

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa:

1. Variabel interaksi antara *WFC* dan *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to quit* dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.002 dengan signifikansi 0.000 atau signifikan pada 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* merupakan variabel yang **memoderasi** hubungan antara variabel *WFC* dengan *Intention to quit*.
2. Variabel interaksi antara *FWC* dan *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to quit* dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dengan signifikansi 0.054 atau signifikan pada 0.10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* merupakan variabel yang **memoderasi** hubungan antara variabel *FWC* dengan *Intention to quit*.
3. Variabel interaksi antara *WFC* dan *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological strain* dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dengan

signifikansi 0.017 atau signifikan pada 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* merupakan variabel yang **memoderasi** hubungan antara variabel *WFC* dengan *Psychological strains*.

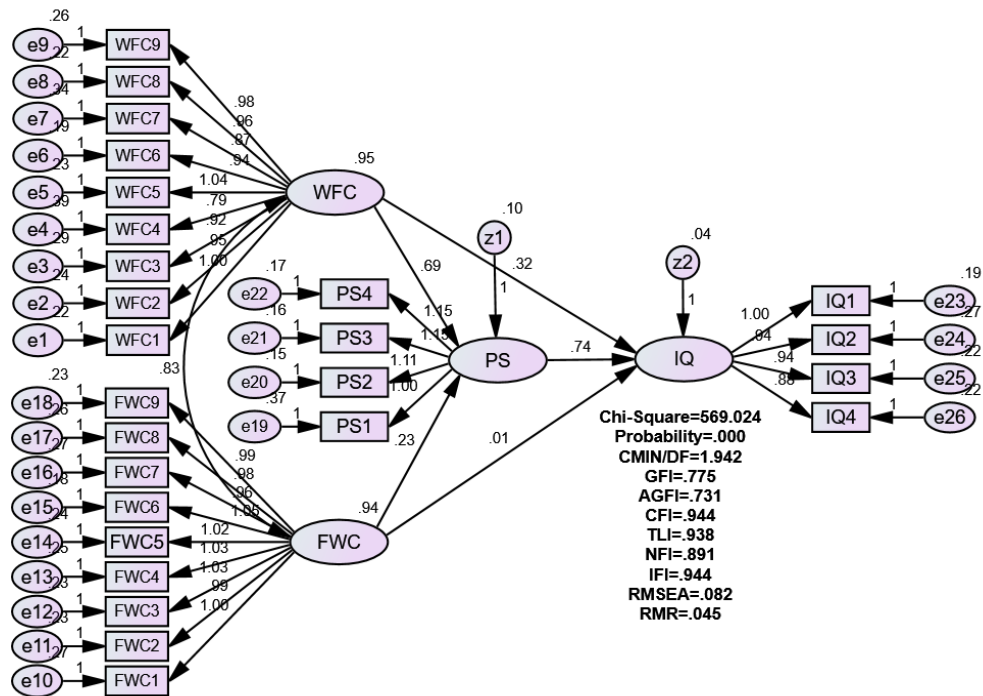
4. Variabel interaksi antara *FWC* dan *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological strain* dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dengan signifikansi 0.037 atau signifikan pada 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* merupakan variabel yang **memoderasi** hubungan antara variabel *FWC* dengan *Psychological strains*.
5. Variabel interaksi antara *Psychological strain* dan *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to quit* dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.003 dengan signifikansi 0.000 atau signifikan pada 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* merupakan variabel yang **memoderasi** hubungan antara variabel *Psychological strain* dengan *Intention to quit*.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis ke 8 sampai dengan ke 12 digunakan analisis perbandingan *full-model* antara *Social Capital* tinggi dan *Social Capital* rendah. Untuk membedakan secara tegas antara kelompok *Social Capital* tinggi dan *Social Capital* rendah maka diantara 2 kelompok tersebut diberikan jarak nilai sehingga sampel

diambil sebanyak 140 karyawan pada kelompok *Social Capital* tinggi dengan score ≥ 4.333 dan 110 karyawan pada kelompok *Social Capital* rendah dengan score ≤ 4.250 . Sedangkan score rata-rata *Social Capital* dari keseluruhan sampel sebanyak 265 karyawan adalah sebesar 4.274 dengan perincian 149 karyawan memiliki score ≥ 4.274 dan 116 karyawan memiliki score ≤ 4.274 . Adapun score tertinggi adalah 5.58 dan score terendah adalah 2.42.

Analisis perbandingan *full-model* antara *Social Capital* tinggi dan *Social Capital* rendah

a) *Social Capital* Tinggi

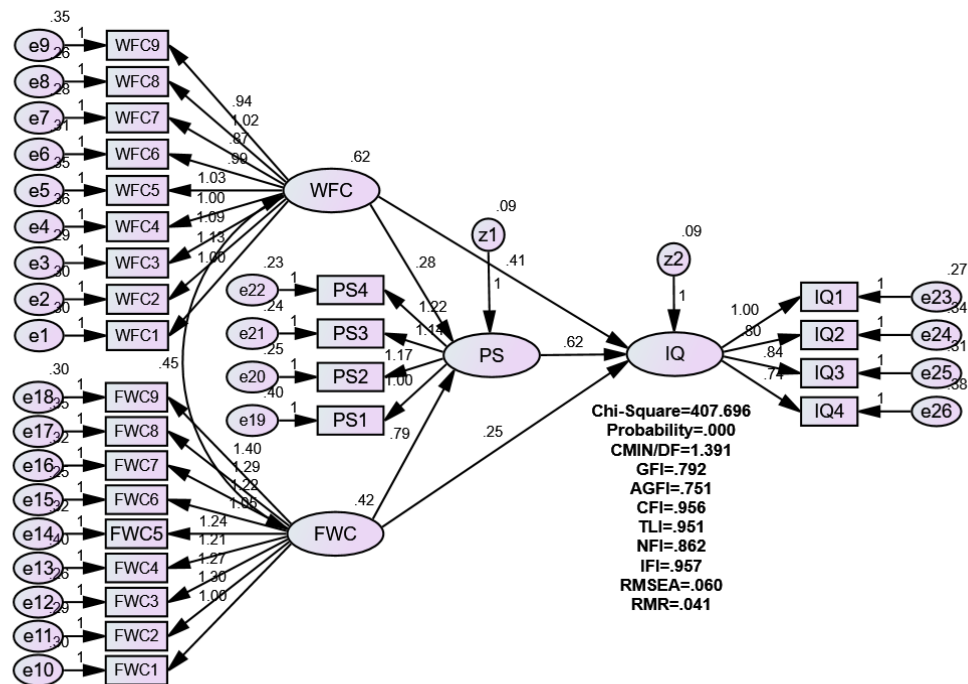


Gambar 5.5.
Full-model pada *Social Capital* tinggi

Tabel 5.22.
Regression Weights Pada Karyawan Dengan Social Capital Tinggi

		Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
PS	<--- FWC	.234	.244	.085	2.764	.006
PS	<--- WFC	.685	.720	.091	7.536	***
IQ	<--- WFC	.319	.306	.117	2.722	.006
IQ	<--- FWC	.011	.011	.079	.141	.888
IQ	<--- PS	.739	.677	.135	5.484	***

b) Social Capital Rendah



Gambar 5.6.
 Full-model pada Social Capital rendah

Tabel 5.23.
Regression Weights Pada Karyawan Dengan Social Capital Rendah

		Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
PS <---	FWC	.787	.660	.172	4.566	***
PS <---	WFC	.281	.285	.121	2.331	.020
IQ <---	WFC	.409	.329	.152	2.697	.007
IQ <---	FWC	.254	.169	.245	1.037	.300
IQ <---	PS	.618	.490	.208	2.977	.003

Analisis perbandingan antara *Social Capital* tinggi dan *Social Capital* rendah

Tabel 5.24.
Perbandingan antara Social Capital tinggi dan Social Capital rendah

	<i>Social Capital Tinggi</i>			<i>Social Capital Rendah</i>			
	Regression Weights	Standardized Regression Weights	P	Regression Weights	Standardized Regression Weights	P	
PS <---	FWC	.234	.244	.006	.787	.660	***
PS <---	WFC	.685	.720	***	.281	.285	.020
IQ <---	WFC	.319	.306	.006	.409	.329	.007
IQ <---	FWC	.011	.011	.888	.254	.169	.300
IQ <---	PS	.739	.677	***	.618	.490	.003

Dengan membandingkan pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain pada responden dengan kelompok *Social Capital* tinggi dan responden dengan kelompok *Social Capital* rendah, dapat disimpulkan sbb :

1. Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* pada karyawan dengan *Social Capital (SC)* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital (SC)*

rendah. Pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.306 dengan signifikansi 0.006 atau signifikan pada 0.050; sedangkan pada karyawan dengan *Social Capital* rendah dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.329 dengan probabilitas 0.007 atau signifikan pada 0.050.

2. Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* pada karyawan dengan *Social Capital (SC)* **tinggi lebih kecil** dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital (SC)* **rendah.** Pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.011 dengan signifikansi 0.888 atau tidak signifikan pada 0.050; sedangkan pada karyawan dengan *Social Capital* rendah dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.169 dengan probabilitas 0.300 atau tidak signifikan pada 0.050.
3. Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Psychological strain (PS)* pada karyawan dengan *Social Capital (SC)* **tinggi lebih besar** dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital (SC)* **rendah.** Pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.720 dengan signifikansi *** atau signifikan pada 0.000; sedangkan pada karyawan dengan *Social Capital* rendah dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression*

Weights sebesar 0.285 dengan probabilitas 0.020 atau signifikan pada 0.050.

4. Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Psychological strain (PS)* pada karyawan dengan *Social Capital (SC) tinggi lebih kecil* dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital (SC) rendah*. Pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.244 dengan signifikansi 0.006 atau signifikan pada 0.050; sedangkan pada karyawan dengan *Social Capital* rendah dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.660 dengan probabilitas *** atau signifikan pada 0.000.
5. Pengaruh *Psychological strains (PS)* terhadap *Intention to quit (IQ)* pada karyawan dengan *Social Capital (SC) tinggi lebih besar* dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital (SC) rendah*. Pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.677 dengan signifikansi *** atau signifikan pada 0.000; sedangkan pada karyawan dengan *Social Capital* rendah dari hasil analisis diperoleh nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0.490 dengan probabilitas 0.003 atau signifikan pada 0.050.

5.3. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model memenuhi persyaratan/dapat dikonfirmasi untuk pengukuran dalam studi ini. Adapun hasil dari analisis statistik ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut :

Tabel 5.25.
Hasil Pengujian Hipotesis ke 1 s/d 5

	Regression Weights	S.E.	C.R.	P	Keterangan
WFC → IQ	.392	.087	4.531	***	Terbukti
*FWC → IQ	.040	.083	.483	.629	Tidak Terbukti
*WFC → PS	.509	.067	7.587	***	Terbukti
*FWC → PS	.413	.072	5.743	***	Terbukti
PS → IQ	.721	.110	6.542	***	Terbukti

= P<0,05

Sumber: Data diolah 2020.

Tabel 5.26.
Hasil Pengujian Hipotesis ke 6 dan 7

Variabel	Standarized Direct Effect			Standarized Indirect Effect			Standarized Total Effect		
	FWC	WFC	PS	FWC	WFC	PS	FWC	WFC	PS
PS	.420	.548	.000	.000	.000	.000	.420	.548	.000
IQ	.034	.355	.606	.254	.332	.000	.288	.687	.606

Sumber: Data diolah 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis ke 8 s/d 12

Tabel 5.27.
Uji Moderasi antara WFC dan FWC terhadap Intention to quit

	Standardized Regression Weights	P
IQ <--- FWC	.296	***
IQ <--- WFC	.629	***
IQ <--- SC	.042	.201
IQ <--- Interaksi2	.001	.054
IQ <--- Interaksi1	.002	***

Tabel 5.28.
Uji Moderasi antara WFC dan FWC terhadap Psychological strains

	Standardized Regression Weights	P
PS <--- FWC	.430	***
PS <--- WFC	.528	***
PS <--- SC	-.026	.430
PS <--- Interaksi2	.001	.037
PS <--- Interaksi1	.001	.017

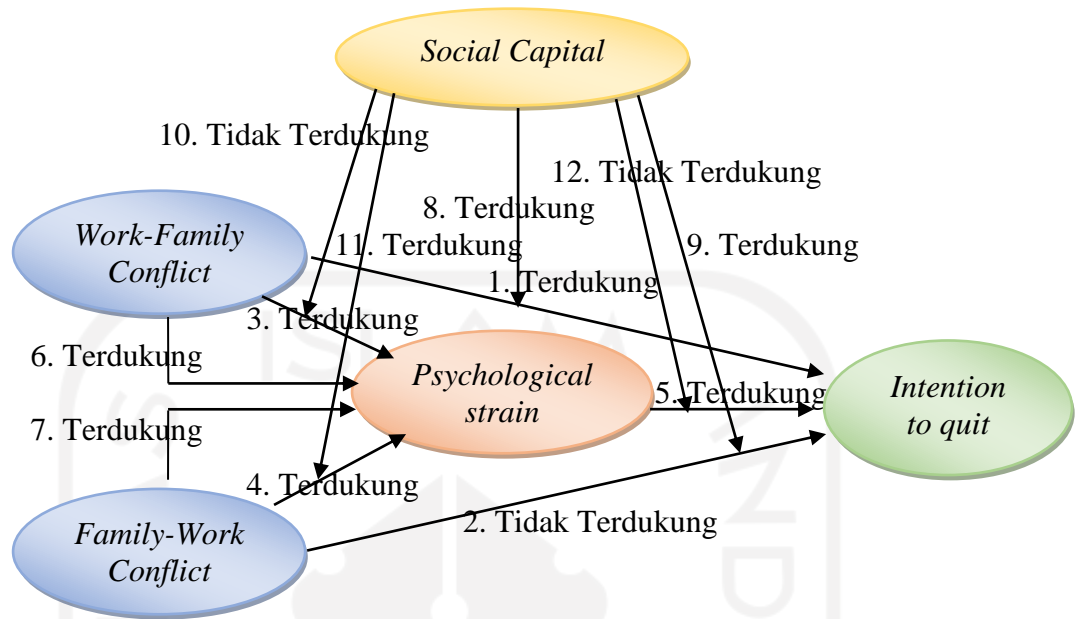
Tabel 5.29.
Uji Moderasi antara Psychological strains terhadap Intention to quit

	Standardized Regression Weights	P
IQ <--- PS	.889	***
IQ <--- SC	.092	.003
IQ <--- Interaksi3	.003	***

Tabel 5.30.
Perbandingan antara Social Capital tinggi dan Social Capital rendah

	<i>Social Capital Tinggi</i>			<i>Social Capital Rendah</i>		
	Regression Weights	Standardized Regression Weights	P	Regression Weights	Standardized Regression Weights	P
PS <--- FWC	.234	.244	.006	.787	.660	***
PS <--- WFC	.685	.720	***	.281	.285	.020
IQ <--- WFC	.319	.306	.006	.409	.329	.007
IQ <--- FWC	.011	.011	.888	.254	.169	.300
IQ <--- PS	.739	.677	***	.618	.490	.003

Dari hasil analisis statistik dapat dirangkum hasil penelitian yang ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 5.7. : Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5.31.
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Nilai Statistik	Kesimpulan
1.	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .	$\beta = 0.392, P=*** < 0.05$	Hipotesis diterima
2.	<i>Family-Work Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .	$\beta = 0.040, P=0.629 > 0.05$	Hipotesis ditolak
3.	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Strains</i> .	$\beta = 0.509, P=*** < 0.05$	Hipotesis diterima
4.	<i>Family-Work Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Strains</i> .	$\beta = 0.413, P=*** < 0.05$	Hipotesis diterima

5.	<i>Psychological Strains</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> .	$\beta = 0.721, P=*** < 0.05$	Hipotesis diterima
6.	<i>Psychological Strains</i> berperan memediasi pengaruh positif <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .	<i>St. Direct Effect</i> = 0.355 > <i>St. Indirect Effect</i> = 0.332	Hipotesis diterima
7.	<i>Psychological Strains</i> berperan memediasi pengaruh positif <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .	<i>St. Direct Effect</i> = 0.034 < <i>St. Indirect Effect</i> = 0.254	Hipotesis diterima
8.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.	Dengan metode MRA terbukti bahwa <i>Social Capital memoderasi</i> hubungan antara <i>WFC</i> dengan <i>Intention to quit</i> dengan signifikansi 0.000 Pengaruh <i>WFC</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah. Pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.306 dengan signifikansi $P = 0.006$, sedangkan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.329 dengan signifikansi $P = 0.007$	Hipotesis diterima
9.	Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i>	Dengan metode MRA terbukti bahwa <i>Social Capital memoderasi</i> hubungan antara <i>WFC</i> dengan <i>Intention to quit</i>	Hipotesis diterima.

	tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.	<p>dengan signifikansi 0,054</p> <p>Pengaruh <i>FWC</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah. Pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.011 dengan signifikansi $P = 0.888$, sedangkan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.169 dengan signifikansi $P = 0.300$</p>	
10.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Psychological Strains</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.	<p>Dengan metode MRA terbukti bahwa <i>Social Capital</i> memoderasi hubungan antara <i>WFC</i> dengan <i>Intention to quit</i> dengan signifikansi 0.017</p> <p>Pengaruh <i>WFC</i> terhadap <i>Psychological strains</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah. Pada karyawan dengan modal sosi <i>Social Capital</i> tinggi nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.720 dengan signifikansi $P = ***$, sedangkan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.285 dengan signifikansi $P = 0.020$</p>	Hipotesis ditolak.

11.	<p>Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Psychological Strains</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.</p>	<p>Dengan metode MRA terbukti bahwa <i>Social Capital memoderasi</i> hubungan antara <i>WFC</i> dengan <i>Intention to quit</i> dengan signifikansi 0.037</p> <p>Pengaruh <i>FWC</i> terhadap <i>Psychological strains</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah. Pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.244 dengan signifikansi P = 0.006, sedangkan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.660 dengan signifikansi P = ***</p>	Hipotesis diterima
12.	<p>Pengaruh <i>Psychological Strains</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah.</p>	<p>Dengan metode MRA terbukti bahwa <i>Social Capital memoderasi</i> hubungan antara <i>WFC</i> dengan <i>Intention to quit</i> dengan signifikansi 0.000</p> <p>Pengaruh <i>Psychological strains</i> terhadap <i>Intention to quit</i> pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah. Pada karyawan dengan <i>Social Capital</i> tinggi nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.677 dengan signifikansi P = ***, sedangkan karyawan dengan <i>Social Capital</i> rendah nilai <i>Standardized Regression Weights</i> = 0.490</p>	Hipotesis ditolak

		dengan signifikansi P = 0.003	
--	--	-------------------------------	--

Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* terdukung ($\beta = 0.392$, $P = *** < 0.05$); *Work-Family Conflict (WFC)* berpengaruh positif terhadap *Intention to quit (IQ)*.

Dalam penelitian ini data tentang *Work-Family Conflict (WFC)* dikumpulkan dengan menggunakan 9 indikator yang dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000), sedangkan *Intention to quit (ITQ)* dikumpulkan dengan menggunakan 4 indikator yang dikembangkan oleh (Alniaçik *et al.*, 2013). Dari hasil analisis data terbukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami *Work-Family Conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) maka semakin besar *Intention to Quit* (keinginan karyawan untuk berhenti bekerja). Temuan ini mendukung perspektif *matching-domain*, dalam arti bahwa *WFC* pada dasarnya mempengaruhi domain tempat konflik ini berasal, berupa respon terkait pekerjaan. Asumsi ini didasarkan pada teori penilaian dengan asumsi bahwa ketika peran yang relevan dengan diri sendiri terancam, orang cenderung menilai penyebab ancaman secara negatif (Lazarus, 1991; Shockley & Singla,

2011). Misalnya, ketika peran pekerjaan mengganggu peran keluarga, individu akan menilai secara negatif peran pekerjaan sebagai sumber konflik. Penilaian negatif cenderung menyertakan nada afektif negatif yang dapat menyebabkan ketegangan dalam domain tersebut itulah yang menjadi sumber konflik (Amstad et al., 2011).

Temuan ini jg mendukung penelitian terdahulu diantaranya :

- Aboobaker & Edward (2020) menemukan bahwa Turnover Intention berhubungan lebih signifikan dengan konflik dalam arahan pekerjaan-ke-keluarga, sehingga memberikan bukti untuk kemunculan hipotesis pencocokan-domain dalam penelitian pekerjaan-keluarga (Aboobaker and Edward, 2020). Penelitian dilakukan di antara sampel karyawan yang bekerja pada lembaga perbankan di India, yang beroperasi di sektor publik dan swasta dengan 116 tanggapan responden yang dapat digunakan untuk analisis.
- Li, Li, Wang, Wang & Newton (2019) dengan temuannya tentang hubungan antara keterikatan keluarga dan WFC dalam konteks budaya kolektif dan pengaruh variabel-variabel ini terhadap niat pengunduran. Ditemukan bahwa keterikatan keluarga menurunkan tingkat FWC, yang pada gilirannya menurunkan *turnover intention*. Dengan menggunakan teori konservasi sumber daya untuk menyelidiki hubungan antara keterikatan keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan niat pergantian karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 175 karyawan sebuah konstruksi

perusahaan di China (Li *et al.*, 2019b). Keterikatan keluarga dan dua dimensi WFC bertindak sebagai mekanisme pendorong niat keluar masuk karyawan. Peserta yang merasakan keterikatan keluarga yang lebih besar melaporkan WFC yang lebih rendah dan intensi turnover. Ditemukan pula adanya pengaruh tidak langsung antara keterikatan keluarga dan niat keluar masuk karyawan melalui FWC, keterikatan keluarga menurunkan tingkat FWC, yang pada gilirannya menurunkan turnover intention.

- Chen, Ayoun dan Eyoun (2018) yang meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah antara karyawan hotel di China dan AS menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara positif berhubungan dengan niat untuk berpindah, konflik pekerjaan-keluarga lebih kuat berhubungan dengan niat berpindah di antara pria daripada wanita. Hubungannya juga semakin kuat Karyawan wanita hotel Cina daripada rekan-rekan mereka di AS (Chen, Ayoun and Eyoun, 2018).

Namun di sisi lain, temuan peneliti berbeda dengan temuan penelitian terdahulu diantaranya :

- Zhang, Griffeth & Fried (2012) yang menemukannya tidak ada hubungan antara WFC dan *turnover intention*. Partisipan penelitian adalah 264 manajer dari Daratan Cina. Untuk menguji hipotesis mereka menggunakan pemodelan persamaan struktural. Temuan : Bertentangan dengan model atribusi sumber (Shockley dan Singla,

2011) dan penelitian empiris di negara-negara Barat (Allen et al., 2000; Kossek dan Ozeki, 1999), tidak ditemukan bukti untuk hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan niat berpindah. (Zhang, Griffeth and Fried, 2012).

- Wang, Lawler & Walumbwa (2004), gagal menemukan pengaruh signifikan WFC terhadap *turnover intention* dalam konteks kolektivistik. Studi ini meneliti efek interaktif dari orientasi budaya individu dengan konflik pekerjaan-keluarga pada niat penarikan dari pekerjaan karyawan. Menggunakan sampel 394 karyawan dari sektor perbankan di Amerika Serikat dan Cina, penulis menemukan bahwa pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) lebih berhubungan positif dengan niat penarikan kerja di antara individu yang mendapat nilai tinggi dalam idiosentrisme. Menarik untuk dicatat bahwa penulis (secara tidak terduga) menemukan bahwa keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW) lebih terkait secara positif dengan niat penarikan pekerjaan bagi mereka yang mendapat skor tinggi pada alokasi atau rendah pada idiosentrisme (Wang *et al.*, 2004).

2. Hasil Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* tidak terdukung ($\beta = 0.040$, $P = 0.629 > 0.05$); *Family-Work Conflict (FWC)* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention to quit (IQ)*.

Dalam penelitian ini data tentang *Family-Work Conflict (FWC)* dikumpulkan dengan menggunakan 9 indikator yang dikembangkan oleh

Carlson *et al.* (2000). Dari hasil analisis data terbukti bahwa konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun karyawan mengalami *Family-Work Conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) namun tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap *Intention to Quit* (keinginan untuk berhenti bekerja). Temuan ini dapat dijelaskan sbb :

Norma sosial dan budaya memiliki pengaruh penting terhadap nilai, kepercayaan, dan peran terkait dengan WFC (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000). Negara-negara timur seperti Cina menghargai kolektivisme sedangkan negara-negara Barat seperti AS menghargai individualisme. Individu dalam budaya kolektif (vs. individualistik) lebih cenderung akrab dengan teman mereka dan rekan kerja (misalnya, bersedia berbagi informasi pribadi).

Beberapa peneliti telah menemukan bahwa di negara-negara kolektif, seperti Cina, pekerjaan dipandang dari segi manfaatnya bagi keluarga seseorang (Zhang, Griffith and Fried, 2012), bukan bagi individu sebagaimana pandangan yang berlaku dalam budaya individualistik, untuk kepentingan keluarga secara keseluruhan, anggota keluarga cenderung melakukannya mendukung perilaku prioritas kerja individu, misalnya dengan menyediakan pengasuhan. Dalam budaya kolektif anggota keluarga karyawan lebih cenderung untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab keluarga untuk menghindari kerugian yang

akan dialami keluarga jika individu meninggalkan pekerjaannya, hal ini dapat membantu mengurangi *FWC* karena tuntutan keluarga berkurang.

Temuan didalam penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, diantaranya :

- Li, Li, Wang, Wang, Newton (2019) terkait dengan turnover intention, dengan fokus pada hubungan antara keterikatan keluarga dan *WFC* dalam konteks budaya kolektif, dan pengaruh variabel-variabel ini terhadap niat pengunduran diri, ditemukan bahwa keterikatan keluarga menurunkan tingkat *FWC*, yang pada gilirannya menurunkan *turnover intention* (Li *et al.*, 2019b).
- Aboobaker et al. (2017) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (variabel independen) berhubungan dengan niat berpindah. Konflik keluarga-pekerjaan lebih berkontribusi pada niat berpindah daripada konflik pekerjaan-keluarga (Aboobaker, Edward and Pramatha, 2017a). Studi penelitian ini bertujuan untuk memahami kekuatan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dari para karyawan dan niat mereka untuk keluar dari organisasi. Total 150 sampel responden terdiri dari 30 karyawan masing-masing dari lima sektor industri yang berbeda — perbankan, TI (pengembangan perangkat lunak), layanan yang mendukung TI, asuransi dan telekomunikasi.

- Hasil penelitian Zhang, Griffeth & Fried (2012) dengan partisipan 264 manajer Cina konsisten dengan model lintas domain (Frone et al., 1992, 1997) dan temuan dari studi Barat (Allen et al., 2000; Kossek dan Ozeki, 1999) menemukan bahwa manajer Cina yang merasakan tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang lebih tinggi memiliki niat yang lebih kuat untuk berhenti. Frone (2003) berpendapat bahwa konflik pekerjaan-keluarga lebih kritis karena konflik pekerjaan-keluarga lebih besar daripada konflik keluarga-pekerjaan dan lebih terkait dengan konsekuensi terkait pekerjaan (Zhang, Griffeth and Fried, 2012).
 - Wang, Lawler & Walumbwa (2004) telah meneliti karyawan dari sektor perbankan di AS dan Cina, menemukan bahwa *WIF* lebih berhubungan positif dengan niat penarikan kerja diantara individu dengan tingkat idiosentrisme yang tinggi dan *FIW* memiliki hubungan positif yang lebih besar untuk niat penarikan dari pekerjaan bagi mereka yang memiliki allosentrisme tinggi atau idiosentrisme rendah (Wang et al., 2004). Studi ini meneliti efek interaktif (moderasi) dari orientasi budaya individu pada konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat penarikan dari pekerjaan karyawan, menggunakan sampel 394 karyawan dari sektor perbankan di Amerika Serikat dan Cina.
3. Hasil Pengujian hipotesis 3 : Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Psychological strain (PS)* terdukung ($\beta = 0.509$, $P = *** (0.001)$)

< 0.05); *Work-Family Conflict (WFC)* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain (PS)*.

Dalam penelitian ini data tentang *Psychological strain* dikumpulkan dengan menggunakan 4 indikator yang dikembangkan oleh (Wan and Martin, 2006). Dari hasil analisis data terbukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap ketegangan psikologis. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami *Work-Family Conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) maka semakin banyak pula karyawan mengalami ketegangan psikologis. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu, yaitu : Tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan ketidakamanan kerja secara signifikan meningkatkan risiko tekanan psikologis, yang bertambah jika keduanya dialami bersama (Mutambudzi et al, 2016).

Penelitian yang meneliti *WFC* di antara berbagai kelompok karyawan secara konsisten melaporkan hubungan yang signifikan antara *WFC* dan peningkatan ketegangan psikologis. Kalliath dkk. (2012) melaporkan hubungan yang signifikan antara *WFC*-waktu, *WFC*-perilaku, *WFC*-ketegangan dan peningkatan ketegangan psikologis di antara pekerja sosial Australia. Studi yang sama juga menemukan bahwa *FWC*-perilaku dan *FWC*-ketegangan secara signifikan terkait dengan ketegangan psikologis. Demikian juga, penelitian lain telah melaporkan hubungan yang signifikan antara *WFC* dan ketegangan psikologis (Grandey, behavior and 1999, 2000).

Kalliath et al. (2014) melaporkan hubungan yang signifikan antara *WFC*-waktu, *WFC*-perilaku, *WFC*-ketegangan dan peningkatan ketegangan psikologis. Patut dicatat bahwa pola pengaruh langsung yang signifikan dari *WFC* (strain) dan *FWC* (strain) pada ketegangan psikologis ditemukan dalam penelitian Kalliath et al. (2014) adalah konsisten di semua model yang diuji. Temuan ini memberi kesan yang berlebihan pekerjaan dan tekanan keluarga meninggalkan pekerja sosial secara emosional dan psikologis-sekutu lelah untuk dapat berpartisipasi secara bermakna dalam peran pekerjaan / keluarga yang akibatnya menghasilkan tingkat psikologis yang lebih tinggi ketegangan - kecemasan / depresi. Studi empiris lainnya telah melaporkan dukungan untuk hubungan yang signifikan antara *WFC* dan ketegangan psikologis, meskipun tidak semua menggunakan ukuran yang sama. Misalnya, meta-analisis dari empat belas studi oleh Allen et al. (2000) melaporkan hubungan positif antara *WFC* dan ketegangan psikologis. Penemuan ini menyarankan pekerjaan itu tekanan meluas ke domain keluarga dan berdampak buruk pada partisipasi di rumah, yang akibatnya menambah ketegangan psikologis. Selain itu, dalam studi karyawan di Selandia Baru di dua puluh tiga organisasi, O'Driscoll et al. (2004) menemukan dukungan rekan itu memoderasi hubungan antara *WFC* dan ketegangan psikologis. Selain itu, tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tinggi telah meningkat ditemukan terkait dengan tekanan psikologis yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga (Barnett et al., 2012).

4. Hasil Pengujian hipotesis 4 : Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Psychological strain (PS)* terdukung ($\beta = 0.413$, $P = *** (0.001) < 0.05$); *Family-Work Conflict (FWC)* berpengaruh positif terhadap *Psychological Strain (PS)*

Dari hasil analisis data terbukti bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap ketegangan psikologis. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami *Family-Work Conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) maka semakin banyak pula karyawan mengalami ketegangan psikologis. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu, yaitu : menurut model lintas-domain, individu mengalami ketidakpuasan dengan suatu peran jika mereka mengalami kesulitan memenuhi tuntutan mereka karena campur tangan dari peran lain (Kalliath, Kalliath & Chan, 2017). Jadi, baik FWC yang berhubungan negatif dengan hasil kerja, dan WFC yang berhubungan negatif dengan hasil dalam domain keluarga, mengakibatkan stres karena sumber daya pribadi hilang dalam proses menggabungkan keduanya peran.

5. Hasil Pengujian hipotesis 5 : Pengaruh *Psychological strain (PS)* terhadap *Intention to quit (IQ)* terdukung. ($\beta = 0.721$, $P = *** (0.001) < 0.05$); *Psychological Strain (PS)* berpengaruh positif terhadap *Intention to quit (IQ)*.

Michaels dan Spector (1982) menganggap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor untuk niat keluar masuk

karyawan. Faktor pribadi seperti usia, pendidikan, gender, dan masa kerja terkait dengan niat keluar dari karyawan (Williams & Hazer, 1986). Griffeth dkk. (2000) mengemukakan bahwa faktor demografis seperti usia dan jenis kelamin secara signifikan berhubungan dengan niat keluar masuk karyawan, meskipun hubungan tidak terbukti. Yao dan Wang (2006) menemukan bahwa komitmen afektif secara signifikan berkorelasi dengan perilaku intensi turnover. Hui *et al.* (2007) meneliti antecedent niat turnover dan prestasi kerja di Cina dan menunjukkan bahwa pengalaman tempat kerja dari dukungan organisasi yang dirasakan pelabuhan terkait dengan niat perputaran. Cho *et al.* (2009) menunjukkan yang dirasakan dukungan dan komitmen organisasi berkontribusi pada intensi turnover karyawan secara signifikan dan positif.

Tingkat turnover karyawan yang tinggi selalu menjadi tantangan yang paling serius, terutama pada industri perhotelan. Iverson dan Deery (1997) menemukan bahwa industri perhotelan telah menciptakan dan memperkuat budaya keluar masuk karyawan. Birdir (2002) menemukan bahwa pekerjaan unik di lingkungan industri perhotelan menyebabkan pergantian karyawan. Henly dkk. (2006) berpendapat bahwa fleksibilitas tempat kerja memiliki pengaruh negatif langsung pergantian karyawan. Baek dkk. (2006) menunjukkan ada peningkatan karyawan tingkat omset di industri hotel di Korea Selatan, dan hubungan negatif antara intensi *turnover* dan pertumbuhan penjualan juga ditemukan.

Dari hasil analisis data terbukti bahwa ketegangan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami ketegangan psikologis maka semakin banyak pula karyawan menginginkan untuk berhenti bekerja. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Billing *et al.* (2014), yang menyatakan bahwa hubungan positif antara ketegangan psikologis dan keinginan berpindah jauh lebih lemah di Indonesia jika dibandingkan dengan negara lain (Amerika Serikat, Kanada, India dan Korea Selatan).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Nohe & Meier (2014) yang mengungkapkan hubungan timbal balik antara kedua bentuk konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan. Model yang ada diperluas dengan memperhitungkan efek timbal balik. Model memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana WIF dan FIW terkait dengan ketegangan. Meskipun COR bukanlah teori asli dari hubungan pekerjaan-keluarga, para peneliti telah mengusulkan bahwa teori COR (Hobfoll, 1989) mungkin menawarkan kerangka kerja yang sesuai untuk peneliti pekerjaan-keluarga (Grandey & Cropanzano, 1999). Hubungan timbal balik yang ditemukan dalam meta-analisis Nohe & Meier (2014) konsisten dengan gagasan COR tentang spiral kerugian. Jadi, teori COR Hobfoll tampaknya menjadi lensa berharga yang dapat digunakan untuk lebih memahami hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan.

6. Hasil Pengujian hipotesis 6 : Pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* melalui *Psychological strain (PS)* terdukung. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Standardized Direct Effect* sebesar 0,355 dengan *Standardized Indirect Effect* sebesar 0,332, dengan tetap mengacu pada signifikan atau tidaknya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai *Direct Effect* lebih besar dibandingkan nilai *Indirect Effect*, maka hipotesis ke enam dalam penelitian ini terdukung; meskipun variabel *Psychological strain* hanya berperan memediasi sebagian pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to quit*. Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja melalui ketegangan psikologis terbukti memediasi sebagian, sehingga dari pengujian hipotesis pertama dan ke enam ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Quit*, merupakan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu sebagian melalui *Psychological strain*. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami *Work-Family Conflict* maka akan meningkatkan intensitas/keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Billing *et al.*, 2014) yaitu bahwa tekanan psikologis memediasi sebagian hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat untuk berpindah, meskipun penelitiannya

menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga sebagai satu dimensi yang bersumber dari dua domain yaitu pekerjaan dan keluarga. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Kohar (2019), yaitu bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh langsung terhadap *Intention to Quit*, *Work-Family Conflict* juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Intention to Quit* melalui *Job Stress* (Ekawarna and Kohar, 2019).

7. Hasil Pengujian hipotesis 7: Pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Intention to quit (IQ)* melalui *Psychological strain (PS)* terdukung. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Standardized Direct Effect* sebesar 0,034 dengan *Standardized Indirect Effect* sebesar 0,254, dengan tetap mengacu pada signifikan atau tidaknya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai *Direct Effect* lebih kecil dibandingkan nilai *Indirect Effect*, maka hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini terdukung; dalam hal ini *Psychological Strain* berperan memediasi penuh pengaruh positif *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Quit*. Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja melalui ketegangan psikologis dapat dibuktikan, sehingga dari pengujian hipotesis ke dua dan ke tujuh ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk

berhenti bekerja merupakan pengaruh tidak langsung. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin banyak karyawan mengalami *Family-Work Conflict* maka akan meningkatkan ketegangan psikologis dan pada akhirnya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini agak berbeda dengan hasil penelitian (Billing *et al.*, 2014) yang menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga sebagai satu dimensi yang bersumber dari dua domain yaitu pekerjaan dan keluarga, yaitu bahwa tekanan psikologis hanya memediasi sebagian hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat untuk berpindah.

Dari Tabel 5.26 dapat diketahui bahwa variabel *Work-Family Conflict* memiliki nilai total pengaruh tertinggi terhadap *Intention to Quit*, dengan nilai sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Intention to Quit*. Sedangkan *Psychological Strain* memberikan pengaruh terhadap *Intention to Quit* dengan nilai total pengaruh yang merupakan pengaruh langsung yaitu sebesar 0,606. Selanjutnya *Family-Work Conflict* memberikan pengaruh terhadap *Intention to Quit* dengan nilai total pengaruh sebesar 0,288.

8. Pengujian variable *Social Capital* sebagai pemoderasi didalam model.

Dalam penelitian ini data tentang *Social Capital* (Modal Sosial) dikumpulkan dengan menggunakan 12 indikator yang dikembangkan oleh (Tjahjono, 2017). Merupakan suatu kebaharuan bahwa peneliti menyertakan variabel *Social Capital* sebagai pemoderasi didalam model.

Hasil Pengujian hipotesis 8 : *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.002 dan signifikansi 0.000 atau signifikan pada 0.05) pengaruh *WFC* terhadap *Intention to quit* dengan cara memperlemah, dalam arti bahwa pengaruh *WFC* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah (pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi nilai *Standardized Regression Weights* = 0.306 dengan signifikansi $P = 0.006$, sedangkan karyawan dengan *Social Capital* rendah nilai *Standardized Regression Weights* = 0.329 dengan signifikansi $P = 0.007$, sehingga hipotesis terdukung; Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis : Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah, dengan dasar pemikiran bahwa pada saat mengalami konflik pekerjaan-keluarga, karyawan dengan *Social Capital* tinggi akan lebih mampu meredam keinginan untuk berhenti bekerja dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis itu terdukung. *Social Capital* memoderasi pengaruh *WFC* terhadap *Intention*

to quit dengan cara memperlemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan akan menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja dan secara umum terbukti bahwa *Social Capital* dapat meredam konflik pekerjaan-keluarga terhadap akibat yang ditimbulkan yaitu keinginan untuk berhenti bekerja.

Merupakan suatu kebaharuan bahwa peneliti menyertakan variabel Modal Sosial sebagai pemoderasi didalam model dengan dasar pemikiran sebagaimana dijelaskan di bagian kerangka teori, oleh karena itu dalam pembahasan tentang hasil uji hipotesis tentang modal sosial sebagai pemoderasi dalam penelitian ini (hipotesis ke-8 sampai dengan ke-12), berikut ini peneliti hanya akan memberikan gambaran tentang hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel yang berkaitan dengan modal sosial sebagai pemoderasi, yaitu variabel dukungan sosial (*social support*), karena peneliti belum menemukan penggunaan variabel modal sosial sebagai pemoderasi sebelum penelitian ini dilakukan.

Sementara sebagian besar literatur dalam pekerjaan-keluarga telah menyelidiki efek langsung WFC pada ketegangan psikologis (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005), beberapa studi telah meneliti peran moderasi dari dukungan sosial dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketegangan psikologis (Carlson dan Perrew, 1999; O'Driscoll et al., 2004). Hipotesis moderasi mengandaikan bahwa individu yang menerima dukungan akan mengatasi stres lebih baik di tempat kerja dan rumah daripada mereka yang menerima sedikit atau tidak ada dukungan

(Wadsworth dan Owen, 2007). Studi Kalliath et al. (2014) menyelidiki peran dukungan sosial sebagai moderator antara konflik pekerjaan-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan dalam hubungannya dengan ketegangan psikologis. Temuan ini memberikan bukti bahwa dukungan sosial tidak memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara WFC, FWC dan ketegangan psikologis yang dialami oleh pekerja sosial.

Studi yang telah meneliti efek moderasi dari dukungan sosial menghasilkan hasil yang tidak konsisten, yang sebagian dijelaskan oleh kurangnya pemahaman konseptual yang kuat dari istilah dukungan sosial (Hupcey, 1998 ; Kirrane dan Buckley, 2004). Definisi dukungan sosial yang paling terkenal didukung oleh Cobb (1976) mendefinisikan dukungan sosial sebagai 'keyakinan individu bahwa seseorang diperhatikan dan dicintai, dihargai dan dihormati, dan termasuk dalam jaringan komunikasi dan kewajiban bersama'. Hobfoll dan Stokes (1988, hal. 499) kemudian mendefinisikan dukungan sosial sebagai 'interaksi atau hubungan sosial yang memberikan bantuan nyata kepada individu atau dengan perasaan keterikatan pada seseorang atau kelompok yang dianggap peduli atau penuh kasih'. Beberapa peneliti berpendapat bahwa definisi ini agak luas dan terlalu umum, dan mereka gagal untuk menangkap sifat multifaset dari konstruksi tersebut (Kalliath, 2014).

Dukungan sosial mengacu pada instrumen yang dirasakan atau praktis atau sumber daya ekspresif yang disediakan oleh komunitas,

jaringan sosial, dan mitra dekat. House (1981) menawarkan definisi operasional dari dukungan sosial. Menurutnya, dukungan sosial meliputi instrumen penting yang dirasakan individu atau sumber daya ekspresif yang disediakan oleh orang lain dan struktur jaringan, yaitu 1) emosi dan perhatian; 2) dukungan instrumen; 3) dukungan informasi; 4) pujian atau dukungan umpan balik.

Nohe, C. & Sonntag, K., (2014) merujuk pada dukungan sosial sebagai dukungan instrumental, emosional, informasional, dan penilaian yang diterima individu melalui interaksi dengan individu lain (House, 1981). Menurut hipotesis penyangga, jumlah dukungan sosial yang dirasakan individu dapat mempengaruhi penilaiannya terhadap situasi stres, yaitu potensi stres dinilai lebih mudah dikelola dan kurang mengancam ketika individu merasakan dukungan sosial tingkat tinggi (Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000; Cohen & Wills, 1985). Studi longitudinal Nohe, C. & Sonntag, K., (2014) meneliti interaksi antara work-family interface dan turnover intentions, dengan penekanan khusus pada hubungan pencocokan versus lintas-domain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC memprediksikan peningkatan turnover intentions lima bulan kemudian, sedangkan FWC tidak memprediksi turnover intentions. Hubungan antara WFC dan peningkatan niat berpindah dibatasi oleh dukungan pemimpin khusus pekerjaan-keluarga tetapi tidak oleh dukungan khusus pekerjaan-keluarga dari keluarga dan teman-teman. Dengan demikian, dukungan sosial memitigasi hubungan

WFC dengan niat berpindah ketika berasal dari domain yang sama dengan konflik (yaitu, pekerjaan). Berbeda dengan itu, dalam studi karyawan di Selandia Baru di dua puluh tiga organisasi, O'Driscoll et al. (2004) menemukan dukungan rekan memoderasi hubungan antara WFC dan ketegangan psikologis.

9. Hasil Pengujian hipotesis 9 : *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dan signifikansi 0.054 atau signifikan pada 0.10) pengaruh *FWC* terhadap *Intention to quit* dengan cara memperlemah, dalam arti bahwa pengaruh *FWC* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah (pada karyawan dengan modal sosial tinggi nilai *Standardized Regression Weights* = 0.011 dengan signifikansi $P = 0.888$, sedangkan karyawan dengan modal sosial rendah nilai *Standardized Regression Weights* = 0.169 dengan signifikansi $P = 0.300$, sehingga hipotesis terdukung; Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis : Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah, dengan dasar pemikiran bahwa pada saat mengalami konflik keluarga-pekerjaan, karyawan

dengan modal sosial tinggi akan lebih mampu meredam keinginan untuk berhenti bekerja dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis itu terdukung. *Social Capital* memoderasi pengaruh *FWC* terhadap *Intention to quit*. Meskipun demikian, dari hasil uji interaksi diperoleh nilai signifikansi 0.054 atau signifikan pada 0.10 dan tidak signifikan pada 0.05, sedangkan pengaruh *FWC* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan modal sosial tinggi maupun karyawan dengan modal sosial rendah nilai signifikansi masing-masing adalah 0.888 dan 0.300, keduanya juga tidak signifikan pada 0.05. Hal ini konsisten dengan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh *FWC* terhadap *Intention to quit* (hipotesis ke-2) yang menghasilkan bahwa hipotesis ini tidak terdukung.

10. Hasil Pengujian hipotesis 10 : *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dengan signifikansi 0.017 atau signifikan pada 0.05) pengaruh *WFC* terhadap *Psychological strains (PS)* akan tetapi bukan memperlemah pengaruh *WFC* terhadap *Psychological strain*, dalam arti bahwa pengaruh *WFC* terhadap *Psychological strain* pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah (pada karyawan dengan modal sosial tinggi nilai *Standardized Regression Weights* = 0.720 dengan signifikansi $P = ***$, sedangkan karyawan dengan modal sosial rendah nilai *Standardized Regression Weights* = 0.285 dengan signifikansi $P =$

0.020, sehingga hipotesis tidak terdukung; Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Strain* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi tidak lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis : Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap ketegangan psikologis pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah, dengan dasar pemikiran bahwa pada saat mengalami konflik pekerjaan-keluarga, karyawan dengan modal sosial tinggi akan lebih mampu mengendalikan ketegangan psikologis yang dialami dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis itu tidak terdukung. *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi) pengaruh *WFC* terhadap *Psychological strain* akan tetapi bukan memperlemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan akan menimbulkan ketegangan psikologis dengan tingkat yang berbeda antara karyawan dengan modal sosial tinggi maupun karyawan dengan modal sosial rendah akan tetapi secara umum tidak terbukti bahwa modal sosial dapat meredam konflik pekerjaan-keluarga terhadap akibat yang ditimbulkan yaitu ketegangan psikologis. Sebagaimana disebutkan oleh Spector (2007) dengan penekanan yang lebih besar pada koneksi dan jaringan sosial, kolektivis cenderung lebih sensitif terhadap konflik antar

pribadi dan masalah interpersonal lainnya. Mungkin saja masalah seperti itu di tempat kerja lebih banyak menimbulkan stres bagi orang-orang di negara-negara kolektivisme, dengan demikian mungkin menjadi prediktor *WIF* yang lebih kuat, terutama yang berbasis strain, di negara kolektivistis (Spector *et al.*, 2007). Temuan didalam penelitian ini mendukung pendapat Spector (2007), bahwa ternyata modal sosial para karyawan yang dimanfaatkan di tempat kerja tidak mampu meredam konflik yang bersumber dari tempat kerja dan tetap berdampak pada gangguan di keluarganya yang pada akhirnya mengakibatkan timbulnya ketegangan psikologis.

11. Hasil Pengujian hipotesis 11 : *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0.001 dengan signifikansi 0.037 atau signifikan pada 0.05) pengaruh *FWC* terhadap *Psychological strain (PS)* dengan cara memperlemah, dalam arti bahwa pengaruh *FWC* terhadap *Psychological strain* pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah (pada karyawan dengan modal sosial tinggi nilai *Standardized Regression Weights* = 0.244 dengan signifikansi $P = 0.006$, sedangkan karyawan dengan modal sosial rendah nilai *Standardized Regression Weights* = 0.660 dengan signifikansi $P = ***$, sehingga hipotesis terdukung; Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological strain* pada

karyawan dengan *Social Capital* tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis : Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap ketegangan psikologis pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah, dengan dasar pemikiran bahwa pada saat mengalami konflik keluarga-pekerjaan, karyawan dengan modal sosial tinggi akan lebih mampu mengendalikan ketegangan psikologis yang dialami dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis itu terdukung. *Social Capital* memoderasi pengaruh *FWC* terhadap *Psychological strain*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika terjadi konflik keluarga-pekerjaan, karyawan dengan modal sosial tinggi akan lebih mampu meredam / mengendalikan ketegangan psikologis yang dialami dibandingkan dengan karyawan yang memiliki modal sosial rendah.

12. Hasil Pengujian hipotesis 12 : *Social Capital* memoderasi (hasil uji interaksi dengan nilai *Standardized Regression Weights* untuk variabel Interaksi sebesar 0,003 dengan signifikansi 0,000 atau signifikan pada 0,05) pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit* akan tetapi bukan memperlemah pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit*, dalam arti bahwa pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih besar

dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah (pada karyawan dengan modal sosial tinggi nilai *Standardized Regression Weights* = 0.677 dengan signifikansi $P = ***$, sedangkan karyawan dengan modal sosial rendah nilai *Standardized Regression Weights* = 0.490 dengan signifikansi $P = 0.003$), sehingga hipotesis tidak terdukung; Pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit* pada karyawan dengan *Social Capital* tinggi tidak lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan *Social Capital* rendah.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis : Pengaruh ketegangan psikologis terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah., dengan dasar pemikiran bahwa pada saat mengalami ketegangan psikologis, karyawan dengan modal sosial tinggi akan lebih mampu meredam keinginan untuk berhenti bekerja dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis itu tidak terdukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya ketegangan psikologis yang dialami karyawan akan menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja dengan tingkat yang berbeda antara karyawan dengan modal sosial tinggi maupun karyawan dengan modal sosial rendah akan tetapi secara umum tidak terbukti bahwa modal sosial dapat meredam ketegangan psikologis terhadap akibat yang ditimbulkan yaitu keinginan untuk berhenti bekerja.

Temuan didalam penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial tidak mampu mengendalikan pengaruh *Psychological strain* terhadap *Intention to quit*, dengan kata lain bahwa seorang karyawan yang memiliki modal sosial tinggi, pada saat mengalami ketegangan psikologis akan mempunyai keinginan yang lebih besar untuk keluar dari pekerjaan.

Dari hasil pengujian terhadap 12 hipotesis secara keseluruhan, dapat disebutkan beberapa temuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. *Work-Family Conflict (WFC)* berpengaruh positif terhadap *Intention to quit* dan berpengaruh positif terhadap *Psychological strain*. Pengaruh *WFC* terhadap *Intention to quit* diperlemah oleh *Social Capital*, sedangkan pengaruh *WFC* terhadap *Psychological strain* tidak diperlemah oleh *Social Capital*.
2. *Psychological strain* berpengaruh positif signifikan terhadap *Intention to quit*. Pengaruh tersebut tidak diperlemah oleh *Social Capital*.
3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to quit* adalah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh *Psychological strain*.
4. *Family-Work Conflict* tidak berpengaruh positif terhadap *Intention to quit* tetapi berpengaruh positif terhadap *Psychological strain*. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Psychological strain* diperlemah oleh *Social Capital*.
5. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to quit* adalah pengaruh tidak langsung, dimediasi oleh *Psychological strain*.

VI. PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil sbb :

1. H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan untuk berhenti bekerja **diterima**.
2. H2: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap keinginan untuk berhenti bekerja **ditolak**.
3. H3: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap ketegangan psikologis **diterima**.
4. H4: Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap ketegangan psikologis **diterima**.
5. H5: Ketegangan psikologis berpengaruh positif terhadap keinginan untuk berhenti bekerja **diterima**.
6. H6: Ketegangan psikologis berperan memediasi pengaruh positif konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja **diterima**.
7. H7: Ketegangan psikologis berperan memediasi pengaruh positif konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja **diterima**.
8. H8: Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah **diterima**.

9. H9: Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah **diterima.**
10. H10: Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap ketegangan psikologis pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah **ditolak.**
11. H11: Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap ketegangan psikologis pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah **diterima.**
12. H12: Pengaruh ketegangan psikologis terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan dengan modal sosial tinggi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan dengan modal sosial rendah **ditolak.**

6.2. Implikasi

1. *Work-Family Conflict* memiliki nilai total pengaruh tertinggi terhadap *Intention to Quit*. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Intention to Quit*. Organisasi dapat mengurangi niat untuk berhenti bekerja para karyawan dengan mengurangi *Work-Family Conflict* mereka. Organisasi mungkin

bisa menawarkan kebijakan seperti menyediakan dukungan emosional ketika karyawan mereka mengalami *Work-Family Conflict*.

2. Pihak manajemen sebaiknya waspada dengan terjadinya *Work-Family Conflict* yang dihadapi para karyawan. Bisa dilakukan dengan cara meningkatkan efektivitas program konseling bagi para karyawan terkait dengan permasalahan yang dihadapinya. Melalui program tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dengan meringankan beban mereka serta untuk bisa mendapatkan solusi dari setiap permasalahan yang sedang dihadapi. Dengan program konseling ini diharapkan *work-family conflict* yang terjadi bisa teratasi sehingga dapat terbentuk keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga.
3. Melalui program konseling ini juga manajemen dapat memberikan penegasan kepada para karyawan tentang kebijakan / aturan kerja yang berlaku dalam kaitannya dengan hubungan terhadap keluarga karyawan, untuk menghindari terjadinya *Work-Family Conflict* yang dapat berdampak kepada ketegangan psikologis bagi para karyawan sehingga dapat mengganggu peran mereka didalam perkerjaan.
4. Modal sosial bukan merupakan prioritas kebutuhan lembaga pada diri karyawan karena sesuai dengan tugas pekerjaan yang dihadapi karyawan pada lembaga perbankan akan lebih membutuhkan kompetensi pada bidang tugasnya masing-masing, sedangkan dilihat dari jenis pekerjaan secara umum tuntutan kerja mereka lebih banyak membutuhkan waktu dan perhatian/pemikiran sehingga kebutuhan untuk bersosialisasi bukan

menjadi hal yang terpenting. Namun bagaimanapun juga Manajemen juga perlu mendukung para karyawan agar tetap menjaga kepemilikan modal social karena terbukti memoderasi dengan cara memperlemah pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit* dan pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap ketegangan psikologis.

6.3. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan suatu kebaharuan (*novelty*) yang dapat lebih dikembangkan lagi ke depan, yaitu :

1. *Social Capital* memperlemah pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit*, dalam arti bahwa pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* terhadap *Intention to quit* pada karyawan yang memiliki *Social Capital* tinggi lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *Social Capital* rendah.
2. *Social Capital* memperlemah pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Psychological strain*, dalam arti bahwa pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Psychological strain* pada karyawan yang memiliki *Social Capital* tinggi lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *Social Capital* rendah. Ditemukan pula bahwa *Psychological strain* memediasi penuh pengaruh *Family-Work Conflict (FWC)* terhadap *Intention to quit*.

6.4. Saran Untuk Penelitian Mendatang

Studi ini memiliki keterbatasan, yaitu bahwa variabel dependen hanya terbatas pada domain pekerjaan dengan temuan mendukung

perspektif *matching-domain*, oleh karena itu peneliti memberikan saran bagi penelitian mendatang untuk memasukkan variabel terkait dengan domain keluarga untuk melengkapi dukungan dalam perspektif yang berbeda (*cross-domain*) karena dalam penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam antara *cross-domain* (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Kelloway, et al., 1999; Carlson dan Kacmar, 2000; Boyar, et al., 2003; Nohe, C. & Sonntag, K. 2014.; Nohe, C dan Meier, L.L. (2015) dan *matching-domain* (Boyar, et al., 2003; Netemeyer et al., 2004; Nohe, C. & Sonntag, K. 2014.; Billing et al., 2014; Nohe, C & Meier, L.L. (2015).

Sebaiknya dilakukan analisis moderasi menggunakan variabel modal sosial secara uni-dimensi dari masing-masing dimensi yang terdiri dari : Dimensi Struktural, Dimensi Relasional dan Dimensi Kognitif, untuk mengetahui lebih pasti manakah diantara ketiga dimensi itu yang bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Selanjutnya diharapkan agar pada penelitian mendatang dapat dilakukan pengujian terhadap variabel pemediasi dan pemoderasi dengan cara mengkolaborasikan/mengintegrasikan analisis SEM mediasi dan moderasi secara komprehensif karena didalam penelitian ini analisis moderasi dilakukan secara parsial sehingga masih dilengkapi dengan konfigurasi analisis *full model* dengan pengelompokan modal sosial tinggi dan modal sosial rendah untuk melihat adanya perbedaan perilaku karyawan pada kedua kelompok tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N. and Edward, M. (2020) 'Collective Influence of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment on Turnover Intention: Exploring the Moderating Effects of Individual Differences', *Global Business Review*, 21(5), pp. 1218–1231. doi: 10.1177/0972150919857015.
- Aboobaker, N., Edward, M. and Pramatha, K. P. (2017a) 'Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India', *Global Business Review*, 18(2), pp. 524–536. doi: 10.1177/0972150916668696.
- Aboobaker, N., Edward, M. and Pramatha, K. P. (2017b) 'Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India', *Global Business Review*, 18(2), pp. 524–536. doi: 10.1177/0972150916668696.
- AJAZ, S., MEHMOOD, B. and KASHIF, M. (2015) 'Impact of Work Family Conflict on Female Intent to Quit: Descriptive Study of Commercial Banks of Faisalabad, Pakistan', *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(4), pp. 74–83. doi: 10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1847.
- Allen, T. D. *et al.* (2000) 'Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research.', *Journal of occupational health psychology*, 5(2), pp. 278–308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278.
- Alniaçik, E. *et al.* (2013) 'Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, pp. 274–281. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.495.
- Amstad, F. T. *et al.* (2011a) 'A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations', *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), pp. 151–

169. doi: 10.1037/a0022170.

Amstad, F. T. *et al.* (2011b) 'A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations', *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), pp. 151–169. doi: 10.1037/a0022170.

Aryee, S., Fields, D. and Luk, V. (1999) 'A cross-cultural test of a model of the work-family interface', *Journal of Management*, 25(4), pp. 491–511. doi: 10.1177/014920639902500402.

Aryee, S., Srinivas, E. S. and Tan, H. H. (2005) 'Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents', *Journal of Applied Psychology*, 90(1), pp. 132–146. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.132.

Bedeian, A. G., Burke, B. G. and Moffett, R. G. (1988) 'Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals', *Journal of Management*, 14(3), pp. 475–491. doi: 10.1177/014920638801400310.

Billing, T. K. *et al.* (2014) 'Work-Family conflict and organisationally valued outcomes: The moderating role of decision latitude in five national contexts', *Applied Psychology*, 63(1), pp. 62–95. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00526.x.

Boyar, S. L. *et al.* (2003) 'Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions', *Journal of Managerial Issues*, 15(2), pp. 175–190. Available at: <http://www.jstor.org/stable/40604424>.

Byron, K. (2005) 'A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents', *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000) 'Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict.', *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), pp. 249–276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000) 'Construction and Initial

Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict', *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), pp. 249–276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.

Chen, H., Ayoun, B. and Eyoun, K. (2018) 'Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees', *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*. Taylor & Francis, 17(2), pp. 247–269. doi: 10.1080/15332845.2017.1406272.

Chen, I. H. *et al.* (2015) 'Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention', *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), pp. 2350–2363. doi: 10.1111/jan.12706.

Coleman (1988) 'Coleman_1988_Social Capital in the Creation of Human Capital_J.pdf.pdf'.

Eagle, B. W., Miles, E. W. and Icenogle, M. L. (1997) 'Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?', *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), pp. 168–184. doi: 10.1006/jvbe.1996.1569.

Eby, L. T. *et al.* (2005) 'Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)', *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), pp. 124–197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.

Effect, T. H. E. *et al.* (2019) 'Configuration of organisational justice and social capital : Their impact on satisfaction and commitment Configuration of organisational justice and social capital : their impact on satisfaction and commitment Heru Kurnianto Tjahjono Olivia Fachrunnisa * ', (January). doi: 10.1504/IJBEX.2019.097957.

Ekawarna and Kohar, F. (2019) 'The effect of perception of organizational politics and work-family conflict on job stress and intention to quit: The case of adjunct faculty members in one state university', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), pp. 322–333.

Fiantis, D. (1967) '濟無No Title No Title No Title', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), pp. 5–24.

Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1992) 'Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?', *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), pp. 723–729. doi: 10.1002/job.4030130708.

Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1997) 'Employed Parents', *Journal of occupational and organizational Psychology*, 70, pp. 325–335.

Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997) 'Developing and testing an integrative model of the work-family interface', *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), pp. 145–167. doi: 10.1006/jvbe.1996.1577.

Frone MR, R. M. and C. M. (1992) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface', *Journal of Applied Psychology*, 77(1), pp. 65–78.

Geurts, S. A. E. *et al.* (2003) 'Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being?', *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), pp. 532–559. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00025-8.

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. and Crouter, A. C. (2005) 'A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), pp. 305–323. doi: 10.1348/096317905X26769.

Grandey, A., behavior, R. C.-J. of vocational and 1999, undefined (2000) 'The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain', *Elsevier*, 370(1999), pp. 350–370. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879198916669>.

Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985) 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles.', *Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76–88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352.

Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006) 'When Work and Family Are Allies : a Theory of Work-Family Enrichment', 31(1), pp. 72–92. doi: 10.5465/amr.2006.19379625.

- Grzywacz, J. G. (2000) 'Reconceptualizing the Work-Family Interface : An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family', 5(1), pp. 111–126.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J. and Bolino, M. C. (2009) 'Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family', *Journal of Applied Psychology*, 94(6), pp. 1452–1465. doi: 10.1037/a0017595.
- Hammer, L. B. *et al.* (2005) 'The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples', *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), pp. 138–154. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.138.
- Hobfoll, S. E. (1989) 'Conservation of {Resources}: {A} {New} {Attempt} at {Conceptualizing} {Stress}', *The American psychologist*, 44(3), pp. 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hofstede, G. and Bond, M. H. (1984) 'Hofstede's Culture Dimensions: An Independent Validation Using Rokeach's Value Survey', *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), pp. 417–433. doi: 10.1177/0022002184015004003.
- Jansen, N. W. H. *et al.* (2003) 'Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), pp. 479–491. doi: 10.1097/01.jom.0000063626.37065.e8.
- Kalliath, P., Kalliath, T. and Chan, C. (2015) 'Work-family conflict and family-work conflict as predictors of psychological strain: Does social support matter?', *British Journal of Social Work*, 45(8), pp. 2387–2405. doi: 10.1093/bjsw/bcu079.
- Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P. and Brough, P. (2004) 'A confirmatory factor analysis of the General Health Questionnaire - 12', *Stress and Health*, 20(1), pp. 11–20. doi: 10.1002/smi.993.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. and Barham, L. (1999) 'The Source , Nature , and Direction of Work and Family Conflict : A Longitudinal Investigation "', 4(4), pp. 337–346.

- Kengatharan, N. and Edwards, C. (2020) 'The development and application of a scale to measure the extent and forms of work-family conflict in collectivist cultures', *International Journal of Manpower*. doi: 10.1108/IJM-04-2019-0199.
- Kinnunen, U., Geurts, S. and Mauno, S. (2004) 'Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences', *Work and Stress*, 18(1), pp. 1–22. doi: 10.1080/02678370410001682005.
- Krishnan, S. and Singh, M. (2011) 'Strategic Human Resource Management: A Three-Stage Process Model and Its Influencing Factors', *South Asian Journal of Management*, 18(1), pp. 60–82.
- Leana, C. R. and van Buren, H. J. (1999) 'Organizational Social Capital and Employment Practices', *The Academy of Management Review*, 24(3), p. 538. doi: 10.2307/259141.
- Li, D. *et al.* (2019a) 'Work–family Conflict Influences the Relationship Between Family Embeddedness and Turnover Intention', *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(4), pp. 1–13. doi: 10.2224/sbp.7640.
- Li, D. *et al.* (2019b) 'Work–family Conflict Influences the Relationship Between Family Embeddedness and Turnover Intention', *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(4), pp. 1–13. doi: 10.2224/sbp.7640.
- Lu, Y. *et al.* (2017) 'The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study', *BMJ Open*, 7(5), pp. 1–12. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894.
- Luk, D. M. and Shaffer, M. A. (2005) 'Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), pp. 489–508. doi: 10.1348/096317905X26741.
- Masroor, A. M. and Fakir, M. J. (2010) 'Level of job satisfaction and intend to leave among Malaysian nurses', *Business Intelligence Journal*, 3(1), pp. 123–137.

doi: 10.1007/s00287-009-0374-1.

Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C. (2005) 'Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination', *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 215–232. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004.

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998) 'Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage Janine Nahapiet; Sumantra Ghoshal', *The Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242–266. doi: 10.2307/259373.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. and McMurrian, R. (1996) 'Development and Validation of {Work-Family} Conflict and {Family-Work} Conflict Scales', *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp. 400–410.

Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. and Boles, J. S. (2004) 'A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context', *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), pp. 49–60. doi: 10.1177/0092070303259128.

Nohe, C. *et al.* (2015) 'The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain', *Journal of Applied Psychology*, 100(2), pp. 522–536. doi: 10.1037/a0038012.

Nohe, C. and Sonntag, K. (2014) 'Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study', *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier B.V., 85(1), pp. 1–12. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.007.

Oshio, T., Inoue, A. and Tsutsumi, A. (2017) 'Examining the mediating effect of work-to-family conflict on the associations between job stressors and employee psychological distress: A prospective cohort study', *BMJ Open*, 7(8), pp. 1–10. doi: 10.1136/bmjopen-2016-015608.

Poeran (2017) '乳鼠心肌提取 HHS Public Access', *Physiology & behavior*, 176(12), pp. 139–148. doi: 10.1037/bul0000120.A.

Putnam, R. *et al.* (2007) 'Using Social Capital to Help Integrate Planning Theory,

- Research, and Practice: Preface', 4363. doi: 10.1080/01944360408976369.
- Ravindra, S. and Moss, D. M. (1978) 'Book reviews', *Journal of Religion and Health*, 17(1), pp. 88–92. doi: 10.1007/BF01533138.
- Rode, J. C. *et al.* (2007) 'The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction', *Applied Research in Quality of Life*, 2(2), pp. 65–82. doi: 10.1007/s11482-007-9030-6.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H. and Rimi, N. N. (2017) 'The Mediating Role of Work–Family Conflict on Role Stressors and Employee Turnover Intention Relationship in Labour-oriented Organizations', *Global Business Review*, 18(6), pp. 1384–1399. doi: 10.1177/0972150917713061.
- Sidin, J. P., Jr, S. L. S. and Balanting, J. (2015) 'Family-Work Conflict and the Intention to Quit among Hotel Employees in Sabah', *Malaysian Journal of Business and Economics*, 2(1), pp. 63–81.
- Spector, P. E. *et al.* (2007) 'Cross-National Differences in Relationships of Work Demands , Job Satisfactio', *Personnel Psychology*, 60(4), pp. 805–835.
- Thomas, L. T. and Ganster, D. C. (1995) 'Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective', *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp. 6–15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6.
- Voydanoff, P. (2005) 'Social {Integration}, {Work}-{Family} {Conflict} and {Facilitation}, and {Job} and {Marital} {Quality}.'.', *Journal of Marriage and Family*, 67(August), pp. 666–679.
- Wan, Y. I. and Martin, C. R. (2006) 'Psychometric properties of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) in Chinese women during pregnancy and in the postnatal period', *Psychology, Health and Medicine*, 11(1), pp. 60–69. doi: 10.1080/13548500500155750.
- Wang, P. *et al.* (2004) 'Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences', *International Journal of Stress Management*, 11(4), pp. 392–412. doi: 10.1037/1072-5245.11.4.392.

Weisberg, J. and Sagie, A. (1999) 'Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit', *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(3), pp. 333–339. doi: 10.1080/00223989909599746.

Yang, N. *et al.* (2000) 'Sources of work-family conflict: A sino-U.S. Comparison of the effects of work and family demands', *Academy of Management Journal*, 43(1), pp. 113–123. doi: 10.2307/1556390.

Yang, N. (2011) 'a Sino-U . S . Comparison of Conflict : Sources of Work-Family the Effects of Work and Family Demands', *Management*, 43(1), pp. 113–123.

Yunita, P. I. and Kismono, G. (2015) 'Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employees' Turnover Intentions With Gender, Social Support and Individual Value As Moderating Effects', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 29(1), pp. 17–30. doi: 10.22146/jieb.v29i1.6210.

Zhang, M., Griffeth, R. W. and Fried, D. D. (2012) 'Work-family conflict and individual consequences', *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), pp. 696–713. doi: 10.1108/02683941211259520.

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan

PD BPR BKK Purwokerto/Purbalingga/Mandiraja

di Purwokerto/Purbalingga/Banjarnegara

Hal : Permohonan menjadi responden

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan penelitian disertasi yang saya lakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi yang saya tempuh, dengan ini saya,

Nama : Sri Sundari

Status : Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Program
Pasca sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta

Nomor Induk Mhs. : 14931013

memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya sangat berharap Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan baik dan lengkap sesuai dengan situasi dan kondisi yang Bapak/Ibu alami, guna menunjang penelitian saya yang berjudul: “Model *Work-Family Conflict* dan Keinginan Untuk Berhenti Bekerja dengan Ketegangan Psikologis sebagai Pemediasi dan Modal Sosial sebagai Pemoderasi”.

Data penelitian yang saya perlukan berupa persepsi/tanggapan Bapak/Ibu dan akan saya jaga kerahasiaannya sesuai etika penelitian. Data yang saya peroleh semata-mata akan saya gunakan untuk kepentingan akademik yang akan saya analisis dan saya sajikan dalam bentuk agregat sehingga tidak akan tampak data per individu. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu tetap saya jaga, sehingga kejujuran dalam memberikan jawaban atau penilaian tidak akan merugikan Bapak/Ibu semua. Sehubungan dengan hal tersebut, besar harapan saya untuk dapat memperoleh kembali kuesioner yang telah diisi.

Atas kesediaan dan kerjasama serta partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, Oktober 2019

Hormat saya,

Sri Sundari

Identitas Responden

Nama : _____
(jika keberatan, boleh tidak dicantumkan)

Berikan tanda ceklist (√) untuk jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

- Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Tingkat Pendidikan : SLTA
 D3
 Sarjana / Pasca Sarjana
- Usia : ≤ 30 th
 > 30 th – 40 th
 > 40 th – 50 th
 > 50 th
- Masa Kerja : ≤ 5 th
 > 5 th – 15 th
 > 15 th – 25 th
 > 25 th

Petunjuk Pengisian

Tuliskan pendapat Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklist (√) pada pilihan yang telah disediakan, yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Work-family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

Adalah konflik antar peran yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang ditimbulkan oleh pekerjaan, mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya yang terkait dengan keluarga.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga lebih dari yang saya pikirkan.						
2	Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan membuat saya tidak berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab dan aktivitas rumah tangga.						
3	Saya kehilangan aktivitas keluarga karena jumlah waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab kerja.						
4	Saat pulang kerja, saya sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab keluarga						
5	Saya sering dibebani dengan emosi ketika pulang kerja sehingga mencegah pemberian kontribusi pada keluarga.						
6	Akibat tekanan di tempat kerja, terkadang saat pulang ke rumah terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang semestinya saya nikmati.						
7	Perilaku pemecahan masalah dalam pekerjaan tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di rumah.						
8	Perilaku yang efektif dan diperlukan di tempat kerja akan menjadi kontraproduktif di rumah.						
9	Perilaku efektif dalam bekerja tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.						

Mohon pendapat atau usulan sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bpk/Ibu berkaitan dengan permasalahan "*Work-Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)", yaitu konflik antar peran yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang ditimbulkan oleh pekerjaan, mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya yang terkait dengan keluarga.

Family-Work Conflict (Konflik Keluarga-Pekerjaan)

Adalah konflik antar peran yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang ditimbulkan oleh keluarga, mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya yang terkait dengan pekerjaan.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga sering mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan.						
2	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sangat mengurangi waktu untuk kegiatan yang bisa menunjang karir.						
3	Saya harus kehilangan aktivitas kerja karena jumlah waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga.						
4	Karena stres di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja.						
5	Ketegangan dan kecemasan dari keluarga seringkali melemahkan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan.						
6	Ketegangan dan kecemasan dari keluarga seringkali melemahkan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan.						
7	Perilaku bekerja yang terbentuk di rumah saya, sepertinya tidak efektif di tempat kerja.						
8	Perilaku saya yang efektif dan diperlukan di rumah akan menjadi kontraproduktif di tempat kerja.						

9	Perilaku saya dalam pemecahan masalah yang terjadi di rumah kurang bermanfaat di tempat kerja.						
---	------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Mohon pendapat atau usulan sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bpk/Ibu berkaitan dengan permasalahan "*Family-Work Conflict* (Konflik Keluarga-Pekerjaan)", yaitu konflik antar peran yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang ditimbulkan oleh keluarga, mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya yang terkait dengan pekerjaan.

***Psychological Strain* (Ketegangan Psikologis)**

Merupakan reaksi psikologis terhadap tuntutan lingkungan, ancaman dan tantangan yang dialami, yaitu stres dan termasuk responnya seperti kelelahan dan depresi.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa tidak mampu mengatasi kesulitan						
2	Saya sudah merasa tidak bahagia dan mengalami depresi						
3	Saya sudah kehilangan kepercayaan diri						
4	Saya sudah menganggap diri saya sebagai orang yang tidak berharga						

Mohon pendapat atau usulan sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bpk/Ibu berkaitan dengan permasalahan "*Psychological Strain* (Ketegangan Psikologis)", yaitu reaksi psikologis terhadap tuntutan lingkungan, ancaman dan tantangan yang dialami, berupa stres dan termasuk responnya seperti kelelahan dan depresi.

Intention to Quit (Keinginan untuk berhenti bekerja)

Diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya mungkin akan berpindah kerja ke perusahaan lain dalam tahun ini.						
2	Saya berencana mencari pekerjaan yang berbeda pada organisasi lain dalam 12 bulan mendatang.						
3	Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain.						
4	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.						

Mohon pendapat atau usulan sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bpk/Ibu berkaitan dengan permasalahan "*Intention to Quit (Keinginan untuk berhenti bekerja)*", yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

Social Capital (Modal Sosial)

Merupakan kekayaan personal yang dimiliki oleh seorang individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan di sekitar saya						
2	Saya senang berdiskusi dengan teman-teman di sekitar saya						
3	Saya ingin terlibat dalam aktivitas organisasi						
4	Saya bersedia diminta membantu aktifitas non rutin di dalam organisasi						

5	Saya percaya bahwa teman-teman dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan						
6	Saya punya banyak teman yang dapat membantu saya apabila saya menemui kesulitan						
7	Saya merasa bertanggung jawab membantu teman-teman saat mengerjakan pekerjaan mereka						
8	Saya sering berbagi ide dan gagasan bagi lingkungan kerja saya						
9	Saya senang menerima masukan dari teman-teman kerja saya						
10	Saya senang bekerja mewakili organisasi tempat saya bekerja						
11	Saya senang berkomunikasi dengan bahasa dan gaya dimiliki organisasi tempat saya bekerja						
12	Saya senang apabila orang lain tahu organisasi tempat saya bekerja						

Mohon pendapat atau usulan sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bpk/Ibu berkaitan dengan "*Social Capital (Modal Sosial)*", yaitu kekayaan personal yang dimiliki oleh seorang individu untuk membangun hubungan sosial yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi punya sikap respek, bersahabat dan percaya kepada orang lain, mengutamakan kebersamaan dalam komunitas daripada kepentingan pribadi dan mereka senang berpartisipasi sebagai aktor dalam masyarakat.

Lampiran 2. Jaringan Operasional BPR BKK

I. PT BPR BKK PURWOKERTO

- 1) Kantor Pusat Operasional Purwokerto
- 2) Kantor Cabang Purwokerto Barat
- 3) Kantor Cabang Purwokerto Timur
- 4) Kantor Cabang Karanglewas
- 5) Kantor Cabang Pekuncen
- 6) Kantor Cabang Kalibagor
- 7) Kantor Cabang Sokaraja
- 8) Kantor Cabang Wangon
- 9) Kantor Cabang Gumelar
- 10) Kantor Cabang Rawalo
- 11) Kantor Cabang Kembaran
- 12) Kantor Cabang Kebasen
- 13) Kantor Cabang Purwojati
- 14) Kantor Cabang Lumbir
- 15) Kantor Cabang Jatilawang
- 16) Kantor Cabang Tambak
- 17) Kantor Cabang Sumpiuh
- 18) Kantor Cabang Kemranjen
- 19) Kantor Cabang Ajibarang
- 20) Kantor Cabang Cilongok
- 21) Kantor Cabang Somagede

- 22) Kantor Cabang Banyumas
- 23) Kantor Cabang Kedungbanteng
- 24) Kantor Cabang Baturraden
- 25) Kantor Cabang HR. Bunyamin

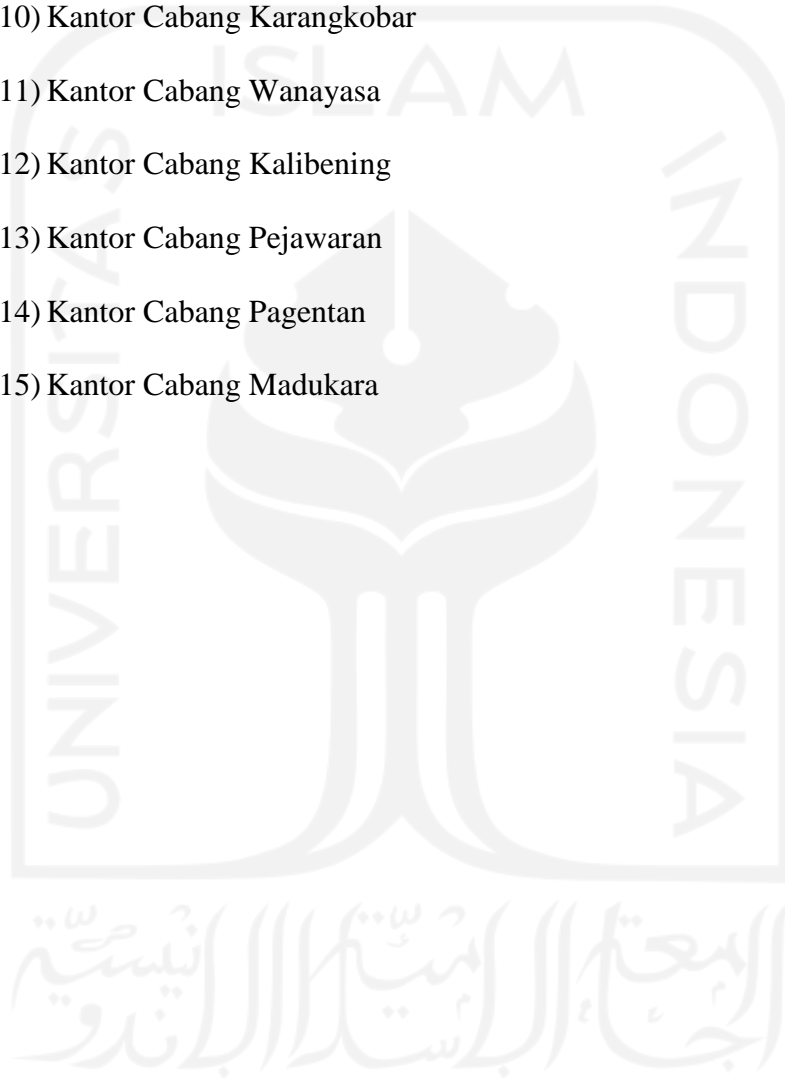
II. PD BPR BKK PURBALINGGA

- 1) Kantor Pusat Operasional (Purbalingga)
- 2) Kantor Cabang Rembang
- 3) Kantor Cabang Karanganyar
- 4) Kantor Cabang Kaligondang
- 5) Kantor Cabang Kutasari
- 6) Kantor Cabang Karangreja
- 7) Kantor Cabang Bukateja
- 8) Kantor Cabang Bobotsari
- 9) Kantor Cabang Mrebet
- 10) Kantor Cabang Kalimanah
- 11) Kantor Cabang Kemangkon
- 12) Kantor Cabang Kejobong

III. PD. BPR BKK MANDIRAJA (DI BANJARNEGARA)

- 1) Kantor Pusat Operasional (Banjarnegara)
- 2) Kantor Cabang Susukan
- 3) Kantor Cabang Purwokerto Klampok
- 4) Kantor Cabang Pasar Mandiraja
- 5) Kantor Cabang Purwonegoro

- 6) Kantor Cabang Rakit
- 7) Kantor Cabang Wanadadi
- 8) Kantor Cabang Punggelan
- 9) Kantor Cabang Banjarmasin
- 10) Kantor Cabang Karangobar
- 11) Kantor Cabang Wanayasa
- 12) Kantor Cabang Kalibening
- 13) Kantor Cabang Pejawaran
- 14) Kantor Cabang Pagentan
- 15) Kantor Cabang Madukara



Lampiran 3

Data Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Kecil

Resp	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9	WFC_Total
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16
2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11
3	1	1	2	5	2	5	2	2	2	22
4	5	4	5	5	2	5	5	5	2	38
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
7	2	2	2	4	2	2	4	2	2	22
8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20
9	2	2	3	3	3	2	5	2	2	24
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
12	3	3	3	5	2	2	3	2	2	25
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	2	2	2	4	2	2	2	5	2	23
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
19	1	1	2	4	2	2	3	1	2	18
20	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
21	2	2	2	5	4	5	2	5	2	29
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
23	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
24	2	2	2	2	4	2	3	2	2	21
25	2	2	4	2	1	4	2	4	2	23
26	1	2	2	3	2	2	5	3	2	22
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
28	2	2	4	4	2	2	2	2	2	22
29	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
30	2	4	5	4	3	2	5	2	2	29

Resp	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9	FWC_Total
1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	13
3	1	2	1	1	2	5	2	2	2	18
4	5	2	2	5	6	4	5	2	5	36
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
6	2	2	2	2	2	4	2	2	3	21
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
9	2	2	2	2	2	2	5	2	2	21
10	2	2	2	1	1	2	2	2	4	18
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
12	2	2	3	2	5	3	3	3	3	26
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
18	2	2	2	2	5	4	3	4	5	29
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
20	2	2	5	1	3	3	3	2	1	22
21	4	2	2	2	4	5	5	5	2	31
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	17
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
25	1	1	1	2	2	3	2	2	3	17
26	2	3	1	2	1	3	5	4	5	26
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
30	4	5	5	2	4	5	4	2	2	33

Resp	PS1	PS2	PS3	PS4	PS_Total	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4	IQ_Total
1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
4	5	4	4	2	15	2	4	2	4	12
5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
9	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7
10	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7
11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
12	2	1	1	1	5	2	3	3	3	11
13	2	4	3	2	11	2	2	2	2	8
14	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5
15	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12
16	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5
17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
18	2	2	2	1	7	2	5	2	4	13
19	1	2	1	1	5	1	1	1	3	6
20	2	2	2	2	8	2	1	2	4	9
21	2	2	2	1	7	2	4	4	2	12
22	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
23	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4
24	1	1	1	1	4	2	2	1	4	9
25	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4
26	5	2	5	4	16	2	2	1	2	7
27	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
28	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
29	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7
30	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8

Resp	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12	SC_Total
1	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	61
2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	3	3	5	5	2	2	5	4	4	5	48
9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	55
10	3	3	2	2	5	5	5	5	5	3	5	2	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	61
12	5	6	6	5	3	6	3	6	6	6	6	6	64
13	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	57
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
16	5	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	6	60
17	5	6	1	1	5	5	5	5	6	1	1	2	43
18	4	5	2	3	3	3	5	5	5	2	4	5	46
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	6	62
20	4	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	4	57
21	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	6	52
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	61
24	3	4	2	4	4	4	5	4	2	3	3	4	42
25	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	64
26	4	4	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	46
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
30	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	57

**Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas
Correlations**

Correlations

		WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9	WFC_Total
WFC1	Pearson Correlation	1	.821**	.770**	.524**	.584**	.634**	.582**	.584**	.695**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000	.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC2	Pearson Correlation	.821**	1	.780**	.501**	.607**	.518**	.667**	.491**	.680**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.003	.000	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC3	Pearson Correlation	.770**	.780**	1	.587**	.444*	.578**	.678**	.474**	.577**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.014	.001	.000	.008	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC4	Pearson Correlation	.524**	.501**	.587**	1	.510**	.698**	.613**	.538**	.568**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.001		.004	.000	.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC5	Pearson Correlation	.584**	.607**	.444*	.510**	1	.570**	.582**	.463**	.781**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.014	.004		.001	.001	.010	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC6	Pearson Correlation	.634**	.518**	.578**	.698**	.570**	1	.447*	.718**	.658**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.001		.013	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC7	Pearson Correlation	.582**	.667**	.678**	.613**	.582**	.447*	1	.384*	.601**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.013		.036	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC8	Pearson Correlation	.584**	.491**	.474**	.538**	.463**	.718**	.384*	1	.554**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.008	.002	.010	.000	.036		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC9	Pearson Correlation	.695**	.680**	.577**	.568**	.781**	.658**	.601**	.554**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC_Total	Pearson Correlation	.853**	.833**	.820**	.786**	.754**	.816**	.777**	.728**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

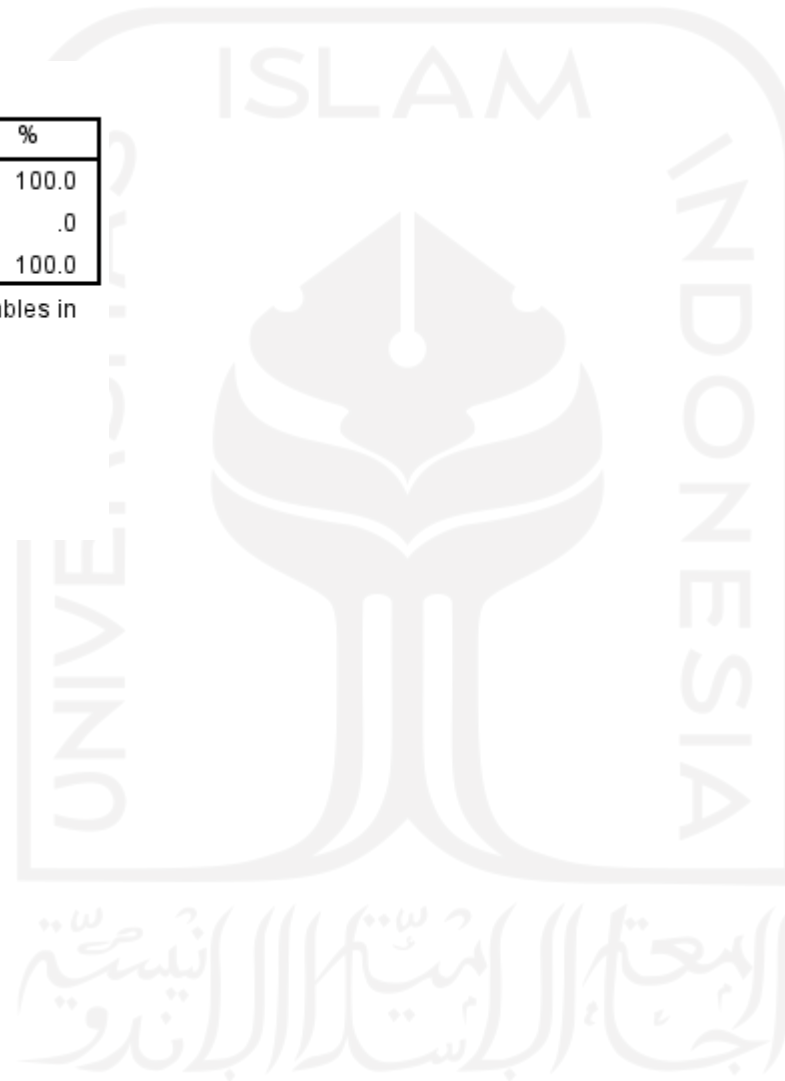
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9



Correlations

Correlations

		FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9	FWC_Total
FWC1	Pearson Correlation	1	.556**	.469**	.708**	.698**	.540**	.682**	.376*	.336	.853**
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.000	.000	.002	.000	.040	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC2	Pearson Correlation	.556**	1	.633**	.248	.310	.456*	.457*	.258	.182	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.187	.095	.011	.011	.168	.336	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC3	Pearson Correlation	.469**	.633**	1	.103	.459*	.284	.254	.037	-.172	.483**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.589	.011	.129	.176	.846	.364	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC4	Pearson Correlation	.708**	.248	.103	1	.606**	.231	.475**	.187	.496**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.187	.589		.000	.219	.008	.322	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC5	Pearson Correlation	.698**	.310	.459*	.606**	1	.610**	.543**	.430*	.404*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.011	.000		.000	.002	.018	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC6	Pearson Correlation	.540**	.456*	.284	.231	.610**	1	.559**	.526**	.366*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.129	.219	.000		.001	.003	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC7	Pearson Correlation	.682**	.457*	.254	.475**	.543**	.559**	1	.615**	.469**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.176	.008	.002	.001		.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC8	Pearson Correlation	.376*	.258	.037	.187	.430*	.526**	.615**	1	.492**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.040	.168	.846	.322	.018	.003	.000		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC9	Pearson Correlation	.336	.182	-.172	.496**	.404*	.366*	.469**	.492**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.069	.336	.364	.005	.027	.047	.009	.006		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FWC_Total	Pearson Correlation	.853**	.631**	.483**	.642**	.831**	.751**	.815**	.630**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

اجتياز البحوث

Reliability

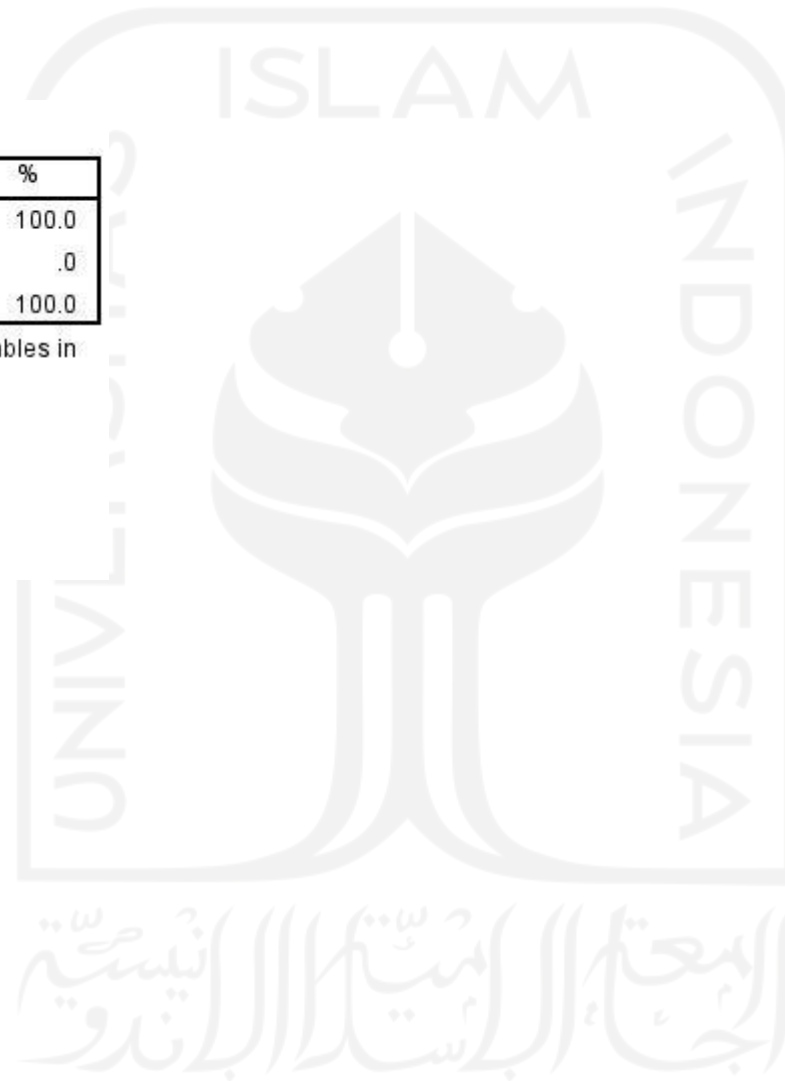
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9



Correlations

Correlations

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS_Total
PS1	Pearson Correlation	1	.545**	.897**	.626**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PS2	Pearson Correlation	.545**	1	.678**	.394*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.031	.000
	N	30	30	30	30	30
PS3	Pearson Correlation	.897**	.678**	1	.744**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PS4	Pearson Correlation	.626**	.394*	.744**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
PS_Total	Pearson Correlation	.912**	.755**	.973**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

INDONESIA

الجامعة الإسلامية
الاستدراكية

Reliability

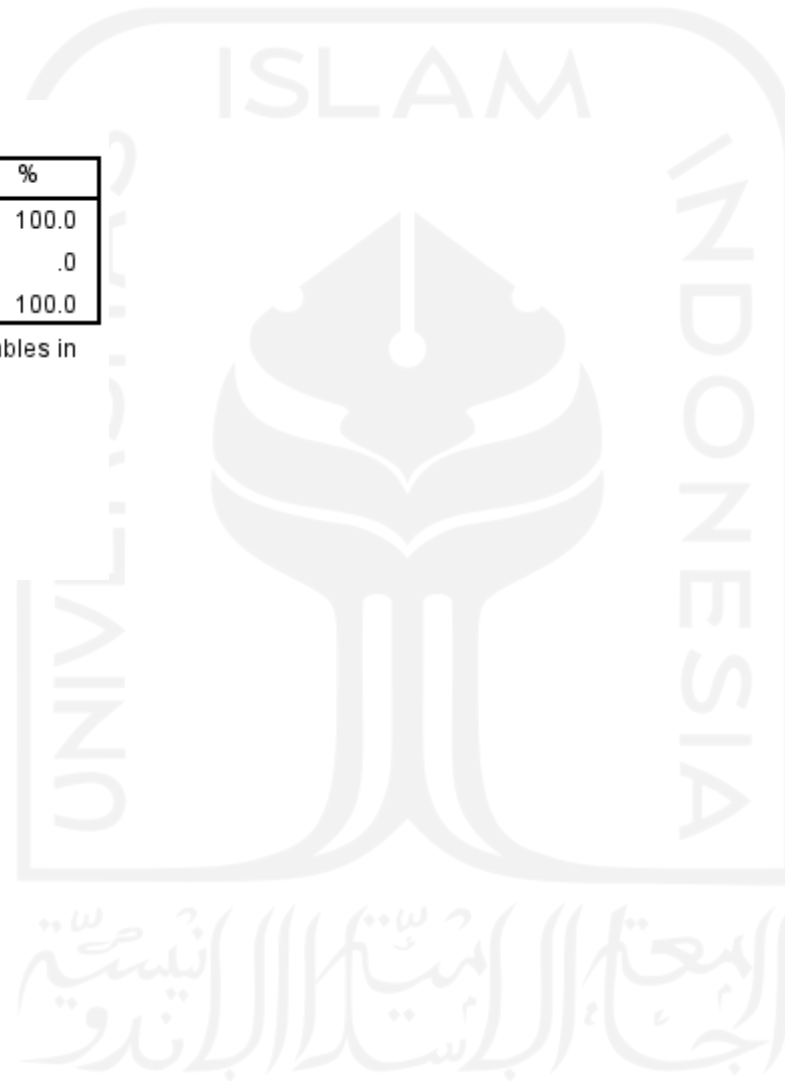
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4



Correlations

Correlations

		IQ1	IQ2	IQ3	IQ4	IQ_Total
IQ1	Pearson Correlation	1	.552**	.686**	.493**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30
IQ2	Pearson Correlation	.552**	1	.647**	.552**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
IQ3	Pearson Correlation	.686**	.647**	1	.283	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.130	.000
	N	30	30	30	30	30
IQ4	Pearson Correlation	.493**	.552**	.283	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.130		.000
	N	30	30	30	30	30
IQ_Total	Pearson Correlation	.792**	.888**	.780**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

INDONESIA

الجامعة الإسلامية
الاستدراكية

Reliability

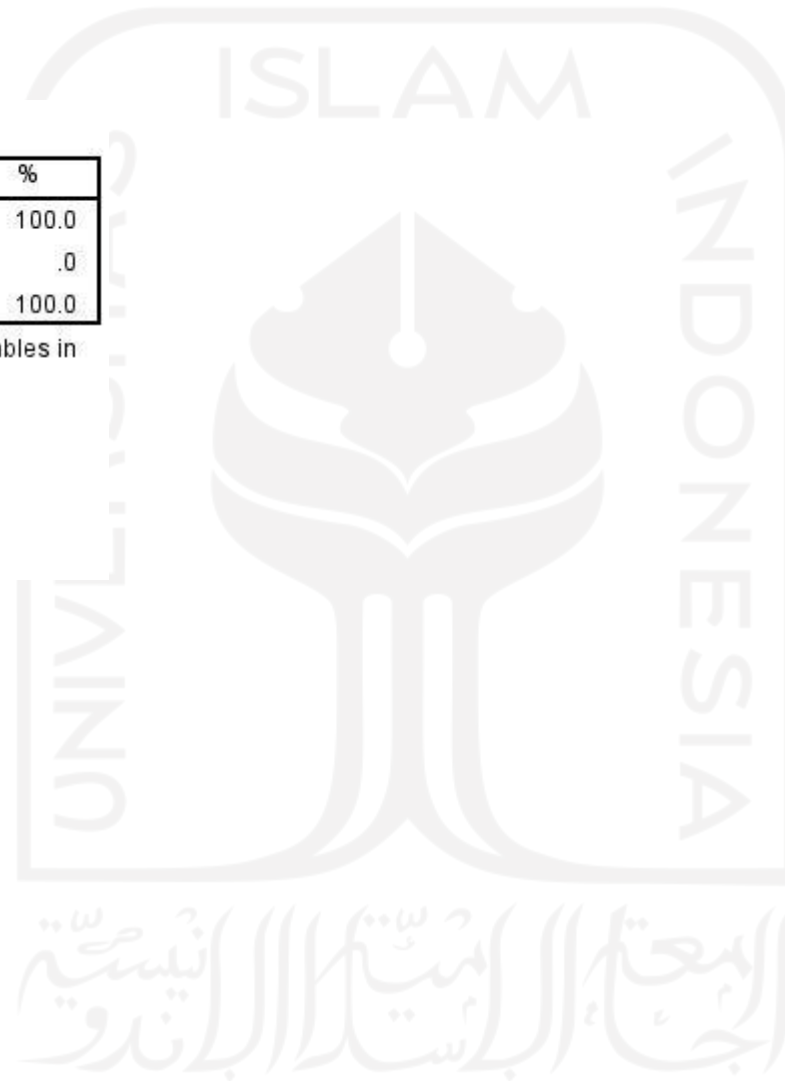
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	4



Correlations

Correlations

		SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12	SC_Total
SC1	Pearson Correlation	1	.718**	.431*	.249	.148	.213	-.102	.181	.359	.350	.167	.290	.481**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.185	.436	.259	.590	.339	.052	.058	.379	.120	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC2	Pearson Correlation	.718**	1	.321	.191	.065	.290	.048	.354	.515**	.222	.040	.342	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000		.084	.313	.731	.121	.803	.055	.004	.239	.833	.064	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC3	Pearson Correlation	.431*	.321	1	.795**	.260	.453*	.140	.174	.139	.736**	.769**	.695**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.017	.084		.000	.166	.012	.459	.359	.464	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC4	Pearson Correlation	.249	.191	.795**	1	.396*	.421*	.221	.119	.029	.702**	.791**	.812**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.185	.313	.000		.030	.020	.240	.531	.878	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC5	Pearson Correlation	.148	.065	.260	.396*	1	.605**	.288	-.089	.126	.271	.318	.286	.482**
	Sig. (2-tailed)	.436	.731	.166	.030		.000	.123	.640	.507	.147	.086	.125	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC6	Pearson Correlation	.213	.290	.453*	.421*	.605**	1	.177	.134	.325	.486**	.481**	.419*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.259	.121	.012	.020	.000		.351	.479	.080	.006	.007	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC7	Pearson Correlation	-.102	.048	.140	.221	.288	.177	1	.547**	-.015	.378*	.182	.028	.409*
	Sig. (2-tailed)	.590	.803	.459	.240	.123	.351		.002	.939	.039	.335	.883	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC8	Pearson Correlation	.181	.354	.174	.119	-.089	.134	.547**	1	.344	.420*	.188	-.035	.427*
	Sig. (2-tailed)	.339	.055	.359	.531	.640	.479	.002		.063	.021	.320	.856	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC9	Pearson Correlation	.359	.515**	.139	.029	.126	.325	-.015	.344	1	.131	.204	.136	.363*
	Sig. (2-tailed)	.052	.004	.464	.878	.507	.080	.939	.063		.489	.280	.472	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC10	Pearson Correlation	.350	.222	.736**	.702**	.271	.486**	.378*	.420*	.131	1	.737**	.530**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.058	.239	.000	.000	.147	.006	.039	.021	.489	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC11	Pearson Correlation	.167	.040	.769**	.791**	.318	.481**	.182	.188	.204	.737**	1	.726**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.379	.833	.000	.000	.086	.007	.335	.320	.280	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC12	Pearson Correlation	.290	.342	.695**	.812**	.286	.419*	.028	-.035	.136	.530**	.726**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.120	.064	.000	.000	.125	.021	.883	.856	.472	.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SC_Total	Pearson Correlation	.481**	.474**	.838**	.824**	.482**	.651**	.409*	.427*	.363*	.847**	.807**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.008	.000	.000	.007	.000	.025	.019	.049	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

اجتياز

Reliability

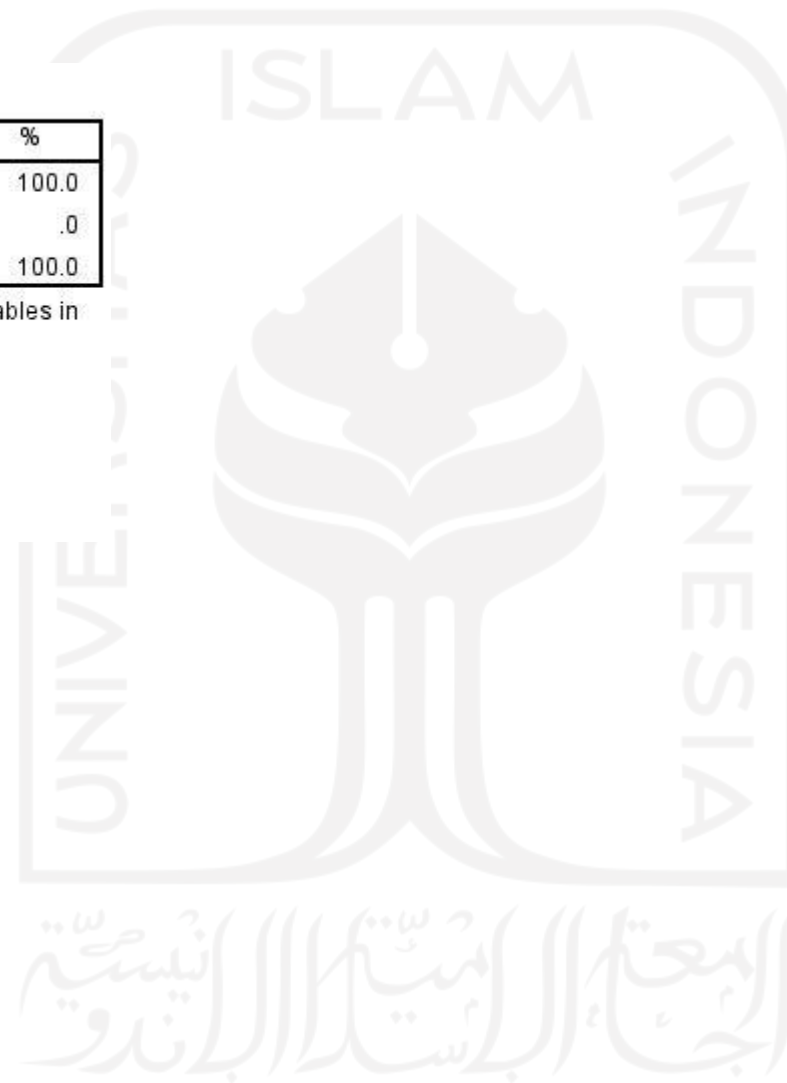
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12





Lampiran 5 : Data Hasil Penelitian

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
1	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2	5	4	5	4	4	3	2	3	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	3	4	5	3	3
6	2	2	4	4	2	4	2	2	3
7	3	3	1	2	2	2	2	2	2
8	2	2	3	4	2	2	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	4	4	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2
16	4	3	3	4	4	4	5	4	4
17	2	3	2	2	4	3	2	2	2
18	2	3	3	3	3	2	2	2	2
19	4	4	5	5	3	4	5	4	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	3	3	3	2
22	2	3	4	4	2	2	2	3	2
23	6	5	5	6	6	5	5	5	6
24	4	3	3	3	3	3	3	4	3
25	6	5	5	5	6	5	6	4	4
26	6	5	6	5	6	5	6	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	5	5	4	4	4	4	4	3	2
29	3	3	3	3	2	3	3	2	3
30	3	3	3	3	2	3	3	2	3
31	3	3	2	3	2	3	2	2	2
32	5	4	5	5	4	5	5	5	4
33	4	4	5	5	4	4	2	2	2
34	4	4	3	3	3	3	4	3	2
35	4	4	3	4	3	4	3	3	3
36	2	2	3	3	3	3	3	2	2
37	3	3	3	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	3	3	2	2
39	1	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	3	5	2	2	3	2	2
41	5	3	5	4	3	5	5	5	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	4	4	4	5	4	5	5	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	5	2	2
47	2	2	2	4	2	2	2	5	2
48	2	1	2	2	1	2	1	2	1
49	2	3	3	3	2	2	2	2	2
50	4	4	4	5	5	4	4	3	3

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
51	1	1	2	4	2	2	3	1	2
52	2	2	2	3	2	2	3	2	2
53	1	1	1	1	1	1	2	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3
55	2	2	2	4	3	3	2	3	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	3	2	2	3	2	2
58	1	1	1	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	4	2	3	2	2
60	2	2	4	2	1	4	2	4	2
61	1	2	2	3	2	2	3	3	2
62	3	3	3	4	4	4	4	3	4
63	1	1	1	1	2	1	1	1	1
64	3	4	3	4	4	3	4	4	3
65	3	2	3	2	2	2	2	2	2
66	4	5	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	2	2	4	3	3	3	2
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	5	4	5	5	5
71	3	2	3	2	2	2	4	3	2
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	5	5	4	4	4	5	5	4
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4
75	3	2	2	2	2	3	2	2	3
76	4	4	4	5	5	4	4	5	5
77	3	2	4	3	3	3	2	4	2
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	4	5	4	4	5	4	4
80	3	2	2	2	2	3	2	2	4
81	4	5	5	5	5	5	5	4	4
82	4	4	5	4	5	5	4	4	4
83	3	3	3	3	3	2	3	4	3
84	4	4	4	3	5	3	3	4	4
85	3	2	2	2	3	2	3	3	3
86	5	4	5	5	4	5	4	4	5
87	3	3	4	4	3	4	4	4	3
88	5	5	5	4	5	4	4	5	5
89	2	3	3	3	3	1	2	3	2
90	5	3	4	3	4	5	4	4	4
91	4	5	5	4	5	5	4	5	5
92	3	3	2	3	2	3	3	2	4
93	4	4	4	5	5	4	3	4	4
94	2	3	3	2	2	2	3	2	3
95	5	5	5	5	5	5	5	4	5
96	5	4	4	5	5	4	5	5	4
97	3	3	3	3	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	4	3	4	3	3	4	3
100	5	4	4	4	5	5	4	4	5

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
101	3	3	2	2	3	2	2	2	2
102	4	4	5	5	4	5	4	4	4
103	4	5	5	4	4	4	4	4	4
104	5	4	5	5	5	5	4	5	4
105	3	3	3	3	2	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	5	5
108	5	4	5	5	4	5	5	4	5
109	3	3	3	3	4	3	2	4	3
110	4	5	4	3	4	4	4	4	3
111	3	4	4	3	4	4	3	4	4
112	4	5	5	4	5	4	4	4	4
113	5	5	5	4	5	4	5	5	5
114	3	2	3	3	2	3	3	2	2
115	4	5	5	3	4	4	4	3	3
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	3	2	2	2	2	2	3	2	3
118	5	5	5	4	5	5	5	5	5
119	5	5	5	4	5	5	5	5	5
120	4	4	5	4	4	4	4	5	4
121	3	2	2	2	3	3	3	3	2
122	3	5	4	4	4	4	3	4	3
123	5	4	5	4	5	5	5	4	4
124	4	5	5	4	4	4	4	4	4
125	3	2	2	2	3	2	3	2	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	5	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	3	3	3	3	2	2	3	2	3
130	5	5	5	5	5	4	4	4	4
131	5	3	3	4	4	4	3	4	4
132	2	3	3	2	3	3	2	3	2
133	5	5	4	4	4	4	4	5	4
134	4	4	3	4	4	3	4	5	4
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	3	2	3	3	2	3	3	3	4
137	4	5	4	3	4	4	4	4	4
138	4	3	4	3	4	3	4	4	4
139	5	4	4	5	5	4	4	4	5
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	2	3	3	3	3	2	2	3	1
142	5	5	5	4	4	4	4	4	4
143	4	5	5	4	5	5	5	5	4
144	2	3	3	3	4	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	4	4	4	5	4	4	5	5	5
147	5	5	4	4	4	4	4	4	4
148	2	3	3	3	3	2	3	2	2
149	3	3	4	4	5	4	3	3	3
150	4	5	4	4	4	5	5	5	5

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
151	5	5	5	5	4	5	5	5	5
152	3	2	2	2	2	3	3	2	2
153	5	5	5	5	5	4	5	4	4
154	5	4	4	4	4	5	4	4	4
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	3	5	5	4	4	4	4	4	3
157	2	3	3	2	2	3	2	2	2
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	5	4	5	4	4	4	4	5
160	3	3	2	3	2	3	4	2	2
161	4	5	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	5	4	4	5	4	4
163	4	5	5	5	4	4	4	4	4
164	5	4	4	4	4	5	4	5	4
165	2	3	3	2	4	3	2	2	3
166	4	4	4	4	5	5	4	5	5
167	4	4	4	5	5	4	4	4	4
168	4	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	5	4	5	5	4	4	4	5
170	4	5	5	5	5	4	4	4	5
171	4	4	5	5	5	5	5	4	4
172	3	2	2	2	2	3	3	2	2
173	4	4	4	4	4	4	4	4	3
174	4	4	4	5	5	4	4	4	4
175	4	4	5	4	5	5	5	5	4
176	4	4	4	4	5	3	4	3	4
177	4	4	4	4	5	4	4	4	4
178	3	2	3	2	3	2	4	2	2
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5
180	5	5	5	5	5	5	5	4	5
181	4	4	5	5	5	5	4	4	4
182	4	3	3	4	4	5	4	4	4
183	3	3	3	2	3	3	2	2	2
184	5	5	5	4	4	5	5	5	4
185	4	5	5	4	5	5	4	4	5
186	4	5	5	4	5	5	4	5	4
187	4	4	3	5	5	5	4	4	4
188	3	2	2	2	2	3	3	2	1
189	5	4	4	4	5	4	4	4	5
190	4	3	3	4	4	4	3	3	4
191	3	3	2	3	3	3	3	2	3
192	4	5	5	5	5	5	5	5	5
193	4	5	4	4	5	5	5	5	5
194	4	5	5	4	5	5	5	4	3
195	2	3	2	2	2	2	3	3	2
196	5	4	5	5	5	4	4	5	5
197	5	5	4	4	5	5	5	5	4
198	2	2	2	3	2	2	3	3	3
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5
200	4	4	3	4	5	4	5	5	4

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
201	4	4	5	4	5	4	4	5	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	3	3	3	2	3	3	3	3	3
204	4	4	4	4	4	4	3	3	4
205	3	4	4	5	3	4	4	4	4
206	5	5	5	4	4	5	5	5	5
207	3	2	2	2	2	2	3	2	2
208	4	4	3	3	4	4	3	4	4
209	5	4	4	5	4	4	5	5	5
210	2	2	3	2	3	4	3	3	2
211	3	5	4	4	5	3	3	4	3
212	4	4	4	3	4	4	4	3	4
213	4	5	4	5	5	5	5	5	4
214	5	5	4	4	4	4	4	5	5
215	2	2	2	2	3	3	3	3	2
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4
217	5	5	4	5	5	5	5	5	5
218	3	3	3	2	2	1	3	3	3
219	4	5	4	3	3	4	4	4	4
220	5	5	4	5	4	4	5	4	5
221	5	4	5	4	4	4	5	4	4
222	3	3	2	4	3	3	3	3	2
223	5	5	5	4	4	4	4	4	4
224	5	5	5	5	5	5	5	5	4
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5
226	3	2	2	2	3	2	2	2	2
227	4	4	4	5	4	4	4	4	4
228	4	5	4	4	4	4	4	4	4
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	3	3	2	2	2	2	3	2	2
231	4	3	3	5	4	4	5	4	4
232	4	5	5	5	4	4	5	5	4
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	2	2	3	4	3	2	3	3	2
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5
236	5	5	5	5	5	5	4	5	4
237	5	5	5	4	4	4	4	3	3
238	3	3	2	2	2	3	3	2	4
239	5	5	5	5	5	4	5	4	4
240	5	5	5	4	4	3	3	3	3
241	4	5	4	4	3	5	4	4	4
242	5	5	4	4	4	4	4	4	4
243	2	3	2	3	2	2	2	3	2
244	4	5	5	4	5	4	4	4	4
245	3	4	4	3	3	3	3	3	3
246	4	4	4	5	4	4	4	4	4
247	2	3	2	2	3	2	3	3	4
248	5	5	4	5	4	4	5	5	5
249	2	2	3	3	3	3	2	3	3
250	4	4	4	4	5	5	5	5	4

Resp.	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9
251	5	5	4	4	4	4	5	4	5
252	3	2	3	4	2	2	3	2	3
253	4	3	3	4	4	4	4	5	5
254	3	4	3	3	4	3	4	3	5
255	4	4	5	4	4	3	4	3	4
256	2	3	2	2	3	3	3	3	3
257	3	3	3	2	2	3	5	3	5
258	5	4	5	5	4	5	5	4	4
259	3	3	2	2	2	3	3	2	2
260	4	4	3	3	3	3	3	2	4
261	3	3	4	3	3	3	3	3	4
262	4	4	5	4	4	4	5	4	4
263	2	3	3	3	3	3	3	2	2
264	4	4	3	3	3	3	3	3	4
265	4	4	4	5	5	4	5	4	5
266	5	4	4	5	5	4	5	5	4
267	3	3	2	2	2	1	3	3	3
268	4	4	4	5	4	3	4	4	4
269	4	4	4	3	3	3	3	3	3
270	5	5	4	4	5	4	5	5	4

UNIVERSITY OF ISLAMIA
 المعهد الإسلامي
 الباسط الأندلسية

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
1	4	3	4	3	3	4	4	3	4
2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	5	3	3	2	2	2	2	2	2
5	3	3	4	4	4	3	4	3	3
6	2	4	4	3	3	3	2	2	2
7	2	2	2	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	2	3	3	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2
10	2	2	2	4	4	4	2	2	2
11	2	2	2	3	3	3	5	2	3
12	3	4	3	4	4	4	4	3	4
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	4	3	4	3	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2
19	4	4	4	4	5	5	3	3	4
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	2	3	2	2	2	4	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2
23	5	5	6	6	6	6	5	6	5
24	3	4	3	3	4	5	4	5	3
25	5	4	5	5	5	5	6	6	6
26	6	5	5	6	6	6	5	5	6
27	4	3	3	4	4	3	4	4	4
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	2	2	2	2
31	3	2	1	3	2	3	2	2	2
32	5	4	4	5	6	4	5	4	5
33	3	3	2	2	3	3	3	2	2
34	4	2	2	2	3	2	4	3	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	5
36	3	3	2	2	2	3	3	2	2
37	3	3	3	2	2	2	3	2	2
38	2	2	2	2	3	2	3	2	2
39	2	2	2	1	1	2	2	2	4
40	2	2	3	2	5	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	4
46	3	3	3	3	3	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	3	2	1	2	3	3
49	2	2	2	2	2	2	3	3	3
50	2	2	2	2	3	4	3	4	3

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	2	2	2	2	2	3	3	2	3
53	1	1	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3
55	3	2	2	2	3	3	3	3	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	1	2	2	2	2	2
59	2	1	2	2	2	2	2	2	2
60	1	1	1	2	2	3	2	2	3
61	2	3	1	2	1	3	3	3	3
62	4	4	4	3	3	4	3	4	3
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	2	3	3	2	3	3	3	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4
67	4	5	5	5	4	5	5	5	4
68	5	4	4	3	4	4	5	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	5	4	4	4	3	4	4	5
72	2	3	3	3	2	2	2	3	3
73	4	4	4	5	4	5	4	5	5
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4
75	4	5	5	5	5	4	4	5	5
76	2	2	2	2	3	3	3	2	2
77	3	2	3	2	3	2	4	2	3
78	2	3	2	2	3	3	3	3	3
79	4	4	4	5	4	5	4	4	4
80	2	3	2	2	1	2	3	2	2
81	3	2	3	3	3	3	2	2	2
82	5	5	5	5	5	5	4	5	5
83	3	2	2	2	3	2	2	2	3
84	3	2	3	3	2	2	3	3	3
85	2	2	3	2	3	3	2	3	2
86	2	3	2	2	3	3	1	2	2
87	3	4	4	4	4	3	3	3	4
88	5	5	5	4	4	5	4	5	5
89	3	3	3	2	3	3	3	3	2
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4
91	5	4	4	4	4	4	5	5	4
92	2	3	3	2	2	2	3	2	2
93	4	3	4	5	5	4	4	4	4
94	3	2	2	3	2	3	2	2	1
95	5	5	4	5	5	5	5	5	4
96	4	4	4	4	5	4	5	5	5
97	3	3	3	2	2	3	2	3	3
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	4	3	3	3	3
100	4	5	5	4	4	4	4	5	5

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
101	3	3	2	2	3	2	4	2	2
102	3	4	5	3	5	4	3	4	5
103	3	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	4	5	4	5	5	4	5	4
105	2	4	2	3	2	3	2	2	2
106	4	5	3	4	4	4	4	4	4
107	4	4	5	4	5	5	5	5	5
108	4	4	5	5	5	4	4	5	4
109	2	3	3	4	2	2	3	2	3
110	3	4	5	5	5	4	4	3	4
111	4	4	5	4	4	4	4	4	4
112	4	5	4	4	4	5	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	5	5	5
114	3	3	3	2	3	3	3	3	3
115	4	4	4	4	4	4	4	3	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	3	4	3	2	3	3	2	3	2
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	5	5	5	4	4	4	5	5
121	3	3	3	3	2	3	3	2	2
122	3	4	4	5	4	4	5	4	4
123	5	4	5	5	5	4	5	5	5
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	3	2	3	3	3	3	2	2
126	4	5	5	5	5	5	5	4	5
127	4	4	4	2	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	2	3	3	3	3	2	2	2	2
130	4	5	4	4	5	5	5	5	5
131	2	3	3	5	3	3	5	3	4
132	3	2	2	3	3	2	3	2	3
133	4	4	4	4	4	4	4	4	5
134	4	4	3	4	3	4	3	4	4
135	4	5	5	4	4	5	4	4	4
136	2	2	2	2	2	3	3	4	2
137	4	4	4	4	4	4	4	4	3
138	3	3	3	2	3	3	4	3	3
139	5	4	4	5	4	5	5	4	4
140	2	3	3	4	4	4	4	4	4
141	3	2	3	2	3	3	2	2	2
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	5	4	4	5	4	5	5	5	5
144	2	2	3	3	4	3	3	2	2
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	5	5	4	4	5	5	5	5	5
147	4	4	5	4	4	5	5	4	5
148	2	2	2	3	2	3	2	3	2
149	3	4	4	3	3	4	5	3	4
150	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
151	5	4	4	4	4	4	4	5	4
152	2	2	2	3	3	2	3	2	2
153	4	4	5	4	5	4	5	4	4
154	5	4	4	5	4	4	5	4	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	3	3	4	3	4	4	4	4	4
157	3	3	2	3	3	2	3	2	3
158	4	4	4	4	4	3	4	4	4
159	5	4	5	4	5	4	5	4	5
160	2	3	3	2	2	3	4	2	2
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	5	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	4	4	4	4	5	5
165	3	3	3	2	2	4	2	2	2
166	4	5	4	4	5	4	5	4	5
167	5	4	5	5	4	5	5	5	4
168	4	4	4	5	4	4	5	4	4
169	4	5	5	5	5	5	5	4	4
170	5	4	5	4	4	4	4	4	4
171	4	5	5	4	4	4	4	4	5
172	3	3	3	2	2	3	2	3	2
173	3	3	4	3	4	4	4	4	4
174	3	3	4	5	5	4	4	5	5
175	4	4	4	5	4	4	5	5	4
176	4	4	5	4	4	4	4	4	3
177	4	4	3	4	4	4	4	4	4
178	2	2	2	2	3	2	2	2	2
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5
180	4	5	5	4	5	5	5	5	5
181	5	4	5	4	5	5	5	5	5
182	3	3	4	4	4	4	4	4	4
183	3	2	3	3	3	3	2	2	3
184	4	5	5	4	4	4	5	4	5
185	5	5	5	4	5	5	4	4	5
186	4	5	5	4	5	5	5	4	4
187	4	5	4	4	4	4	4	3	4
188	2	2	3	4	2	3	3	2	2
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	3	3	4	3	4	3	4	3	3
191	2	3	2	2	3	2	3	2	3
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	4	5	4	5	4	5	4	5	5
194	4	4	4	3	4	4	5	5	5
195	2	3	2	3	2	3	3	2	2
196	5	5	4	5	5	5	5	4	5
197	5	4	4	5	4	5	5	5	4
198	2	2	2	2	2	3	2	3	2
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5
200	5	5	5	5	4	4	4	4	4

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
201	5	4	5	4	4	5	5	5	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	2	2	3	2	2	2	3	3	2
204	3	4	4	3	4	4	4	4	4
205	4	5	5	5	5	5	5	5	5
206	5	5	5	5	5	5	5	3	5
207	3	3	2	3	2	2	2	2	2
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	5	4	4	5	5	4	4	5
210	2	3	3	2	4	3	3	2	2
211	3	3	4	4	5	4	4	4	4
212	3	4	4	4	4	3	5	4	4
213	4	4	5	5	5	5	5	4	4
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4
215	3	2	4	2	3	3	3	2	3
216	4	4	5	4	4	4	4	4	4
217	5	5	5	5	5	4	3	4	4
218	3	3	2	2	2	3	3	1	2
219	5	5	4	4	4	4	4	4	5
220	4	4	5	5	5	5	5	5	4
221	5	5	4	4	4	5	4	4	5
222	3	3	3	2	4	3	3	2	2
223	2	5	5	3	3	4	4	4	4
224	5	4	5	5	4	4	4	5	5
225	5	5	5	5	5	3	4	4	4
226	3	3	4	2	3	3	3	3	4
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4
228	2	3	4	4	4	4	4	4	4
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	2	2	3	2	3	2	3	2	3
231	4	3	3	4	5	5	5	4	4
232	5	5	5	5	4	5	4	5	5
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	4	3	3	2	3	2	2	3	2
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5
236	4	4	4	4	4	4	4	5	4
237	4	4	5	5	5	4	4	3	4
238	3	3	3	2	3	3	2	3	3
239	4	5	4	5	5	4	5	4	4
240	4	4	3	4	5	5	5	4	3
241	4	4	3	3	4	4	4	4	4
242	3	3	4	4	4	4	4	4	4
243	3	2	2	1	2	2	2	3	2
244	3	4	4	5	4	4	4	5	5
245	3	3	3	3	3	3	3	3	3
246	3	3	3	4	4	3	4	4	4
247	2	2	2	3	3	2	2	2	3
248	5	5	5	5	5	5	5	4	4
249	2	3	3	3	2	3	2	2	2
250	5	4	5	4	5	4	5	5	4

Resp.	FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9
251	5	5	5	5	5	4	5	4	5
252	4	3	3	3	2	3	4	3	2
253	4	4	5	4	3	3	4	4	3
254	5	5	4	4	5	4	4	5	4
255	4	4	3	2	3	3	3	4	4
256	2	3	3	2	3	3	2	2	3
257	4	4	4	3	3	3	3	5	4
258	4	5	4	4	4	4	5	5	4
259	3	3	3	2	2	3	2	3	2
260	4	4	4	3	4	4	3	4	4
261	3	4	4	3	3	3	3	5	5
262	4	5	5	4	4	5	4	5	5
263	2	2	2	3	3	2	3	2	3
264	4	4	4	3	4	3	4	5	4
265	4	4	5	4	5	4	5	5	4
266	5	5	5	4	5	4	5	4	5
267	2	2	2	3	3	3	2	3	2
268	4	5	4	4	5	4	4	5	4
269	4	3	3	3	4	3	3	5	4
270	5	4	4	4	5	5	4	4	5

UNIVERSITY OF
ESIA
الجامعة الإسلامية
الاستدراكية

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
1	4	5	5	4	1	4	4	4	3
2	3	3	4	3	2	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	2	2	2	4	2	2	2	2
5	3	4	3	3	5	4	3	3	3
6	2	3	3	3	6	3	3	3	3
7	3	2	3	3	7	3	2	3	3
8	3	2	2	2	8	3	3	2	3
9	2	3	2	3	9	2	2	2	3
10	2	3	3	2	10	2	2	2	2
11	2	3	3	3	11	3	3	3	3
12	4	3	4	3	12	3	4	3	4
13	2	2	2	2	13	3	3	3	3
14	3	2	2	3	14	3	3	3	3
15	3	2	2	2	15	2	2	2	3
16	4	2	3	3	16	3	3	2	4
17	2	2	2	3	17	2	2	2	2
18	2	2	2	3	18	3	3	3	2
19	4	4	2	3	19	3	4	4	3
20	2	2	2	2	20	2	2	2	2
21	2	2	2	2	21	2	3	4	2
22	3	3	3	3	22	3	3	3	3
23	5	5	5	6	23	5	6	5	6
24	4	3	3	4	24	3	4	3	4
25	5	5	5	5	25	5	5	5	5
26	6	5	5	5	26	5	5	6	6
27	4	4	4	3	27	4	4	4	4
28	2	2	2	2	28	3	3	3	3
29	3	3	3	3	29	3	3	3	3
30	3	3	3	2	30	3	3	3	3
31	2	3	3	2	31	2	3	3	2
32	5	4	4	5	32	5	4	5	4
33	2	2	2	3	33	3	3	3	4
34	3	4	3	4	34	4	4	3	3
35	4	3	3	3	35	3	3	3	3
36	2	2	1	1	36	1	1	2	2
37	2	2	3	3	37	2	2	1	1
38	2	2	2	2	38	4	2	2	2
39	2	2	2	1	39	2	1	2	2
40	2	1	1	1	40	2	3	3	3
41	2	4	3	2	41	2	2	2	2
42	1	1	1	1	42	1	1	1	2
43	2	2	2	2	43	3	3	3	3
44	2	2	2	2	44	1	1	1	2
45	3	2	2	1	45	2	2	2	2
46	2	3	3	2	46	2	2	2	3
47	1	1	1	1	47	1	1	1	1
48	1	1	1	1	48	2	3	3	2
49	3	3	2	2	49	3	3	2	2
50	2	2	2	1	50	2	3	2	4

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
51	1	2	1	1	51	1	1	1	3
52	3	2	2	2	52	2	2	2	3
53	2	2	2	2	53	1	1	2	1
54	3	3	3	3	54	3	3	3	4
55	2	2	2	1	55	2	3	3	2
56	2	2	2	2	56	2	2	2	2
57	3	2	2	2	57	1	2	1	2
58	2	2	2	2	58	1	1	1	1
59	1	1	1	1	59	2	2	1	4
60	2	2	2	2	60	1	1	1	1
61	3	3	3	3	61	2	2	1	2
62	3	2	3	3	62	3	2	2	3
63	2	2	2	2	63	2	1	2	1
64	3	3	3	3	64	3	2	3	2
65	2	1	2	1	65	2	1	2	2
66	5	4	4	4	66	4	3	4	4
67	5	4	5	4	67	5	5	4	3
68	3	3	3	2	68	4	4	3	2
69	4	4	4	4	69	4	3	4	4
70	5	5	5	5	70	4	5	5	5
71	5	2	2	2	71	3	4	2	3
72	3	5	5	5	72	5	5	4	4
73	5	5	4	4	73	4	5	5	5
74	4	5	4	4	74	4	5	5	5
75	5	3	2	2	75	3	3	2	2
76	2	4	4	4	76	5	4	4	4
77	2	3	2	3	77	3	3	3	3
78	2	5	5	5	78	5	5	5	5
79	5	4	5	4	79	5	5	4	4
80	3	4	3	3	80	2	3	3	3
81	3	5	5	5	81	5	5	5	5
82	5	5	4	5	82	5	5	4	4
83	2	3	2	2	83	2	3	3	4
84	2	4	4	5	84	4	4	4	4
85	3	2	3	2	85	3	2	2	2
86	2	4	4	4	86	4	4	4	4
87	4	4	4	4	87	4	4	4	3
88	5	4	4	5	88	4	4	5	5
89	4	3	2	3	89	3	2	3	2
90	4	4	4	4	90	5	5	4	4
91	4	4	4	5	91	5	4	4	4
92	2	2	2	2	92	2	3	3	4
93	4	5	5	4	93	4	5	5	5
94	3	2	2	2	94	3	2	3	3
95	4	4	5	4	95	4	5	5	5
96	5	5	5	4	96	5	4	5	5
97	3	2	3	3	97	2	2	3	3
98	4	4	4	4	98	4	4	4	4
99	4	4	3	3	99	4	3	4	3
100	4	5	4	4	100	5	5	4	5

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
101	2	3	2	3	101	2	3	3	2
102	3	5	5	4	102	4	4	5	5
103	4	4	4	4	103	4	4	4	4
104	4	4	5	5	104	4	4	4	4
105	2	3	2	2	105	4	3	3	2
106	4	4	4	4	106	4	4	4	4
107	5	5	5	5	107	5	4	4	5
108	5	4	5	4	108	4	4	4	5
109	3	3	2	2	109	4	2	3	2
110	4	4	4	4	110	4	4	4	4
111	4	4	4	4	111	4	4	4	4
112	4	5	5	5	112	5	4	4	3
113	4	5	4	4	113	5	4	5	4
114	3	3	3	4	114	2	2	2	3
115	4	4	4	4	115	4	3	4	4
116	5	5	5	5	116	5	5	5	5
117	4	2	2	2	117	2	3	2	2
118	5	5	5	5	118	5	5	5	5
119	5	5	5	5	119	5	5	5	5
120	5	5	4	5	120	4	5	4	5
121	4	2	3	3	121	3	2	2	3
122	4	5	4	4	122	4	2	3	4
123	4	5	5	5	123	5	4	4	4
124	4	4	4	4	124	4	4	4	4
125	3	3	2	4	125	2	3	2	2
126	5	5	5	5	126	5	2	3	4
127	4	4	4	5	127	4	4	4	4
128	4	4	4	4	128	4	4	4	4
129	2	2	2	2	129	2	2	2	3
130	4	4	4	4	130	4	5	5	5
131	4	5	5	5	131	5	4	5	5
132	3	3	3	2	132	2	3	2	3
133	4	4	4	4	133	4	4	4	4
134	4	4	4	4	134	4	4	3	4
135	4	5	5	5	135	4	4	4	5
136	3	2	2	3	136	2	3	4	2
137	4	4	4	4	137	4	4	4	5
138	3	4	4	4	138	3	3	4	4
139	4	5	4	5	139	5	5	5	4
140	4	5	4	4	140	5	4	4	4
141	2	3	2	3	141	2	3	2	3
142	4	4	4	4	142	4	4	4	3
143	5	4	5	5	143	5	5	4	5
144	2	2	3	3	144	2	3	3	2
145	3	3	3	3	145	3	3	3	3
146	4	4	4	5	146	5	5	4	5
147	5	5	4	4	147	5	2	2	3
148	3	2	3	3	148	2	3	2	2
149	4	3	4	3	149	4	4	5	4
150	5	4	5	4	150	5	5	4	4

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
151	4	4	4	4	151	5	5	4	4
152	2	2	3	2	152	3	3	3	2
153	5	5	5	5	153	5	5	5	5
154	5	5	4	5	154	5	5	5	4
155	5	5	5	5	155	5	5	5	5
156	4	3	3	3	156	3	3	3	3
157	3	3	2	3	157	2	3	2	3
158	4	4	4	4	158	4	3	4	4
159	4	4	4	4	159	5	5	4	5
160	2	2	3	2	160	2	3	4	3
161	4	4	4	4	161	4	4	5	4
162	5	5	5	5	162	5	4	4	4
163	4	4	4	4	163	4	4	4	4
164	4	5	4	4	164	4	5	4	5
165	3	3	2	3	165	2	3	2	3
166	5	4	5	5	166	4	5	5	4
167	4	5	4	4	167	5	4	4	4
168	5	5	5	5	168	5	5	5	5
169	5	5	4	4	169	5	4	5	5
170	4	5	5	5	170	4	5	4	4
171	5	5	5	4	171	5	5	4	4
172	2	2	3	3	172	3	3	3	3
173	4	4	4	4	173	4	4	4	4
174	5	5	4	5	174	5	4	5	5
175	5	5	4	5	175	5	5	4	5
176	4	4	4	4	176	4	5	5	4
177	4	4	4	5	177	4	3	4	4
178	4	2	3	2	178	3	2	2	2
179	5	5	5	5	179	5	5	5	5
180	5	5	5	5	180	5	5	5	5
181	4	4	4	5	181	5	4	4	5
182	4	4	5	5	182	5	3	5	5
183	3	3	2	2	183	3	2	3	3
184	5	4	4	5	184	5	5	4	4
185	5	4	4	5	185	4	5	5	4
186	5	5	4	5	186	4	5	4	4
187	4	4	4	4	187	4	3	4	4
188	3	3	3	2	188	3	4	3	2
189	4	4	4	4	189	4	4	4	4
190	3	4	4	4	190	4	4	4	4
191	3	2	2	3	191	3	3	2	3
192	5	5	5	5	192	5	5	5	5
193	5	5	5	5	193	4	4	4	5
194	4	5	5	5	194	5	5	5	5
195	2	3	2	2	195	3	2	3	3
196	5	5	5	5	196	5	5	5	5
197	4	5	5	5	197	5	5	4	5
198	2	3	2	2	198	3	2	2	3
199	5	5	5	5	199	5	5	5	5
200	4	5	5	5	200	5	4	5	5

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
201	5	5	5	5	201	5	4	4	5
202	4	5	5	5	202	5	4	4	4
203	3	2	3	2	203	2	2	3	2
204	4	4	4	4	204	4	4	4	4
205	5	5	5	5	205	5	4	5	4
206	5	5	5	5	206	5	5	5	5
207	3	3	3	2	207	2	3	3	2
208	4	4	4	4	208	4	4	4	4
209	4	4	5	5	209	4	5	5	4
210	3	2	3	3	210	2	2	3	2
211	4	4	4	4	211	4	4	4	4
212	4	4	4	4	212	3	3	4	4
213	5	5	5	5	213	5	4	5	5
214	4	4	4	4	214	4	4	4	4
215	2	3	3	2	215	3	4	3	2
216	4	4	4	4	216	4	4	4	4
217	4	5	5	5	217	5	1	4	5
218	2	2	3	3	218	2	3	3	2
219	5	5	4	4	219	5	4	5	4
220	4	5	5	5	220	4	5	5	5
221	4	5	5	5	221	5	4	4	5
222	2	2	2	3	222	2	2	3	3
223	4	5	4	5	223	5	4	5	5
224	4	5	5	5	224	5	4	4	4
225	5	4	4	4	225	5	4	5	4
226	3	2	2	3	226	3	2	2	2
227	4	4	4	4	227	4	4	4	4
228	4	5	5	5	228	5	4	4	4
229	5	5	5	5	229	5	4	5	5
230	2	2	3	2	230	2	2	3	3
231	4	5	5	5	231	5	4	5	5
232	5	4	5	4	232	4	4	5	5
233	5	5	5	5	233	5	5	5	5
234	2	3	4	3	234	2	2	2	2
235	5	5	5	5	235	5	5	5	5
236	5	5	5	5	236	5	5	5	4
237	4	4	4	4	237	4	4	4	4
238	2	4	2	3	238	2	2	3	3
239	4	5	4	5	239	5	4	5	4
240	4	4	4	4	240	4	3	4	4
241	4	4	4	4	241	4	4	4	4
242	4	4	4	4	242	4	4	4	3
243	2	3	3	3	243	2	3	2	3
244	5	5	5	5	244	5	4	4	4
245	3	3	3	3	245	3	3	3	3
246	4	5	5	5	246	4	5	5	4
247	4	3	2	2	247	3	3	3	2
248	4	5	5	5	248	5	5	4	5
249	3	3	2	2	249	2	2	3	3
250	4	5	5	5	250	5	5	5	5

Resp.	PS1	PS2	PS3	PS4	Resp.	IQ1	IQ2	IQ3	IQ4
251	5	5	5	5	251	5	5	5	4
252	2	2	2	3	252	2	3	3	2
253	4	4	5	4	253	5	4	5	4
254	4	5	5	4	254	5	4	4	5
255	4	3	3	3	255	3	3	3	3
256	3	3	2	2	256	3	3	3	2
257	5	4	4	4	257	5	5	5	4
258	5	4	5	4	258	5	4	4	4
259	3	3	3	2	259	1	2	2	2
260	3	4	4	4	260	5	5	5	4
261	4	4	4	4	261	5	4	4	3
262	4	5	4	4	262	5	4	4	4
263	2	2	2	3	263	2	2	2	3
264	4	3	5	4	264	5	5	4	4
265	5	5	4	5	265	5	4	5	4
266	4	4	5	4	266	4	5	4	5
267	2	2	3	3	267	3	3	3	3
268	4	4	5	4	268	5	4	4	4
269	3	3	5	4	269	5	5	5	3
270	5	5	5	5	270	4	5	5	4

UNIVERSITY OF
ESIA
الجامعة الإسلامية
الاستدائدية

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
1	5	6	4	4	5	6	6	4	6	5	6	4
2	5	4	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5
3	6	5	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3	4	5	5	6	5	3	3
6	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4
9	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
10	2	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	5	5	6	5	5	4	4	3
12	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	5	5
13	5	6	2	2	5	5	5	5	6	5	5	5
14	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
15	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
16	4	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5
17	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5
21	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5
22	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	6	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4
24	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
25	5	5	6	6	6	5	6	5	5	4	6	3
26	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5
27	6	6	5	5	6	4	4	5	5	6	6	4
28	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5
29	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
30	4	6	6	5	5	5	5	4	4	5	4	5
31	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
32	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
34	5	6	5	5	6	6	5	5	5	3	4	5
35	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	3	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6
38	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5
39	3	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4
40	4	4	6	6	5	5	6	4	4	4	6	4
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4
44	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5
46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	6
48	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
52	5	6	6	5	3	6	4	6	6	6	6	6
53	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
56	5	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	6
57	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
58	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
59	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5
60	5	6	4	4	5	5	5	5	6	4	4	3
61	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3
62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
63	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	6
65	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
66	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
67	4	3	4	4	4	4	4	5	6	5	5	4
68	3	4	2	2	3	2	2	4	5	3	5	6
69	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
70	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
71	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	6
72	5	5	5	5	4	4	5	4	6	3	3	4
73	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
74	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4
76	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
77	2	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
79	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
80	3	2	4	2	3	2	2	6	6	6	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5
83	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
85	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
86	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
87	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	6
88	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6
89	2	3	2	2	1	3	3	5	5	6	5	6
90	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
91	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	6
92	3	2	3	2	4	3	2	4	5	4	4	2
93	4	4	4	4	4	4	4	6	5	6	4	6
94	3	3	2	2	3	3	3	5	4	5	4	6
95	4	4	4	5	5	4	4	6	5	6	4	6
96	4	4	5	5	4	4	4	6	4	6	6	5
97	3	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	6	6
99	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5
100	5	5	4	5	4	5	5	5	6	6	5	5

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
101	3	3	2	3	3	3	2	5	4	5	4	6
102	4	5	4	4	5	4	4	6	6	5	4	6
103	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5
104	4	4	4	5	5	5	4	4	5	6	5	5
105	3	2	3	4	2	2	3	5	5	3	4	5
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	6	6
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
108	5	5	5	5	5	4	4	5	6	5	6	5
109	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5
112	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
113	4	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	6
114	3	3	2	3	3	2	3	4	5	4	5	4
115	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6
117	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	6
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4
120	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3
121	2	3	3	3	2	2	2	5	4	5	5	6
122	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5
123	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
124	4	4	4	4	4	4	4	5	6	5	6	5
125	3	2	2	4	3	2	3	5	4	5	4	5
126	4	4	5	5	5	4	4	5	6	4	5	5
127	4	5	4	4	4	4	4	5	6	5	4	5
128	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
129	3	3	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5
130	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
131	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
132	2	2	2	3	3	3	2	5	4	6	4	5
133	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5	5
134	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
135	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5
136	3	3	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5
137	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
138	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	6
139	5	5	5	5	4	4	4	5	6	6	5	6
140	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5
141	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	2	6
142	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5
143	5	4	5	5	5	4	5	6	5	6	6	5
144	2	3	2	2	3	3	2	6	5	4	4	4
145	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4
146	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
147	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5
148	1	3	2	2	3	2	3	5	5	5	5	3
149	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5
150	5	4	5	5	5	5	5	4	3	6	5	4

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
151	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
152	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4
153	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3
154	4	4	5	5	4	4	4	5	5	6	6	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5
156	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5
157	3	2	2	2	2	3	3	5	6	5	5	6
158	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
159	4	5	5	5	5	4	5	6	6	5	4	4
160	2	2	3	2	4	3	2	4	5	4	4	4
161	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5	6
162	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	5	5
164	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
165	2	3	2	3	3	2	3	6	6	5	6	5
166	4	4	4	5	4	4	4	6	4	5	5	4
167	4	4	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5
168	4	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
169	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
170	5	4	5	4	5	5	5	6	6	5	4	4
171	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
172	2	2	3	2	3	2	3	5	5	2	5	5
173	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3
174	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6
175	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	5	6
177	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
178	3	3	2	2	2	3	2	6	6	5	6	5
179	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5
180	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5
181	5	5	4	4	4	4	5	6	6	6	5	5
182	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
183	3	3	3	3	2	2	2	5	5	3	5	5
184	5	5	5	5	5	4	4	5	6	5	6	6
185	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5	6	5
186	4	5	4	5	5	4	5	4	3	6	5	4
187	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
188	3	2	3	3	2	1	2	5	5	6	6	6
189	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5
190	4	4	4	4	4	3	4	5	6	6	5	6
191	2	3	3	3	2	2	3	5	5	2	3	5
192	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4
193	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3
194	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6
195	2	3	2	3	2	2	2	6	5	6	6	6
196	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
197	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5
198	2	3	3	3	2	3	3	5	6	5	5	6
199	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
200	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	5

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
201	5	5	4	5	5	5	5	4	3	6	5	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
203	2	2	2	3	2	3	2	6	6	5	4	6
204	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
205	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	5
206	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	2
207	2	3	3	3	2	2	3	4	5	3	4	3
208	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5	5
209	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
210	3	2	2	2	3	3	3	6	6	5	4	4
211	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
212	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	6
213	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
214	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	6	5
215	3	2	2	3	2	3	2	5	5	3	5	5
216	4	4	4	4	4	4	4	5	6	5	6	6
217	4	5	5	5	4	4	5	6	6	5	4	4
218	3	2	2	1	2	3	2	4	6	4	6	5
219	4	5	4	3	4	3	4	6	4	5	4	5
220	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4
221	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5
222	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	5	5
223	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
224	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
225	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
226	3	2	3	3	4	2	3	5	5	4	5	4
227	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	6	5
228	4	4	4	4	4	4	4	6	5	6	6	5
229	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5
230	3	3	2	3	3	2	2	6	5	6	5	5
231	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
232	5	5	4	5	5	4	5	6	5	3	2	5
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	2	3	2	3	2	2	3	5	5	4	5	6
235	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
236	4	4	4	4	5	4	5	4	6	4	6	5
237	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5
238	2	4	2	2	3	3	3	6	6	5	4	6
239	5	5	5	5	5	4	4	5	6	6	5	5
240	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	6
241	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	5	4
242	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
243	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4
244	4	4	4	4	4	4	4	6	5	6	5	5
245	3	4	4	4	4	3	3	5	6	6	5	5
246	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
247	3	4	3	2	2	2	3	6	6	5	5	5
248	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
249	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5
250	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5

Resp.	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9	SC10	SC11	SC12
251	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4	6
252	2	2	2	3	2	2	2	5	6	4	6	6
253	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
254	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5
255	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
256	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	4	3
257	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
258	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
259	2	2	3	3	2	3	2	3	4	5	3	3
260	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	2
261	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2
262	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
263	3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4
264	5	4	4	5	4	5	5	2	2	2	3	4
265	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4
266	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	3
267	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3	4	5
268	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4
269	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4
270	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5



Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dalam Model Penelitian

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	P
PS1	<---	PS	.832	***
PS2	<---	PS	.926	***
PS3	<---	PS	.927	***
PS4	<---	PS	.929	***
IQ1	<---	IQ	.913	***
IQ2	<---	IQ	.875	***
IQ3	<---	IQ	.893	***
IQ4	<---	IQ	.869	***
WFC1	<---	WFC	.889	***
WFC2	<---	WFC	.882	***
WFC3	<---	WFC	.870	***
WFC4	<---	WFC	.820	***
WFC5	<---	WFC	.884	***
WFC6	<---	WFC	.890	***
WFC7	<---	WFC	.845	***
WFC8	<---	WFC	.890	***
WFC9	<---	WFC	.864	***
FWC1	<---	FWC	.865	***
FWC2	<---	FWC	.881	***
FWC3	<---	FWC	.896	***
FWC4	<---	FWC	.874	***
FWC5	<---	FWC	.881	***
FWC6	<---	FWC	.892	***
FWC7	<---	FWC	.866	***
FWC8	<---	FWC	.879	***
FWC9	<---	FWC	.886	***

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS1 <--- PS	.832
PS2 <--- PS	.926
PS3 <--- PS	.927
PS4 <--- PS	.929
IQ1 <--- IQ	.913
IQ2 <--- IQ	.875
IQ3 <--- IQ	.893
IQ4 <--- IQ	.869
WFC1 <--- WFC	.889
WFC2 <--- WFC	.882
WFC3 <--- WFC	.870
WFC4 <--- WFC	.820
WFC5 <--- WFC	.884
WFC6 <--- WFC	.890
WFC7 <--- WFC	.845
WFC8 <--- WFC	.890
WFC9 <--- WFC	.864
FWC1 <--- FWC	.865
FWC2 <--- FWC	.881
FWC3 <--- FWC	.896
FWC4 <--- FWC	.874
FWC5 <--- FWC	.881
FWC6 <--- FWC	.892
FWC7 <--- FWC	.866
FWC8 <--- FWC	.879
FWC9 <--- FWC	.886

Hasil Perhitungan Contract Reliability dan Variance Extracted

Variabel	CR	VE	AVE	Keterangan
Work-Family Conflict (WFC)	0.9658	0.7826	0.8846	Reliabel
Family-Work Conflict (FWC)	0.9687	0.7960	0.8922	Reliabel
Psychological Strain (PS)	0.9472	0.8323	0.9123	Reliabel
Intention to Quit (IQ)	0.9369	0.8071	0.8984	Reliabel

Lampiran 8

HASIL UJI OUTLIERS

DATA MASIH TERDAPAT OUTLIERS

RUNNING KE-1

270 RESPONDEN

=CHIINV (0.001,26) = 54.051

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
60	62.596	.000	.020
41	57.726	.000	.004
4	56.440	.000	.000
217	54.440	.001	.000
50	51.403	.002	.000
47	51.045	.002	.000
147	50.318	.003	.000
75	49.119	.004	.000
71	49.119	.004	.000
40	48.374	.005	.000
257	48.067	.005	.000
59	46.600	.008	.000
16	46.503	.008	.000
68	46.269	.009	.000
131	45.730	.010	.000
48	45.192	.011	.000
136	45.192	.011	.000
19	44.887	.012	.000
2	44.347	.014	.000
223	44.195	.014	.000
269	43.545	.017	.000
6	43.247	.018	.000
149	42.959	.020	.000
254	42.540	.022	.000
61	42.397	.022	.000
160	42.033	.024	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
234	41.997	.025	.000
33	41.971	.025	.000
252	41.846	.025	.000
125	41.835	.026	.000
218	41.650	.027	.000
86	41.587	.027	.000
46	41.340	.029	.000
10	41.041	.031	.000
72	40.918	.032	.000
28	40.901	.032	.000
238	40.554	.034	.000
188	40.425	.035	.000
210	40.404	.036	.000
34	40.182	.037	.000
80	39.981	.039	.000
240	39.905	.040	.000
178	39.662	.042	.000
24	39.552	.043	.000
81	39.547	.043	.000
109	39.387	.045	.000
102	38.189	.058	.000
77	38.148	.059	.000
78	37.549	.067	.000
247	37.394	.069	.000
39	37.299	.070	.000
76	36.706	.079	.000
105	36.605	.081	.000
215	36.385	.085	.000
165	36.201	.088	.000
94	36.194	.088	.000
51	36.138	.089	.000
89	35.238	.107	.000
84	35.124	.109	.000
21	34.699	.118	.000
5	34.109	.132	.000
31	34.062	.133	.000
99	33.643	.144	.000
26	33.481	.149	.000
122	33.328	.153	.000
1	33.075	.160	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
144	33.001	.162	.000
253	32.888	.165	.000
11	32.425	.179	.001
121	32.313	.183	.001
92	32.233	.186	.001
264	32.199	.187	.001
231	32.043	.192	.001
32	31.991	.193	.001
37	31.820	.199	.001
182	31.475	.211	.004
267	31.383	.214	.004
101	31.347	.216	.003
83	31.261	.219	.003
259	31.261	.219	.002
55	31.221	.220	.001
25	31.088	.225	.002
159	30.750	.238	.005
226	29.803	.276	.110
260	29.674	.281	.125
141	29.669	.282	.101
23	29.445	.291	.146
261	29.251	.300	.191
132	29.001	.311	.275
93	28.980	.312	.244
174	28.963	.313	.212
43	28.933	.314	.190
209	28.695	.325	.269
126	28.629	.328	.262
222	28.342	.342	.386
7	28.262	.346	.389
232	28.200	.349	.380
166	28.142	.352	.369
117	28.086	.354	.356
38	28.062	.355	.324

DATA MASIH TERDAPAT OUTLIERS

RUNNING KE-2

266 RESPONDEN

=CHIINV (0.001,26) = 54.051

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
45	54.695	.001	.198
48	51.723	.002	.095
144	51.535	.002	.018
68	49.421	.004	.018
72	48.672	.005	.008
253	48.296	.005	.002
39	48.105	.005	.001
133	47.149	.007	.001
65	46.633	.008	.000
57	46.597	.008	.000
15	46.576	.008	.000
18	46.541	.008	.000
128	45.920	.009	.000
250	45.775	.010	.000
46	45.361	.011	.000
146	44.549	.013	.000
9	44.180	.014	.000
2	44.166	.015	.000
219	44.047	.015	.000
27	43.893	.016	.000
83	43.627	.017	.000
230	43.499	.017	.000
5	43.386	.018	.000
265	43.270	.018	.000
58	42.752	.021	.000
44	42.725	.021	.000
248	42.426	.022	.000
157	42.238	.023	.000
32	42.155	.024	.000
185	41.932	.025	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
207	41.892	.025	.000
214	41.768	.026	.000
122	41.399	.028	.000
234	41.294	.029	.000
69	41.176	.030	.000
33	40.518	.035	.000
23	40.433	.035	.000
74	40.159	.038	.000
77	39.936	.040	.000
99	39.745	.041	.000
236	39.367	.045	.000
106	39.297	.046	.000
78	39.283	.046	.000
175	39.271	.046	.000
75	37.666	.065	.000
243	37.385	.069	.000
38	37.199	.072	.000
212	37.084	.073	.000
91	36.620	.081	.000
162	36.510	.083	.000
102	36.404	.084	.000
73	36.295	.086	.000
49	36.016	.091	.000
86	35.852	.094	.000
10	35.120	.109	.000
20	35.090	.110	.000
81	34.774	.117	.000
4	34.510	.123	.000
96	34.307	.127	.000
30	34.138	.132	.000
119	33.988	.135	.000
260	33.850	.139	.000
179	33.551	.147	.000
249	33.499	.148	.000
25	33.188	.157	.000
141	33.028	.161	.000
31	33.005	.162	.000
1	32.990	.162	.000
89	32.659	.172	.000
227	32.585	.174	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
36	32.540	.176	.000
255	32.357	.182	.000
118	32.293	.184	.000
156	32.122	.189	.000
98	31.742	.202	.001
263	31.698	.203	.001
256	31.681	.204	.001
123	31.644	.205	.000
80	31.418	.213	.001
197	31.195	.221	.002
24	31.122	.224	.001
53	31.121	.224	.001
41	30.587	.244	.007
221	30.178	.260	.025
171	30.087	.264	.025
6	29.983	.268	.027
222	29.680	.281	.056
22	29.482	.290	.080
129	29.425	.292	.074
257	29.351	.295	.072
138	29.255	.300	.075
218	29.190	.303	.072
184	28.986	.312	.103
90	28.789	.321	.142
35	28.709	.324	.142
206	28.528	.333	.183
59	28.272	.345	.272
114	28.250	.346	.242
228	28.170	.350	.245
191	28.159	.351	.211

DATA BEBAS OUTLIERS

RUNNING KE-3

265 RESPONDEN

=CHIINV (0.001,26) = 54.051

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
47	51.620	.002	.412
143	51.415	.002	.110
252	49.915	.003	.055
67	49.283	.004	.020
39	48.573	.005	.008
71	48.509	.005	.002
132	47.142	.007	.002
249	46.812	.007	.001
18	46.762	.007	.000
64	46.468	.008	.000
15	46.444	.008	.000
56	46.437	.008	.000
45	46.437	.008	.000
127	45.758	.010	.000
145	44.864	.012	.000
229	44.383	.014	.000
9	44.019	.015	.000
2	44.001	.015	.000
218	43.990	.015	.000
27	43.946	.015	.000
82	43.485	.017	.000
264	43.260	.018	.000
5	43.226	.018	.000
57	43.110	.019	.000
44	42.665	.021	.000
247	42.508	.022	.000
156	42.147	.024	.000
32	42.108	.024	.000
184	41.916	.025	.000
213	41.816	.026	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
206	41.740	.026	.000
121	41.433	.028	.000
233	41.259	.029	.000
68	41.129	.030	.000
73	41.121	.030	.000
105	41.021	.031	.000
33	40.571	.034	.000
23	40.526	.035	.000
76	40.242	.037	.000
77	40.019	.039	.000
174	39.786	.041	.000
98	39.593	.043	.000
235	39.524	.043	.000
74	37.521	.067	.000
242	37.241	.071	.000
38	37.142	.073	.000
161	37.136	.073	.000
211	36.995	.075	.000
90	36.920	.076	.000
101	36.757	.079	.000
72	36.659	.080	.000
85	35.951	.093	.000
48	35.878	.094	.000
20	35.321	.105	.000
10	35.122	.109	.000
80	34.644	.120	.000
4	34.378	.126	.000
95	34.254	.129	.000
118	34.072	.133	.000
248	34.021	.134	.000
30	34.015	.135	.000
259	33.989	.135	.000
25	33.601	.145	.000
178	33.491	.148	.000
31	33.119	.159	.000
140	33.094	.159	.000
255	33.040	.161	.000
1	32.873	.166	.000
226	32.633	.173	.000
36	32.597	.174	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
88	32.561	.175	.000
52	32.306	.183	.000
254	32.249	.185	.000
79	32.233	.186	.000
117	32.168	.188	.000
155	31.999	.193	.000
122	31.851	.198	.000
262	31.840	.198	.000
24	31.814	.199	.000
41	31.739	.202	.000
97	31.634	.206	.000
196	31.218	.220	.000
220	30.358	.253	.016
170	30.044	.266	.036
217	29.995	.268	.032
6	29.880	.273	.035
221	29.582	.285	.071
137	29.534	.287	.063
22	29.373	.294	.080
256	29.350	.295	.067
128	29.314	.297	.058
190	29.093	.307	.089
205	29.055	.309	.078
183	29.027	.310	.067
89	28.683	.326	.142
35	28.660	.327	.122
160	28.440	.337	.176
227	28.363	.341	.176
216	28.346	.342	.151
58	28.335	.342	.127

Lampiran 9

HASIL UJI NORMALITAS

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
FWC9	1.000	6.000	-.178	-1.181	-1.151	-3.823
FWC8	1.000	6.000	-.120	-.801	-1.151	-3.826
FWC7	1.000	6.000	-.266	-1.765	-1.002	-3.331
FWC6	1.000	6.000	-.106	-.705	-.892	-2.965
FWC5	1.000	6.000	-.240	-1.598	-.857	-2.849
FWC4	1.000	6.000	-.091	-.602	-1.088	-3.614
FWC3	1.000	6.000	-.170	-1.131	-1.095	-3.638
FWC2	1.000	5.000	-.177	-1.177	-1.068	-3.550
FWC1	1.000	6.000	-.032	-.216	-1.065	-3.540
WFC9	1.000	6.000	-.242	-1.610	-1.008	-3.350
WFC8	1.000	5.000	-.208	-1.382	-1.120	-3.722
WFC7	1.000	6.000	-.210	-1.395	-.822	-2.732
WFC6	1.000	5.000	-.348	-2.313	-.828	-2.751
WFC5	1.000	6.000	-.272	-1.807	-1.067	-3.547
WFC4	1.000	6.000	-.328	-2.180	-.961	-3.192
WFC3	1.000	6.000	-.318	-2.114	-.958	-3.182
WFC2	1.000	5.000	-.394	-2.616	-.939	-3.119
WFC1	1.000	6.000	-.316	-2.102	-.699	-2.324
IQ4	1.000	6.000	-.261	-1.734	-.792	-2.631
IQ3	1.000	6.000	-.387	-2.573	-.697	-2.316
IQ2	1.000	6.000	-.355	-2.357	-.712	-2.366
IQ1	1.000	5.000	-.434	-2.884	-1.002	-3.328
PS4	1.000	6.000	-.409	-2.716	-.872	-2.897
PS3	1.000	5.000	-.356	-2.363	-1.060	-3.521
PS2	1.000	5.000	-.353	-2.347	-1.084	-3.602
PS1	1.000	6.000	-.311	-2.068	-.931	-3.094
Multivariate					85.185	18.171

Lampiran 10

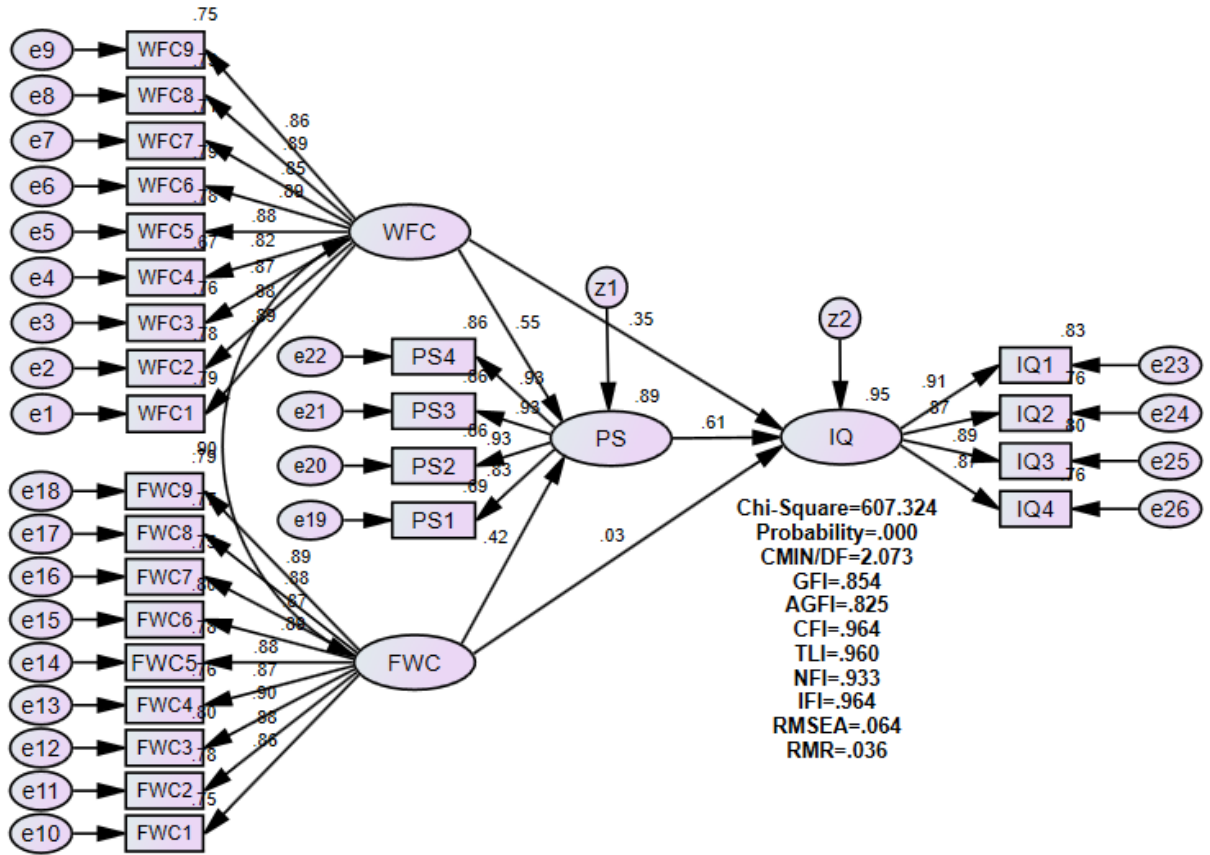
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Determinant of sample covariance matrix	.000
-----------------------------------------	------



Lampiran 11

HASIL UJI GOODNESS OF FIT



CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	58	607.324	293	.000	2.073
Saturated model	351	.000	0		
Independence model	26	9103.602	325	.000	28.011

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.036	.854	.825	.713
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.871	.069	-.005	.064

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.933	.926	.964	.960	.964
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.064	.057	.071	.001
Independence model	.320	.314	.326	.000

Lampiran 12

HASIL UJI HIPOTESIS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS	<---	FWC	.413	.072	5.743	***	par_4
PS	<---	WFC	.509	.067	7.587	***	par_5
IQ	<---	WFC	.392	.087	4.531	***	par_1
IQ	<---	FWC	.040	.083	.483	.629	par_2
IQ	<---	PS	.721	.110	6.542	***	par_3
PS1	<---	PS	1.000				
PS2	<---	PS	1.171	.058	20.242	***	par_7
PS3	<---	PS	1.177	.058	20.265	***	par_8
PS4	<---	PS	1.212	.060	20.313	***	par_9
IQ1	<---	IQ	1.000				
IQ2	<---	IQ	.900	.041	22.211	***	par_10
IQ3	<---	IQ	.911	.039	23.451	***	par_11
IQ4	<---	IQ	.860	.039	21.805	***	par_12
WFC1	<---	WFC	1.000				
WFC2	<---	WFC	1.006	.047	21.559	***	par_13
WFC3	<---	WFC	.984	.047	20.856	***	par_14
WFC4	<---	WFC	.900	.049	18.411	***	par_15
WFC5	<---	WFC	1.023	.047	21.561	***	par_16
WFC6	<---	WFC	.969	.044	21.951	***	par_17
WFC7	<---	WFC	.893	.046	19.596	***	par_18
WFC8	<---	WFC	.978	.045	21.895	***	par_19
WFC9	<---	WFC	.965	.047	20.559	***	par_20
FWC1	<---	FWC	1.000				
FWC2	<---	FWC	1.026	.051	20.261	***	par_21
FWC3	<---	FWC	1.076	.051	20.964	***	par_22
FWC4	<---	FWC	1.069	.054	19.871	***	par_23
FWC5	<---	FWC	1.050	.052	20.178	***	par_24
FWC6	<---	FWC	1.011	.049	20.759	***	par_25
FWC7	<---	FWC	1.008	.052	19.484	***	par_26
FWC8	<---	FWC	1.068	.053	20.107	***	par_27
FWC9	<---	FWC	1.080	.053	20.430	***	par_28

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
PS	<--- FWC	.420
PS	<--- WFC	.548
IQ	<--- WFC	.355
IQ	<--- FWC	.034
IQ	<--- PS	.606
PS1	<--- PS	.832
PS2	<--- PS	.926
PS3	<--- PS	.927
PS4	<--- PS	.929
IQ1	<--- IQ	.913
IQ2	<--- IQ	.875
IQ3	<--- IQ	.893
IQ4	<--- IQ	.869
WFC1	<--- WFC	.889
WFC2	<--- WFC	.882
WFC3	<--- WFC	.870
WFC4	<--- WFC	.820
WFC5	<--- WFC	.884
WFC6	<--- WFC	.890
WFC7	<--- WFC	.845
WFC8	<--- WFC	.890
WFC9	<--- WFC	.864
FWC1	<--- FWC	.865
FWC2	<--- FWC	.881
FWC3	<--- FWC	.896
FWC4	<--- FWC	.874
FWC5	<--- FWC	.881
FWC6	<--- FWC	.892
FWC7	<--- FWC	.866
FWC8	<--- FWC	.879
FWC9	<--- FWC	.886

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.420	.548	.000	.000
IQ	.034	.355	.606	.000
FWC9	.886	.000	.000	.000
FWC8	.879	.000	.000	.000
FWC7	.866	.000	.000	.000
FWC6	.892	.000	.000	.000
FWC5	.881	.000	.000	.000
FWC4	.874	.000	.000	.000
FWC3	.896	.000	.000	.000
FWC2	.881	.000	.000	.000
FWC1	.865	.000	.000	.000
WFC9	.000	.864	.000	.000
WFC8	.000	.890	.000	.000
WFC7	.000	.845	.000	.000
WFC6	.000	.890	.000	.000
WFC5	.000	.884	.000	.000
WFC4	.000	.820	.000	.000
WFC3	.000	.870	.000	.000
WFC2	.000	.882	.000	.000
WFC1	.000	.889	.000	.000
IQ4	.000	.000	.000	.869
IQ3	.000	.000	.000	.893
IQ2	.000	.000	.000	.875
IQ1	.000	.000	.000	.913
PS4	.000	.000	.929	.000
PS3	.000	.000	.927	.000
PS2	.000	.000	.926	.000
PS1	.000	.000	.832	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.000	.000	.000	.000
IQ	.254	.332	.000	.000
FWC9	.000	.000	.000	.000
FWC8	.000	.000	.000	.000
FWC7	.000	.000	.000	.000
FWC6	.000	.000	.000	.000
FWC5	.000	.000	.000	.000
FWC4	.000	.000	.000	.000
FWC3	.000	.000	.000	.000
FWC2	.000	.000	.000	.000
FWC1	.000	.000	.000	.000
WFC9	.000	.000	.000	.000
WFC8	.000	.000	.000	.000
WFC7	.000	.000	.000	.000
WFC6	.000	.000	.000	.000
WFC5	.000	.000	.000	.000
WFC4	.000	.000	.000	.000
WFC3	.000	.000	.000	.000
WFC2	.000	.000	.000	.000
WFC1	.000	.000	.000	.000
IQ4	.251	.597	.527	.000
IQ3	.257	.613	.541	.000
IQ2	.252	.601	.530	.000
IQ1	.263	.627	.554	.000
PS4	.390	.509	.000	.000
PS3	.389	.508	.000	.000
PS2	.389	.507	.000	.000
PS1	.349	.456	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

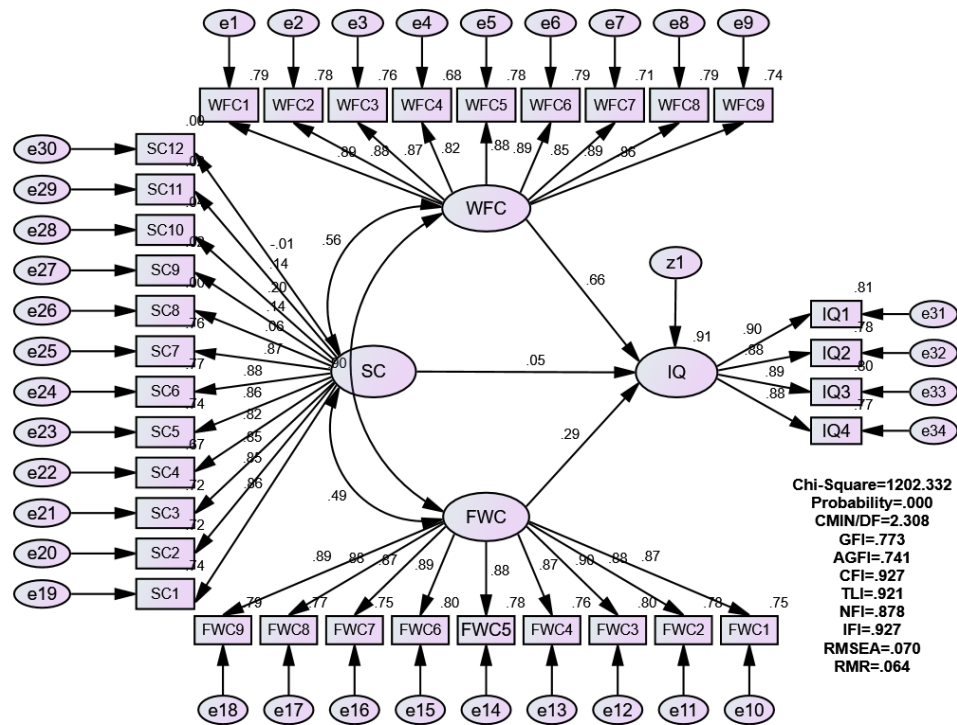
	FWC	WFC	PS	IQ
PS	.420	.548	.000	.000
IQ	.288	.687	.606	.000
FWC9	.886	.000	.000	.000
FWC8	.879	.000	.000	.000
FWC7	.866	.000	.000	.000
FWC6	.892	.000	.000	.000
FWC5	.881	.000	.000	.000
FWC4	.874	.000	.000	.000
FWC3	.896	.000	.000	.000
FWC2	.881	.000	.000	.000
FWC1	.865	.000	.000	.000
WFC9	.000	.864	.000	.000
WFC8	.000	.890	.000	.000
WFC7	.000	.845	.000	.000
WFC6	.000	.890	.000	.000
WFC5	.000	.884	.000	.000
WFC4	.000	.820	.000	.000
WFC3	.000	.870	.000	.000
WFC2	.000	.882	.000	.000
WFC1	.000	.889	.000	.000
IQ4	.251	.597	.527	.869
IQ3	.257	.613	.541	.893
IQ2	.252	.601	.530	.875
IQ1	.263	.627	.554	.913
PS4	.390	.509	.929	.000
PS3	.389	.508	.927	.000
PS2	.389	.507	.926	.000
PS1	.349	.456	.832	.000

Lampiran 13

PENGUJIAN MODERASI

Pengujian Moderasi antara WFC dan FWC terhadap *Intention to quit*

Sebelum memasukkan variabel interaksi



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IQ	<--- FWC	.335	.078	4.293	***	
IQ	<--- WFC	.715	.082	8.736	***	
IQ	<--- SC	.067	.041	1.636	.102	
IQ1	<--- IQ	1.000				
IQ2	<--- IQ	.918	.042	21.930	***	
IQ3	<--- IQ	.924	.041	22.771	***	
IQ4	<--- IQ	.877	.041	21.606	***	
SC5	<--- SC	1.029	.055	18.742	***	
SC6	<--- SC	1.061	.055	19.463	***	
SC7	<--- SC	1.067	.055	19.246	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SC8	<---	SC	.063	.063	1.000	.317	
WFC1	<---	WFC	1.000				
WFC2	<---	WFC	1.004	.047	21.546	***	
WFC3	<---	WFC	.985	.047	21.020	***	
WFC4	<---	WFC	.903	.048	18.653	***	
WFC5	<---	WFC	1.020	.047	21.600	***	
WFC6	<---	WFC	.969	.044	22.093	***	
WFC7	<---	WFC	.892	.045	19.647	***	
WFC8	<---	WFC	.973	.045	21.867	***	
WFC9	<---	WFC	.962	.047	20.491	***	
FWC1	<---	FWC	1.000				
FWC2	<---	FWC	1.025	.051	20.218	***	
FWC3	<---	FWC	1.075	.051	20.975	***	
FWC4	<---	FWC	1.067	.054	19.891	***	
FWC5	<---	FWC	1.051	.052	20.317	***	
FWC6	<---	FWC	1.009	.049	20.779	***	
FWC7	<---	FWC	1.006	.052	19.515	***	
FWC8	<---	FWC	1.067	.053	20.105	***	
FWC9	<---	FWC	1.079	.053	20.492	***	
SC12	<---	SC	-.012	.065	-.178	.859	
SC11	<---	SC	.153	.069	2.225	.026	
SC10	<---	SC	.239	.073	3.253	.001	
SC9	<---	SC	.150	.065	2.312	.021	
SC2	<---	SC	1.024	.056	18.173	***	
SC3	<---	SC	1.014	.056	18.093	***	
SC4	<---	SC	.986	.058	16.988	***	
SC1	<---	SC	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
IQ	<---	FWC	.290
IQ	<---	WFC	.656
IQ	<---	SC	.053
IQ1	<---	IQ	.902
IQ2	<---	IQ	.881
IQ3	<---	IQ	.895
IQ4	<---	IQ	.876
SC5	<---	SC	.862
SC6	<---	SC	.880

	Estimate
SC7 <--- SC	.874
SC8 <--- SC	.063
WFC1 <--- WFC	.890
WFC2 <--- WFC	.882
WFC3 <--- WFC	.872
WFC4 <--- WFC	.824
WFC5 <--- WFC	.883
WFC6 <--- WFC	.891
WFC7 <--- WFC	.846
WFC8 <--- WFC	.887
WFC9 <--- WFC	.862
FWC1 <--- FWC	.866
FWC2 <--- FWC	.880
FWC3 <--- FWC	.896
FWC4 <--- FWC	.873
FWC5 <--- FWC	.883
FWC6 <--- FWC	.892
FWC7 <--- FWC	.865
FWC8 <--- FWC	.878
FWC9 <--- FWC	.886
SC12 <--- SC	-.011
SC11 <--- SC	.139
SC10 <--- SC	.202
SC9 <--- SC	.145
SC2 <--- SC	.848
SC3 <--- SC	.846
SC4 <--- SC	.816
SC1 <--- SC	.858

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC <--> WFC	.822	.086	9.582	***	
FWC <--> SC	.385	.059	6.540	***	
WFC <--> SC	.469	.065	7.253	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
FWC <--> WFC	.897
FWC <--> SC	.489
WFC <--> SC	.561

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC	.864	.098	8.837	***	
WFC	.972	.105	9.247	***	
SC	.718	.083	8.659	***	
z1	.102	.019	5.514	***	
e31	.265	.029	9.284	***	
e32	.280	.029	9.748	***	
e33	.246	.026	9.469	***	
e34	.270	.027	9.843	***	
e19	.256	.026	9.862	***	
e20	.294	.029	10.002	***	
e21	.294	.029	10.028	***	
e22	.350	.034	10.332	***	
e23	.262	.027	9.803	***	
e24	.237	.025	9.497	***	
e25	.251	.026	9.597	***	
e26	.706	.061	11.487	***	
e27	.754	.066	11.477	***	
e28	.956	.083	11.465	***	
e29	.849	.074	11.478	***	
e30	.770	.067	11.489	***	
e1	.256	.025	10.275	***	
e2	.281	.027	10.375	***	
e3	.297	.028	10.475	***	
e4	.374	.035	10.814	***	
e5	.287	.028	10.364	***	
e6	.237	.023	10.257	***	
e7	.309	.029	10.690	***	
e8	.249	.024	10.308	***	
e10	.289	.027	10.516	***	
e11	.263	.025	10.367	***	
e12	.245	.024	10.162	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e13	.306	.029	10.443	***	
e14	.271	.026	10.343	***	
e15	.226	.022	10.220	***	
e16	.294	.028	10.522	***	
e17	.292	.028	10.394	***	
e18	.275	.027	10.299	***	
e9	.310	.029	10.565	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ	.912
FWC9	.785
FWC8	.771
FWC7	.748
FWC6	.796
FWC5	.779
FWC4	.763
FWC3	.803
FWC2	.775
FWC1	.749
WFC9	.743
WFC8	.787
WFC7	.715
WFC6	.794
WFC5	.779
WFC4	.680
WFC3	.761
WFC2	.777
WFC1	.792
SC12	.000
SC11	.019
SC10	.041
SC9	.021
SC8	.004
SC7	.765
SC6	.774
SC5	.743
SC4	.666
SC3	.716

	Estimate
SC2	.719
SC1	.737
IQ4	.767
IQ3	.801
IQ2	.777
IQ1	.814

Interaksi 1 :

$$\begin{aligned} \text{Loading factor } (\lambda_{\text{interaksi1}}) &= (\lambda_{\text{WFC1}} + \lambda_{\text{WFC2}} + \lambda_{\text{WFC3}} + \lambda_{\text{WFC4}} + \lambda_{\text{WFC5}} \\ &+ \lambda_{\text{WFC6}} + \lambda_{\text{WFC7}} + \lambda_{\text{WFC8}} + \lambda_{\text{WFC9}}) (\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} \\ &+ \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} + \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}}) = \\ &(0.89+0.882+0.872+0.824+0.883+0.891+0.846+0.887+0.862) \\ &(0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.874+0.063+0.145+0.202+0.139- \\ &0.011) = (7.837)(6.522) = \mathbf{51.11291} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error variance } (\theta_{q1}) &= (\lambda_{\text{WFC1}} + \lambda_{\text{WFC2}} + \lambda_{\text{WFC3}} + \lambda_{\text{WFC4}} + \lambda_{\text{WFC5}} + \\ &\lambda_{\text{WFC6}} + \lambda_{\text{WFC7}} + \lambda_{\text{WFC8}} + \lambda_{\text{WFC9}})^2 \text{VAR(WFC)} (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \theta_{\text{SC3}} + \\ &\theta_{\text{SC4}} + \theta_{\text{SC5}} + \theta_{\text{SC6}} + \theta_{\text{SC7}} + \theta_{\text{SC8}} + \theta_{\text{SC9}} + \theta_{\text{SC10}} + \theta_{\text{SC11}} + \theta_{\text{SC12}}) + \\ &(\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} + \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} \\ &+ \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}})^2 \text{VAR(SC)} (\theta_{\text{WFC1}} + \theta_{\text{WFC2}} + \theta_{\text{WFC3}} + \theta_{\text{WFC4}} + \theta_{\text{WFC5}} \\ &+ \theta_{\text{WFC6}} + \theta_{\text{WFC7}} + \theta_{\text{WFC8}} + \theta_{\text{WFC9}}) + (\theta_{\text{WFC1}} + \theta_{\text{WFC2}} + \theta_{\text{WFC3}} + \\ &\theta_{\text{WFC4}} + \theta_{\text{WFC5}} + \theta_{\text{WFC6}} + \theta_{\text{WFC7}} + \theta_{\text{WFC8}} + \theta_{\text{WFC9}}) (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \\ &\theta_{\text{SC3}} + \theta_{\text{SC4}} + \theta_{\text{SC5}} + \theta_{\text{SC6}} + \theta_{\text{SC7}} + \theta_{\text{SC8}} + \theta_{\text{SC9}} + \theta_{\text{SC10}} + \theta_{\text{SC11}} + \\ &\theta_{\text{SC12}}) = (0.89+0.882+0.872+0.824+0.883+0.891+0.846+0.887+0.862)^2 (0.972) \\ &(0.256+0.294+0.294+0.35+0.262+0.237+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) \\ &+ (0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.874+0.063+0.145+0.202+0.139- \\ &0.011)^2 (0.718) (0.256+0.281+0.297+0.374+0.287+0.237+0.309+0.249+0.31) + \\ &(0.256+0.281+0.297+0.374+0.287+0.237+0.309+0.249+0.31) \\ &(0.256+0.294+0.294+0.35+0.262+0.237+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) \\ &= (7.837)^2 \cdot (0.972) (5.979) + (6.522)^2 (0.718) (2.6) + (2.6) (5.979) = (61.41857) \\ &(0.972) (5.979) + (42.53648) (0.718) (2.6) + (2.6) (5.979) = 356.9394 + 79.40711 \\ &+ 15.5454 = \mathbf{451.8919} \end{aligned}$$

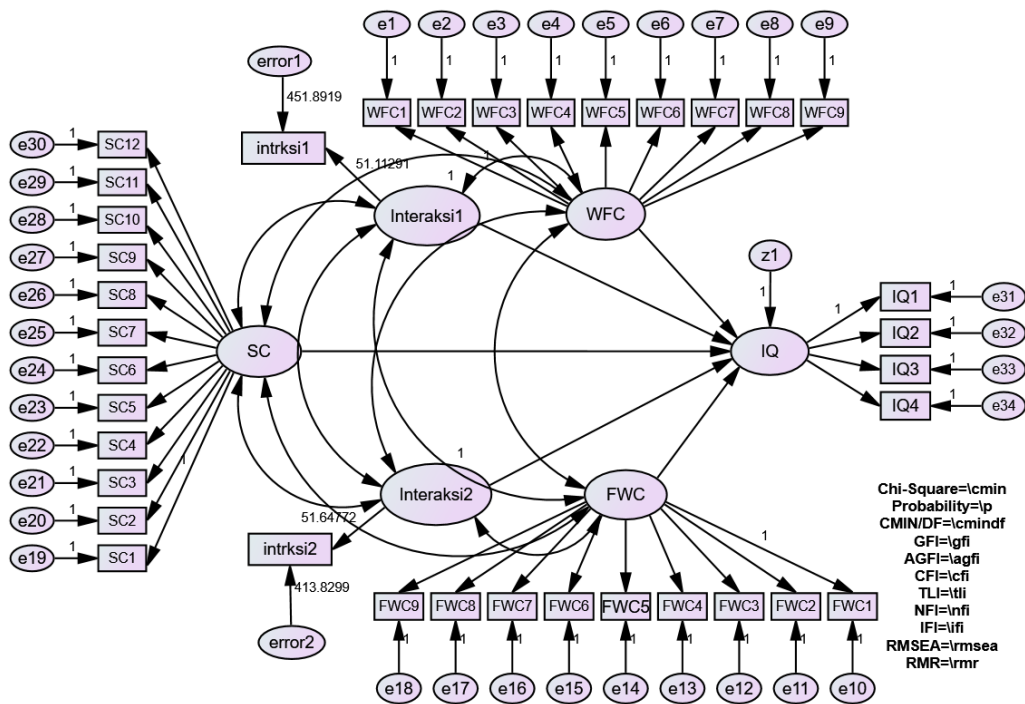
Interaksi 2 :

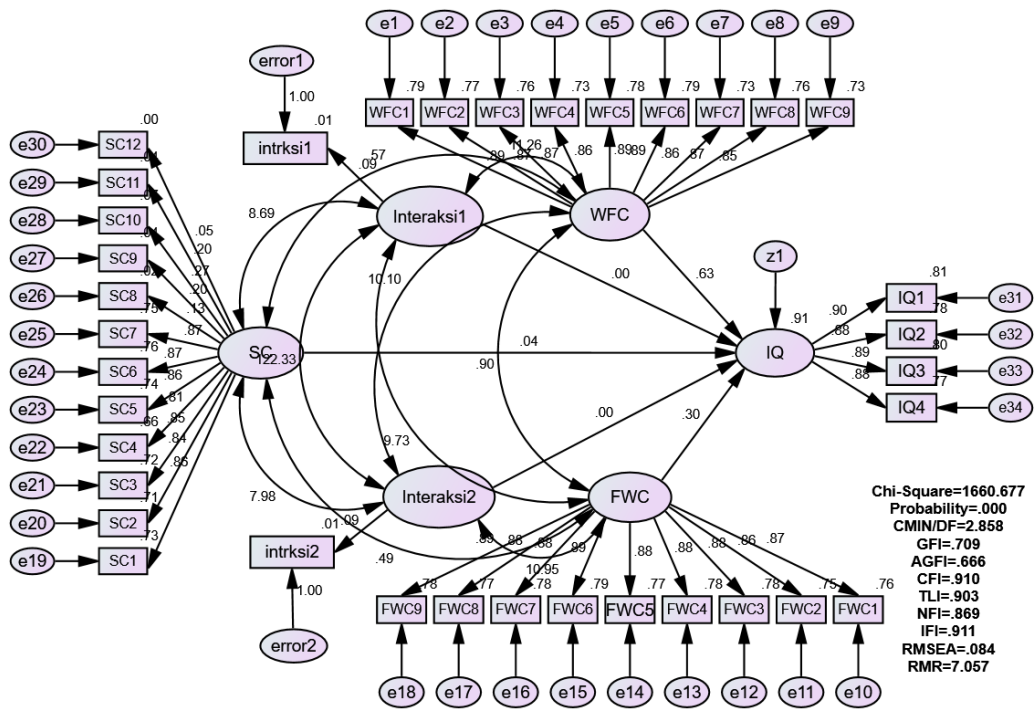
$$\begin{aligned} \text{Loading factor } (\lambda_{\text{interaksi2}}) &= (\lambda_{\text{FWC1}} + \lambda_{\text{FWC2}} + \lambda_{\text{FWC3}} + \lambda_{\text{FWC4}} + \lambda_{\text{FWC5}} \\ &+ \lambda_{\text{FWC6}} + \lambda_{\text{FWC7}} + \lambda_{\text{FWC8}} + \lambda_{\text{FWC9}}) (\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} \\ &+ \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} + \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}}) = \\ &(0.866+0.880+0.896+0.873+0.883+0.892+0.865+0.878+0.886) \\ &(0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.874+0.063+0.145+0.202+0.139- \\ &0.011) = (7.919) (6.522) = \mathbf{51.64772} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error variance } (\theta_{q2}) &= (\lambda_{\text{FWC1}} + \lambda_{\text{FWC2}} + \lambda_{\text{FWC3}} + \lambda_{\text{FWC4}} + \lambda_{\text{FWC5}} + \\ &\lambda_{\text{FWC6}} + \lambda_{\text{FWC7}} + \lambda_{\text{FWC8}} + \lambda_{\text{FWC9}})^2 \text{VAR(FWC)} (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \theta_{\text{SC3}} + \\ &\theta_{\text{SC4}} + \theta_{\text{SC5}} + \theta_{\text{SC6}} + \theta_{\text{SC7}} + \theta_{\text{SC8}} + \theta_{\text{SC9}} + \theta_{\text{SC10}} + \theta_{\text{SC11}} + \theta_{\text{SC12}}) + \\ &(\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} + \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} \\ &+ \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}})^2 \text{VAR(SC)} (\theta_{\text{FWC1}} + \theta_{\text{FWC2}} + \theta_{\text{FWC3}} + \theta_{\text{FWC4}} + \theta_{\text{FWC5}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& + \theta_{FWC6} + \theta_{FWC7} + \theta_{FWC8} + \theta_{FWC9}) + (\theta_{FWC1} + \theta_{FWC2} + \theta_{FWC3} + \\
& \theta_{FWC4} + \theta_{FWC5} + \theta_{FWC6} + \theta_{FWC7} + \theta_{FWC8} + \theta_{FWC9}) (\theta_{SC1} + \theta_{SC2} + \\
& \theta_{SC3} + \theta_{SC4} + \theta_{SC5} + \theta_{SC6} + \theta_{SC7} + \theta_{SC8} + \theta_{SC9} + \theta_{SC10} + \theta_{SC11} + \\
& \theta_{SC12}) = (0.866+0.880+0.896+0.873+0.883+0.892+0.865+0.878+0.886)^2 (0.864) \\
& (0.256+0.294+0.294+0.35+0.262+0.237+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) \\
& (0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.874+0.063+0.145+0.202+0.139- \\
& 0.011)^2 (0.718) (0.289+0.263+0.245+0.306+0.271+0.226+0.294+0.292+0.275) + \\
& (0.289+0.263+0.245+0.306+0.271+0.226+0.294+0.292+0.275) \\
& (0.256+0.294+0.294+0.35+0.262+0.237+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) \\
& = (7.919)^2 \cdot (0.864) (5.979) + (6.522)^2 (0.718) (2.461) + (2.461) (5.979) = \\
& (62.71056) (0.864) (5.979)) + (42.53648) (0.718) (2.461) + (2.461) (5.979) = \\
& 323.9537 + 75.16188 + 14.71432 = \mathbf{413.8299}
\end{aligned}$$

Setelah memasukkan variabel interaksi





Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IQ	<--- FWC	.340	.075	4.505	***	
IQ	<--- WFC	.689	.080	8.620	***	
IQ	<--- SC	.053	.042	1.279	.201	
IQ	<--- Interaksi2	.001	.000	1.928	.054	
IQ	<--- Interaksi1	.002	.001	3.318	***	
IQ1	<--- IQ	1.000				
IQ2	<--- IQ	.918	.042	21.947	***	
IQ3	<--- IQ	.924	.041	22.765	***	
IQ4	<--- IQ	.876	.041	21.603	***	
SC5	<--- SC	1.033	.055	18.713	***	
SC6	<--- SC	1.058	.055	19.179	***	
SC7	<--- SC	1.063	.056	18.954	***	
SC8	<--- SC	.127	.062	2.042	.041	
WFC3	<--- WFC	.991	.045	22.070	***	
WFC4	<--- WFC	.941	.045	21.079	***	
WFC5	<--- WFC	1.028	.045	22.738	***	
WFC6	<--- WFC	.968	.042	22.784	***	
WFC7	<--- WFC	.908	.043	21.162	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC1 <--- FWC	1.000				
FWC2 <--- FWC	.998	.048	20.881	***	
FWC3 <--- FWC	1.052	.048	21.896	***	
FWC4 <--- FWC	1.068	.049	21.738	***	
FWC5 <--- FWC	1.039	.048	21.645	***	
FWC6 <--- FWC	.996	.045	22.059	***	
FWC7 <--- FWC	1.021	.047	21.902	***	
FWC8 <--- FWC	1.054	.049	21.417	***	
FWC9 <--- FWC	1.069	.049	21.918	***	
SC12 <--- SC	.052	.065	.794	.427	
SC11 <--- SC	.223	.068	3.257	.001	
SC10 <--- SC	.314	.073	4.312	***	
SC9 <--- SC	.212	.065	3.280	.001	
SC2 <--- SC	1.024	.057	18.018	***	
SC3 <--- SC	1.020	.056	18.121	***	
SC4 <--- SC	.988	.058	16.931	***	
SC1 <--- SC	1.000				
WFC1 <--- WFC	1.000				
WFC2 <--- WFC	1.000	.045	22.116	***	
WFC9 <--- WFC	.956	.046	20.996	***	
WFC8 <--- WFC	.957	.044	21.799	***	
intrksi2 <--- Interaksi2	51.648				
intrksi1 <--- Interaksi1	51.113				
intrksi1 <--- error1	451.892				
intrksi2 <--- error2	413.830				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ <--- FWC	.296
IQ <--- WFC	.629
IQ <--- SC	.042
IQ <--- Interaksi2	.001
IQ <--- Interaksi1	.002
IQ1 <--- IQ	.902
IQ2 <--- IQ	.881
IQ3 <--- IQ	.895
IQ4 <--- IQ	.876
SC5 <--- SC	.862
SC6 <--- SC	.874
SC7 <--- SC	.868

	Estimate
SC8 <--- SC	.128
WFC3 <--- WFC	.874
WFC4 <--- WFC	.855
WFC5 <--- WFC	.886
WFC6 <--- WFC	.887
WFC7 <--- WFC	.857
FWC1 <--- FWC	.873
FWC2 <--- FWC	.864
FWC3 <--- FWC	.885
FWC4 <--- FWC	.882
FWC5 <--- FWC	.880
FWC6 <--- FWC	.888
FWC7 <--- FWC	.885
FWC8 <--- FWC	.875
FWC9 <--- FWC	.885
SC12 <--- SC	.050
SC11 <--- SC	.202
SC10 <--- SC	.265
SC9 <--- SC	.204
SC2 <--- SC	.844
SC3 <--- SC	.847
SC4 <--- SC	.815
SC1 <--- SC	.855
WFC1 <--- WFC	.886
WFC2 <--- WFC	.875
WFC9 <--- WFC	.854
WFC8 <--- WFC	.869
intrksi2 <--- Interaksi2	.088
intrksi1 <--- Interaksi1	.086
intrksi1 <--- error1	.996
intrksi2 <--- error2	.996

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC <--> WFC	.825	.085	9.686	***	
FWC <--> Interaksi2	10.266	.975	10.533	***	
WFC <--> Interaksi1	11.058	1.039	10.645	***	
WFC <--> SC	.469	.064	7.299	***	
FWC <--> SC	.389	.059	6.589	***	
Interaksi2 <--> Interaksi1	122.326	11.114	11.006	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SC	<-->	Interaksi2	6.734	.773	8.707	***	
SC	<-->	Interaksi1	7.334	.811	9.047	***	
FWC	<-->	Interaksi1	9.122	.930	9.814	***	
WFC	<-->	Interaksi2	9.920	.973	10.195	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
FWC	<-->	WFC	.896
FWC	<-->	Interaksi2	10.952
WFC	<-->	Interaksi1	11.263
WFC	<-->	SC	.566
FWC	<-->	SC	.492
Interaksi2	<-->	Interaksi1	122.326
SC	<-->	Interaksi2	7.979
SC	<-->	Interaksi1	8.690
FWC	<-->	Interaksi1	9.731
WFC	<-->	Interaksi2	10.103

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Interaksi1	1.000				
Interaksi2	1.000				
FWC	.879	.096	9.118	***	
WFC	.964	.103	9.334	***	
SC	.712	.083	8.625	***	
error1	1.724	.151	11.405	***	
error2	2.009	.176	11.401	***	
z1	.103	.019	5.561	***	
e31	.265	.029	9.277	***	
e32	.280	.029	9.742	***	
e33	.247	.026	9.470	***	
e34	.270	.027	9.843	***	
e19	.262	.026	10.121	***	
e20	.300	.029	10.239	***	
e21	.291	.029	10.211	***	
e22	.352	.034	10.497	***	
e23	.262	.026	10.031	***	
e24	.248	.025	9.866	***	
e25	.263	.026	9.948	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e26	.697	.061	11.481	***	
e27	.738	.064	11.468	***	
e28	.927	.081	11.451	***	
e29	.830	.072	11.468	***	
e30	.768	.067	11.488	***	
e1	.263	.018	15.025	***	
e2	.296	.020	14.770	***	
e3	.293	.020	14.752	***	
e4	.313	.022	14.390	***	
e5	.279	.019	15.015	***	
e6	.246	.016	15.034	***	
e7	.288	.020	14.419	***	
e8	.286	.020	14.650	***	
e10	.274	.019	14.531	***	
e11	.296	.021	14.368	***	
e12	.270	.018	14.780	***	
e13	.287	.020	14.713	***	
e14	.277	.019	14.674	***	
e15	.234	.016	14.851	***	
e16	.254	.017	14.783	***	
e17	.298	.020	14.580	***	
e18	.277	.019	14.790	***	
e9	.328	.023	14.361	***	

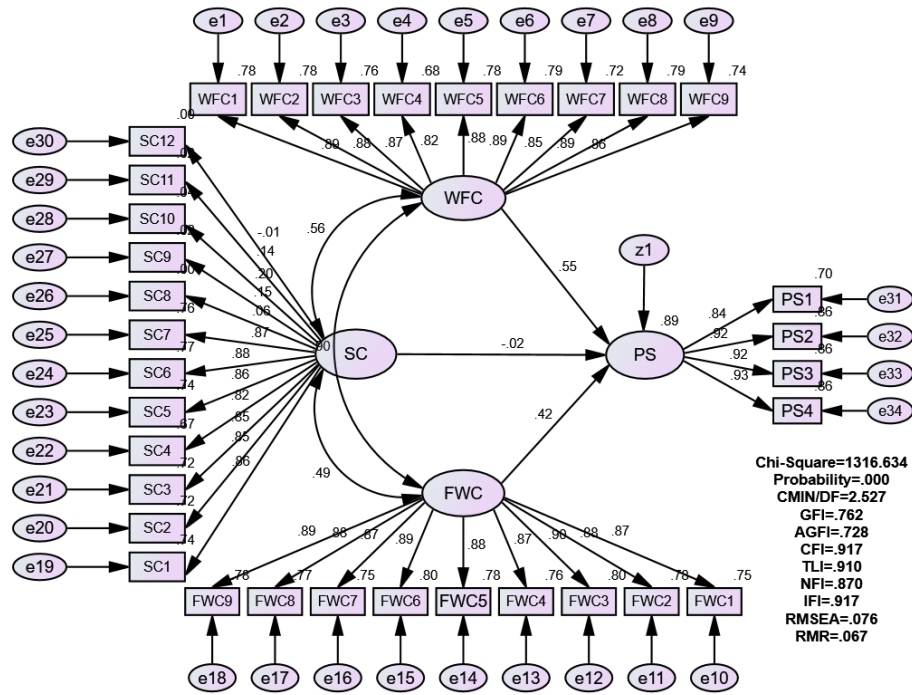
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ	.911
intrksi1	.007
intrksi2	.008
WFC9	.728
FWC9	.784
FWC8	.766
FWC7	.783
FWC6	.788
FWC5	.774
FWC4	.777
FWC3	.783
FWC2	.747
FWC1	.762
WFC8	.755

	Estimate
WFC7	.734
WFC6	.786
WFC5	.785
WFC4	.731
WFC3	.764
WFC2	.765
WFC1	.786
SC12	.002
SC11	.041
SC10	.070
SC9	.041
SC8	.016
SC7	.754
SC6	.763
SC5	.743
SC4	.664
SC3	.718
SC2	.713
SC1	.731
IQ4	.767
IQ3	.800
IQ2	.777
IQ1	.814

Pengujian Moderasi antara WFC dan FWC terhadap *Psychological strain*

Sebelum memasukkan variabel interaksi



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS	<--- FWC	.420	.070	6.014	***	
PS	<--- WFC	.520	.071	7.275	***	
PS	<--- SC	-.018	.035	-.507	.612	
PS1	<--- PS	1.000				
PS2	<--- PS	1.162	.056	20.590	***	
PS3	<--- PS	1.166	.057	20.596	***	
PS4	<--- PS	1.204	.058	20.815	***	
SC5	<--- SC	1.030	.055	18.732	***	
SC6	<--- SC	1.062	.055	19.456	***	
SC7	<--- SC	1.067	.056	19.229	***	
SC8	<--- SC	.063	.063	1.000	.317	
WFC1	<--- WFC	1.000				
WFC2	<--- WFC	1.011	.047	21.376	***	
WFC3	<--- WFC	.990	.048	20.772	***	
WFC4	<--- WFC	.905	.049	18.403	***	
WFC5	<--- WFC	1.027	.048	21.439	***	
WFC6	<--- WFC	.974	.045	21.850	***	
WFC7	<--- WFC	.897	.046	19.489	***	
WFC8	<--- WFC	.981	.045	21.764	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WFC9 <--- WFC	.966	.048	20.255	***	
FWC1 <--- FWC	1.000				
FWC2 <--- FWC	1.026	.051	20.228	***	
FWC3 <--- FWC	1.076	.051	20.960	***	
FWC4 <--- FWC	1.069	.054	19.900	***	
FWC5 <--- FWC	1.050	.052	20.198	***	
FWC6 <--- FWC	1.012	.049	20.814	***	
FWC7 <--- FWC	1.007	.052	19.493	***	
FWC8 <--- FWC	1.067	.053	20.081	***	
FWC9 <--- FWC	1.080	.053	20.453	***	
SC12 <--- SC	-.012	.065	-.177	.860	
SC11 <--- SC	.154	.069	2.241	.025	
SC10 <--- SC	.239	.073	3.254	.001	
SC9 <--- SC	.151	.065	2.321	.020	
SC2 <--- SC	1.024	.056	18.150	***	
SC3 <--- SC	1.015	.056	18.071	***	
SC4 <--- SC	.986	.058	16.968	***	
SC1 <--- SC	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS <--- FWC	.424
PS <--- WFC	.553
PS <--- SC	-.017
PS1 <--- PS	.838
PS2 <--- PS	.925
PS3 <--- PS	.925
PS4 <--- PS	.930
SC5 <--- SC	.862
SC6 <--- SC	.880
SC7 <--- SC	.875
SC8 <--- SC	.063
WFC1 <--- WFC	.885
WFC2 <--- WFC	.883
WFC3 <--- WFC	.872
WFC4 <--- WFC	.822
WFC5 <--- WFC	.884
WFC6 <--- WFC	.891
WFC7 <--- WFC	.846
WFC8 <--- WFC	.890

	Estimate
WFC9 <--- WFC	.862
FWC1 <--- FWC	.865
FWC2 <--- FWC	.881
FWC3 <--- FWC	.896
FWC4 <--- FWC	.874
FWC5 <--- FWC	.880
FWC6 <--- FWC	.893
FWC7 <--- FWC	.865
FWC8 <--- FWC	.878
FWC9 <--- FWC	.886
SC12 <--- SC	-.011
SC11 <--- SC	.140
SC10 <--- SC	.203
SC9 <--- SC	.145
SC2 <--- SC	.848
SC3 <--- SC	.846
SC4 <--- SC	.816
SC1 <--- SC	.858

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC <--> WFC	.818	.086	9.558	***	
FWC <--> SC	.385	.059	6.537	***	
WFC <--> SC	.466	.064	7.241	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
FWC <--> WFC	.897
FWC <--> SC	.489
WFC <--> SC	.561

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC	.863	.098	8.828	***	
WFC	.962	.105	9.171	***	
SC	.717	.083	8.652	***	
z1	.094	.015	6.261	***	
e31	.360	.034	10.490	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e32	.194	.022	8.942	***	
e33	.195	.022	8.937	***	
e34	.192	.022	8.723	***	
e19	.257	.026	9.866	***	
e20	.294	.029	10.002	***	
e21	.294	.029	10.027	***	
e22	.350	.034	10.332	***	
e23	.262	.027	9.797	***	
e24	.236	.025	9.487	***	
e25	.251	.026	9.592	***	
e26	.706	.061	11.487	***	
e27	.753	.066	11.477	***	
e28	.956	.083	11.464	***	
e29	.849	.074	11.478	***	
e30	.770	.067	11.489	***	
e1	.265	.026	10.302	***	
e2	.278	.027	10.333	***	
e3	.298	.028	10.455	***	
e4	.378	.035	10.809	***	
e5	.283	.027	10.319	***	
e6	.236	.023	10.224	***	
e7	.307	.029	10.667	***	
e8	.243	.024	10.245	***	
e10	.290	.028	10.539	***	
e11	.262	.025	10.379	***	
e12	.245	.024	10.182	***	
e13	.305	.029	10.454	***	
e14	.276	.027	10.386	***	
e15	.223	.022	10.225	***	
e16	.294	.028	10.539	***	
e17	.292	.028	10.414	***	
e18	.276	.027	10.323	***	
e9	.311	.029	10.547	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS	.890
FWC9	.785
FWC8	.771
FWC7	.748

	Estimate
FWC6	.798
FWC5	.775
FWC4	.764
FWC3	.803
FWC2	.776
FWC1	.748
WFC9	.743
WFC8	.792
WFC7	.716
WFC6	.795
WFC5	.782
WFC4	.676
WFC3	.760
WFC2	.780
WFC1	.784
SC12	.000
SC11	.020
SC10	.041
SC9	.021
SC8	.004
SC7	.765
SC6	.774
SC5	.744
SC4	.666
SC3	.715
SC2	.719
SC1	.736
PS4	.865
PS3	.855
PS2	.855
PS1	.702

Interaksi 1 :

$$\begin{aligned}
 \text{Loading factor } (\lambda_{\text{interaksi1}}) &= (\lambda_{\text{WFC1}} + \lambda_{\text{WFC2}} + \lambda_{\text{WFC3}} + \lambda_{\text{WFC4}} + \lambda_{\text{WFC5}} \\
 &+ \lambda_{\text{WFC6}} + \lambda_{\text{WFC7}} + \lambda_{\text{WFC8}} + \lambda_{\text{WFC9}}) (\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} \\
 &+ \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} + \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}}) = \\
 &(0.885+0.883+0.872+0.822+0.884+0.891+0.846+0.89+0.862) \\
 &(0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.875+0.063+0.145+0.203+0.14-0.011) \\
 &= (7.835)(6.525) = \mathbf{51.12338}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Error variance } (\theta_{q1}) &= (\lambda_{\text{WFC1}} + \lambda_{\text{WFC2}} + \lambda_{\text{WFC3}} + \lambda_{\text{WFC4}} + \lambda_{\text{WFC5}} + \\
 &\lambda_{\text{WFC6}} + \lambda_{\text{WFC7}} + \lambda_{\text{WFC8}} + \lambda_{\text{WFC9}})^2 \text{VAR(WFC)} (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \theta_{\text{SC3}} +
 \end{aligned}$$

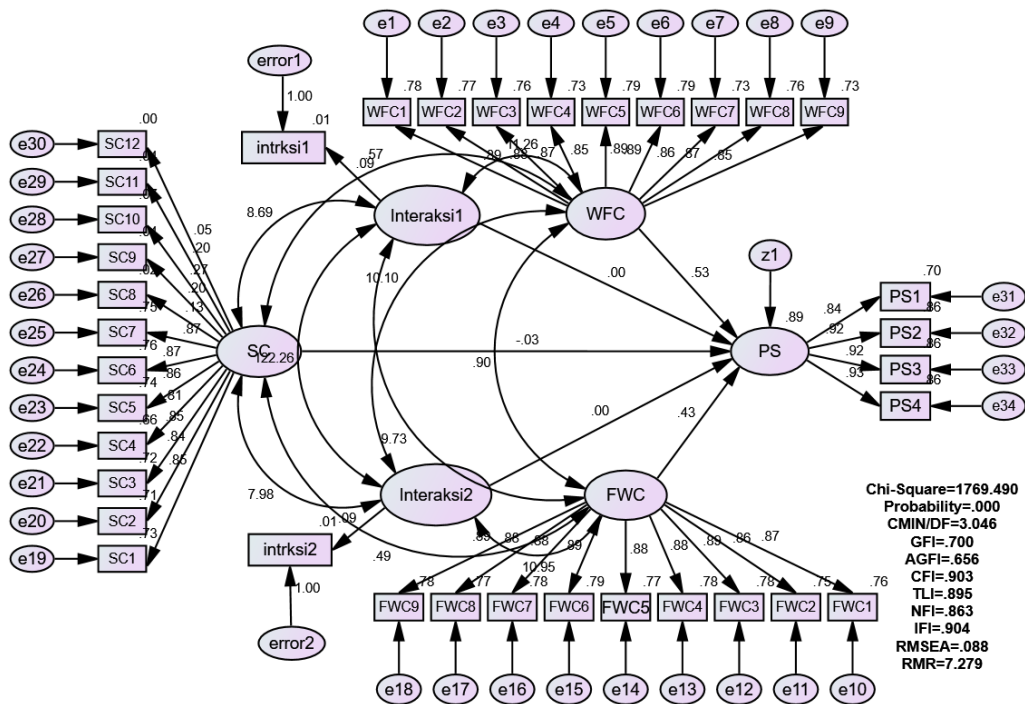
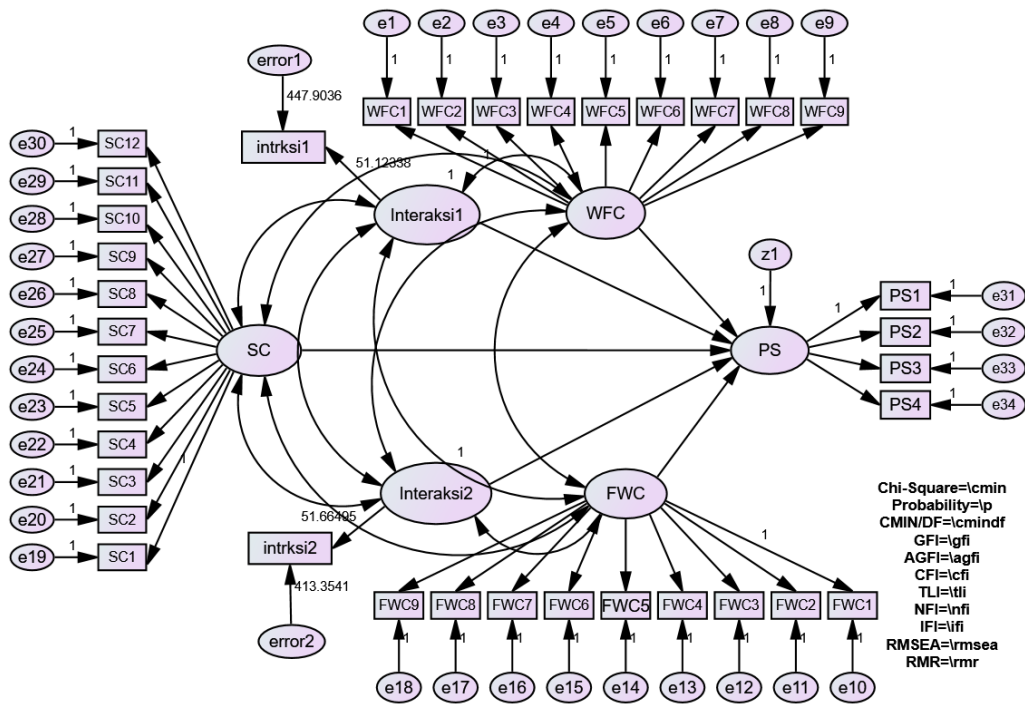
$$\begin{aligned}
& \theta SC4 + \theta SC5 + \theta SC6 + \theta SC7 + \theta SC8 + \theta SC9 + \theta SC10 + \theta SC11 + \theta SC12) + \\
& (\lambda SC1 + \lambda SC2 + \lambda SC3 + \lambda SC4 + \lambda SC5 + \lambda SC6 + \lambda SC7 + \lambda SC8 + \lambda SC9 + \lambda SC10 \\
& + \lambda SC11 + \lambda SC12)^2 \text{VAR}(SC) (\theta WFC1 + \theta WFC2 + \theta WFC3 + \theta WFC4 + \theta WFC5 \\
& + \theta WFC6 + \theta WFC7 + \theta WFC8 + \theta WFC9) + (\theta WFC1 + \theta WFC2 + \theta WFC3 + \\
& \theta WFC4 + \theta WFC5 + \theta WFC6 + \theta WFC7 + \theta WFC8 + \theta WFC9) (\theta SC1 + \theta SC2 + \\
& \theta SC3 + \theta SC4 + \theta SC5 + \theta SC6 + \theta SC7 + \theta SC8 + \theta SC9 + \theta SC10 + \theta SC11 + \\
& \theta SC12) = (0.885+0.883+0.872+0.822+0.884+0.891+0.846+0.89+0.862)^2 (0.962) \\
& (0.257+0.294+0.294+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.753+0.956+0.849+0.77) \\
& + (0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.875+0.063+0.145+0.203+0.14- \\
& 0.011)^2 (0.717) (0.265+0.278+0.298+0.378+0.283+0.236+0.307+0.243+0.311) + \\
& (0.265+0.278+0.298+0.378+0.283+0.236+0.307+0.243+0.311) \\
& (0.257+0.294+0.294+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.753+0.956+0.849+0.77) \\
& = (7.835)^2 \cdot (0.962) (5.978) + (6.525)^2 (0.717) (2.599) + (2.599) (5.978) = \\
& (61.38723) (0.962) (5.978) + (42.57563) (0.717) (2.599) + (2.599) (5.978) = \\
& 353.0279 + 79.33895 + 15.53682 = \mathbf{447.9036}
\end{aligned}$$

Interaksi 2 :

$$\begin{aligned}
& \text{Loading factor } (\lambda_{\text{interaksi2}}) = (\lambda FWC1 + \lambda FWC2 + \lambda FWC3 + \lambda FWC4 + \lambda FWC5 \\
& + \lambda FWC6 + \lambda FWC7 + \lambda FWC8 + \lambda FWC9) (\lambda SC1 + \lambda SC2 + \lambda SC3 + \lambda SC4 + \lambda SC5 \\
& + \lambda SC6 + \lambda SC7 + \lambda SC8 + \lambda SC9 + \lambda SC10 + \lambda SC11 + \lambda SC12) = \\
& (0.865+0.881+0.896+0.874+0.88+0.893+0.865+0.878+0.886) \\
& (0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.875+0.063+0.145+0.203+0.14-0.011) \\
& = (7.918) (6.525) = \mathbf{51.66495}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& \text{Error variance } (\theta q2) = (\lambda FWC1 + \lambda FWC2 + \lambda FWC3 + \lambda FWC4 + \lambda FWC5 + \\
& \lambda FWC6 + \lambda FWC7 + \lambda FWC8 + \lambda FWC9)^2 \text{VAR}(FWC) (\theta SC1 + \theta SC2 + \theta SC3 + \\
& \theta SC4 + \theta SC5 + \theta SC6 + \theta SC7 + \theta SC8 + \theta SC9 + \theta SC10 + \theta SC11 + \theta SC12) + \\
& (\lambda SC1 + \lambda SC2 + \lambda SC3 + \lambda SC4 + \lambda SC5 + \lambda SC6 + \lambda SC7 + \lambda SC8 + \lambda SC9 + \lambda SC10 \\
& + \lambda SC11 + \lambda SC12)^2 \text{VAR}(SC) (\theta FWC1 + \theta FWC2 + \theta FWC3 + \theta FWC4 + \theta FWC5 \\
& + \theta FWC6 + \theta FWC7 + \theta FWC8 + \theta FWC9) + (\theta FWC1 + \theta FWC2 + \theta FWC3 + \\
& \theta FWC4 + \theta FWC5 + \theta FWC6 + \theta FWC7 + \theta FWC8 + \theta FWC9) (\theta SC1 + \theta SC2 + \\
& \theta SC3 + \theta SC4 + \theta SC5 + \theta SC6 + \theta SC7 + \theta SC8 + \theta SC9 + \theta SC10 + \theta SC11 + \\
& \theta SC12) = (0.865+0.881+0.896+0.874+0.88+0.893+0.865+0.878+0.886)^2 (0.863) \\
& (0.257+0.294+0.294+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.753+0.956+0.849+0.77) \\
& + (0.858+0.848+0.846+0.816+0.862+0.88+0.875+0.063+0.145+0.203+0.14- \\
& 0.011)^2 (0.717) (0.29+0.262+0.245+0.305+0.276+0.223+0.294+0.292+0.276) + \\
& (0.29+0.262+0.245+0.305+0.276+0.223+0.294+0.292+0.276) \\
& (0.257+0.294+0.294+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.753+0.956+0.849+0.77) \\
& = (7.918)^2 \cdot (0.863) (5.978) + (6.525)^2 (0.717) (2.463) + (2.463) (5.978) = \\
& (62.69472) (0.863) (5.978) + (42.57563) (0.717) (2.463) + (2.463) (5.978) = \\
& 323.443 + 75.18732 + 14.72381 = \mathbf{413.3541}
\end{aligned}$$

Setelah memasukkan variabel interaksi



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS	<---	FWC	.423	.068	6.254	***	
PS	<---	WFC	.496	.070	7.137	***	
PS	<---	SC	-.028	.036	-.789	.430	
PS	<---	Interaksi2	.001	.000	2.085	.037	
PS	<---	Interaksi1	.001	.000	2.390	.017	
PS1	<---	PS	1.000				
PS2	<---	PS	1.162	.056	20.597	***	
PS3	<---	PS	1.165	.057	20.592	***	
PS4	<---	PS	1.204	.058	20.813	***	
SC5	<---	SC	1.034	.055	18.706	***	
SC6	<---	SC	1.059	.055	19.172	***	
SC7	<---	SC	1.064	.056	18.935	***	
SC8	<---	SC	.127	.062	2.043	.041	
WFC3	<---	WFC	.993	.045	22.023	***	
WFC4	<---	WFC	.941	.045	21.010	***	
WFC5	<---	WFC	1.030	.045	22.697	***	
WFC6	<---	WFC	.970	.043	22.737	***	
WFC7	<---	WFC	.909	.043	21.130	***	
FWC1	<---	FWC	1.000				
FWC2	<---	FWC	.999	.048	20.874	***	
FWC3	<---	FWC	1.053	.048	21.888	***	
FWC4	<---	FWC	1.070	.049	21.738	***	
FWC5	<---	FWC	1.038	.048	21.559	***	
FWC6	<---	FWC	.998	.045	22.077	***	
FWC7	<---	FWC	1.021	.047	21.882	***	
FWC8	<---	FWC	1.055	.049	21.393	***	
FWC9	<---	FWC	1.070	.049	21.897	***	
SC12	<---	SC	.052	.065	.797	.425	
SC11	<---	SC	.224	.068	3.278	.001	
SC10	<---	SC	.314	.073	4.312	***	
SC9	<---	SC	.212	.065	3.291	.001	
SC2	<---	SC	1.024	.057	17.993	***	
SC3	<---	SC	1.020	.056	18.105	***	
SC4	<---	SC	.988	.058	16.907	***	
SC1	<---	SC	1.000				
WFC1	<---	WFC	1.000				
WFC2	<---	WFC	1.002	.045	22.090	***	
WFC9	<---	WFC	.956	.046	20.927	***	
WFC8	<---	WFC	.959	.044	21.765	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
intrksi2 <--- Interaksi2	51.665				
intrksi1 <--- Interaksi1	51.123				
intrksi1 <--- error1	447.904				
intrksi2 <--- error2	413.354				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS <--- FWC	.430
PS <--- WFC	.528
PS <--- SC	-.026
PS <--- Interaksi2	.001
PS <--- Interaksi1	.001
PS1 <--- PS	.838
PS2 <--- PS	.925
PS3 <--- PS	.925
PS4 <--- PS	.930
SC5 <--- SC	.862
SC6 <--- SC	.874
SC7 <--- SC	.868
SC8 <--- SC	.128
WFC3 <--- WFC	.874
WFC4 <--- WFC	.855
WFC5 <--- WFC	.886
WFC6 <--- WFC	.887
WFC7 <--- WFC	.857
FWC1 <--- FWC	.873
FWC2 <--- FWC	.865
FWC3 <--- FWC	.885
FWC4 <--- FWC	.882
FWC5 <--- FWC	.879
FWC6 <--- FWC	.889
FWC7 <--- FWC	.885
FWC8 <--- FWC	.875
FWC9 <--- FWC	.885
SC12 <--- SC	.050
SC11 <--- SC	.203
SC10 <--- SC	.265
SC9 <--- SC	.204
SC2 <--- SC	.844
SC3 <--- SC	.847

	Estimate
SC4 <--- SC	.815
SC1 <--- SC	.855
WFC1 <--- WFC	.885
WFC2 <--- WFC	.875
WFC9 <--- WFC	.853
WFC8 <--- WFC	.869
intrksi2 <--- Interaksi2	.088
intrksi1 <--- Interaksi1	.086
intrksi1 <--- error1	.996
intrksi2 <--- error2	.996

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FWC <--> WFC	.823	.085	9.680	***	
FWC <--> Interaksi2	10.258	.974	10.530	***	
WFC <--> Interaksi1	11.043	1.038	10.639	***	
WFC <--> SC	.468	.064	7.295	***	
FWC <--> SC	.389	.059	6.587	***	
Interaksi2 <--> Interaksi1	122.260	11.108	11.006	***	
SC <--> Interaksi2	6.728	.773	8.705	***	
SC <--> Interaksi1	7.329	.810	9.045	***	
FWC <--> Interaksi1	9.116	.929	9.812	***	
WFC <--> Interaksi2	9.905	.972	10.190	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
FWC <--> WFC	.896
FWC <--> Interaksi2	10.948
WFC <--> Interaksi1	11.260
WFC <--> SC	.566
FWC <--> SC	.492
Interaksi2 <--> Interaksi1	122.260
SC <--> Interaksi2	7.976
SC <--> Interaksi1	8.688
FWC <--> Interaksi1	9.730
WFC <--> Interaksi2	10.100

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Interaksi1	1.000				
Interaksi2	1.000				
FWC	.878	.096	9.111	***	
WFC	.962	.103	9.317	***	
SC	.712	.083	8.618	***	
error1	1.755	.154	11.404	***	
error2	2.014	.177	11.401	***	
z1	.095	.015	6.298	***	
e31	.360	.034	10.487	***	
e32	.194	.022	8.930	***	
e33	.195	.022	8.933	***	
e34	.193	.022	8.718	***	
e19	.263	.026	10.124	***	
e20	.301	.029	10.240	***	
e21	.291	.029	10.209	***	
e22	.352	.034	10.498	***	
e23	.262	.026	10.026	***	
e24	.247	.025	9.859	***	
e25	.263	.026	9.947	***	
e26	.697	.061	11.481	***	
e27	.738	.064	11.467	***	
e28	.927	.081	11.451	***	
e29	.830	.072	11.468	***	
e30	.768	.067	11.488	***	
e1	.265	.018	14.983	***	
e2	.295	.020	14.764	***	
e3	.293	.020	14.738	***	
e4	.314	.022	14.368	***	
e5	.279	.019	15.004	***	
e6	.245	.016	15.021	***	
e7	.287	.020	14.410	***	
e8	.286	.020	14.641	***	
e10	.275	.019	14.536	***	
e11	.295	.021	14.385	***	
e12	.269	.018	14.801	***	
e13	.286	.019	14.736	***	
e14	.280	.019	14.661	***	
e15	.233	.016	14.884	***	
e16	.254	.017	14.799	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e17	.298	.020	14.592	***	
e18	.277	.019	14.805	***	
e9	.329	.023	14.339	***	

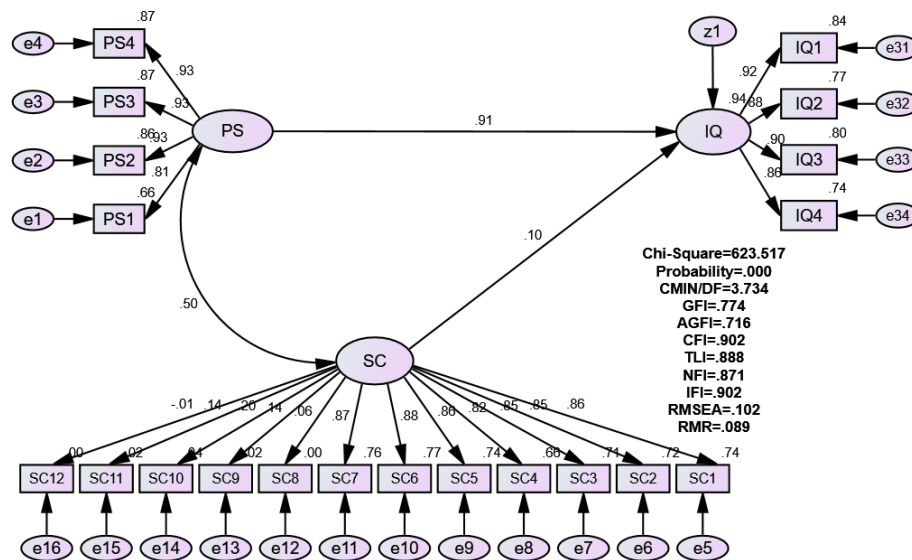
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS	.888
intrksi1	.007
intrksi2	.008
WFC9	.728
FWC9	.784
FWC8	.766
FWC7	.783
FWC6	.790
FWC5	.772
FWC4	.778
FWC3	.783
FWC2	.748
FWC1	.761
WFC8	.756
WFC7	.735
WFC6	.787
WFC5	.785
WFC4	.731
WFC3	.764
WFC2	.766
WFC1	.784
SC12	.003
SC11	.041
SC10	.070
SC9	.042
SC8	.016
SC7	.754
SC6	.764
SC5	.744
SC4	.664
SC3	.718
SC2	.713
SC1	.730
PS4	.865

	Estimate
PS3	.855
PS2	.855
PS1	.702

Pengujian Moderasi antara *Psychological strain* terhadap *Intention to quit*

Sebelum memasukkan variabel interaksi



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IQ <--- PS	1.115	.066	16.961	***	
IQ <--- SC	.133	.039	3.372	***	
IQ1 <--- IQ	1.000				
IQ2 <--- IQ	.899	.040	22.424	***	
IQ3 <--- IQ	.912	.038	23.802	***	
IQ4 <--- IQ	.849	.040	21.443	***	
SC5 <--- SC	1.028	.055	18.749	***	
SC6 <--- SC	1.061	.054	19.516	***	
SC7 <--- SC	1.066	.055	19.273	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SC8 <--- SC	.061	.063	.981	.326	
SC12 <--- SC	-.011	.065	-.176	.861	
SC11 <--- SC	.152	.069	2.203	.028	
SC10 <--- SC	.238	.073	3.244	.001	
SC9 <--- SC	.148	.065	2.282	.022	
SC2 <--- SC	1.024	.056	18.239	***	
SC3 <--- SC	1.013	.056	18.089	***	
SC4 <--- SC	.984	.058	16.980	***	
SC1 <--- SC	1.000				
PS1 <--- PS	1.000				
PS2 <--- PS	1.204	.062	19.353	***	
PS3 <--- PS	1.211	.062	19.450	***	
PS4 <--- PS	1.247	.064	19.509	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ <--- PS	.912
IQ <--- SC	.103
IQ1 <--- IQ	.916
IQ2 <--- IQ	.876
IQ3 <--- IQ	.896
IQ4 <--- IQ	.861
SC5 <--- SC	.862
SC6 <--- SC	.880
SC7 <--- SC	.874
SC8 <--- SC	.062
SC12 <--- SC	-.011
SC11 <--- SC	.138
SC10 <--- SC	.202
SC9 <--- SC	.143
SC2 <--- SC	.849
SC3 <--- SC	.845
SC4 <--- SC	.815
SC1 <--- SC	.859
PS1 <--- PS	.813
PS2 <--- PS	.929
PS3 <--- PS	.932
PS4 <--- PS	.933

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS <--> SC	.379	.058	6.525	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS <--> SC	.501

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS	.798	.100	7.985	***	
SC	.719	.083	8.671	***	
z1	.075	.018	4.110	***	
e31	.230	.026	8.921	***	
e32	.291	.029	9.882	***	
e33	.243	.026	9.491	***	
e34	.300	.030	10.107	***	
e5	.255	.026	9.848	***	
e6	.292	.029	9.987	***	
e7	.295	.029	10.035	***	
e8	.351	.034	10.337	***	
e9	.263	.027	9.808	***	
e10	.236	.025	9.483	***	
e11	.251	.026	9.594	***	
e12	.706	.061	11.487	***	
e13	.754	.066	11.477	***	
e14	.956	.083	11.465	***	
e15	.849	.074	11.478	***	
e16	.770	.067	11.489	***	
e1	.411	.038	10.694	***	
e2	.184	.021	8.856	***	
e3	.178	.020	8.735	***	
e4	.184	.021	8.655	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ	.937
PS4	.871
PS3	.868
PS2	.863
PS1	.660
SC12	.000
SC11	.019
SC10	.041
SC9	.020
SC8	.004
SC7	.765
SC6	.775
SC5	.743
SC4	.665
SC3	.714
SC2	.721
SC1	.738
IQ4	.741
IQ3	.803
IQ2	.768
IQ1	.839

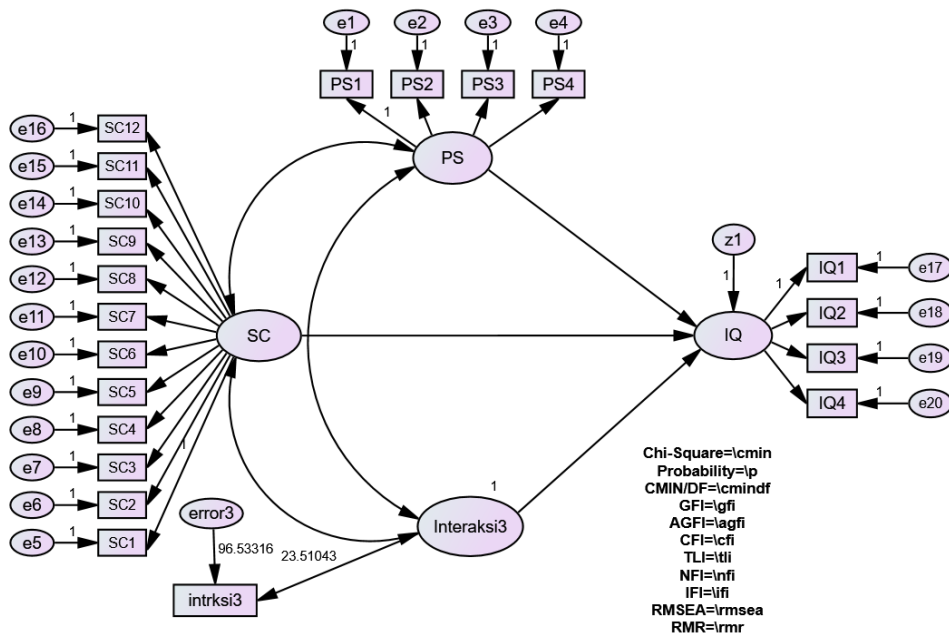
Interaksi 3 :

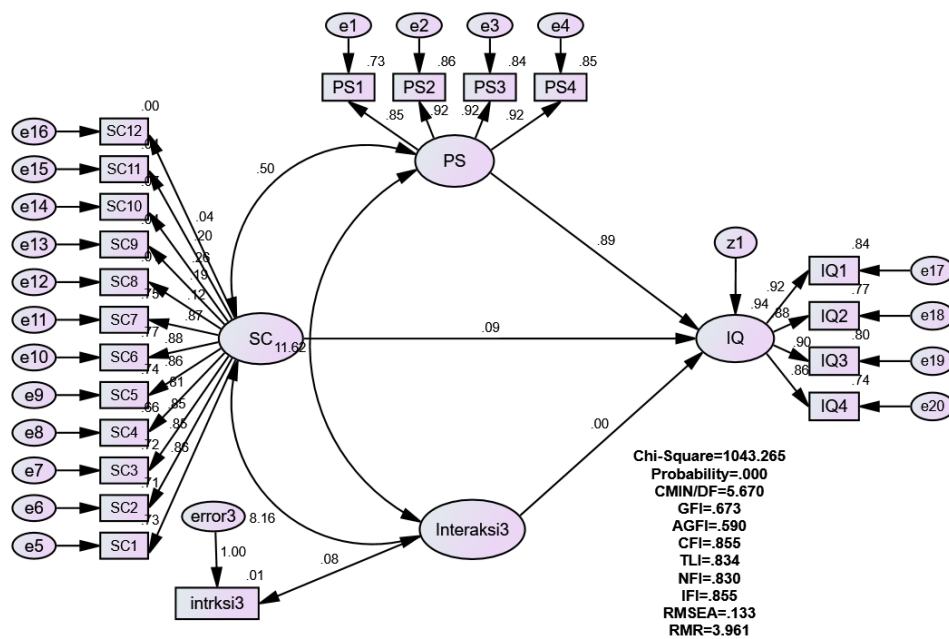
$$\text{Loading factor } (\lambda_{\text{interaksi1}}) = (\lambda_{\text{PS1}} + \lambda_{\text{PS2}} + \lambda_{\text{PS3}} + \lambda_{\text{PS4}}) (\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} + \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} + \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}}) = (0.813+0.929+0.932+0.933) (0.859+0.849+0.845+0.815+0.862+0.88+0.874+0.062+0.143+0.202+0.138-0.011) = (3.607)(6.518) = \mathbf{23.51043}$$

$$\text{Error variance } (\theta_{q1}) = (\lambda_{\text{PS1}} + \lambda_{\text{PS2}} + \lambda_{\text{PS3}} + \lambda_{\text{PS4}})^2 \text{VAR(PS)} (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \theta_{\text{SC3}} + \theta_{\text{SC4}} + \theta_{\text{SC5}} + \theta_{\text{SC6}} + \theta_{\text{SC7}} + \theta_{\text{SC8}} + \theta_{\text{SC9}} + \theta_{\text{SC10}} + \theta_{\text{SC11}} + \theta_{\text{SC12}}) + (\lambda_{\text{SC1}} + \lambda_{\text{SC2}} + \lambda_{\text{SC3}} + \lambda_{\text{SC4}} + \lambda_{\text{SC5}} + \lambda_{\text{SC6}} + \lambda_{\text{SC7}} + \lambda_{\text{SC8}} + \lambda_{\text{SC9}} + \lambda_{\text{SC10}} + \lambda_{\text{SC11}} + \lambda_{\text{SC12}})^2 \text{VAR(SC)} (\theta_{\text{PS1}} + \theta_{\text{PS2}} + \theta_{\text{PS3}} + \theta_{\text{PS4}}) + (\theta_{\text{PS1}} + \theta_{\text{PS2}} + \theta_{\text{PS3}} + \theta_{\text{PS4}}) (\theta_{\text{SC1}} + \theta_{\text{SC2}} + \theta_{\text{SC3}} + \theta_{\text{SC4}} + \theta_{\text{SC5}} + \theta_{\text{SC6}} + \theta_{\text{SC7}} + \theta_{\text{SC8}} + \theta_{\text{SC9}} + \theta_{\text{SC10}} + \theta_{\text{SC11}} + \theta_{\text{SC12}}) = (0.813+0.929+0.932+0.933)^2 (0.798) (0.256+0.294+0.293+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) + (0.859+0.849+0.845+0.815+0.862+0.88+0.874+0.062+0.143+0.202+0.138-0.011)^2 (0.719) (0.37+0.191+0.189+0.194) + (0.37+0.191+0.189+0.194) (0.256+0.294+0.293+0.35+0.262+0.236+0.251+0.706+0.754+0.956+0.849+0.77) = (3.607)^2 \cdot (0.798) (5.977) + (6.518)^2 (0.719) (0.944) + (0.944) (5.977) =$$

$$(13.01045) (0.798) (5.977) + (42.48432) (0.719) (0.944) + (0.944) (5.977) = 62.05524 + 28.83564 + 5.642288 = \mathbf{96.53316}$$

Setelah memasukkan variabel interaksi





Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e3 <--> e4	7.529	.034
e1 <--> error3	18.152	.074
e1 <--> Interaksi3	18.123	.303
e1 <--> SC	15.087	-.060
e1 <--> PS	17.983	-.029
e1 <--> e4	10.217	-.049
e1 <--> e3	5.857	-.038
e1 <--> e2	5.951	-.036
e16 <--> error3	92.482	.274
e16 <--> Interaksi3	92.385	1.127
e16 <--> SC	63.500	-.197
e16 <--> PS	88.326	-.105
e16 <--> e4	18.307	-.102
e16 <--> e3	39.739	-.153
e16 <--> e2	15.457	-.091
e16 <--> e1	9.580	-.094

	M.I.	Par Change
e15 <--> error3	122.228	.328
e15 <--> Interaksi3	122.245	1.350
e15 <--> SC	77.495	-.227
e15 <--> PS	123.323	-.129
e15 <--> e4	31.252	-.139
e15 <--> e3	40.126	-.160
e15 <--> e2	38.680	-.149
e15 <--> e1	7.257	-.085
e15 <--> e16	39.244	.309
e14 <--> error3	103.961	.321
e14 <--> Interaksi3	103.606	1.315
e14 <--> SC	72.667	-.232
e14 <--> PS	97.668	-.122
e14 <--> e4	30.797	-.146
e14 <--> e3	31.055	-.149
e14 <--> e2	13.637	-.094
e14 <--> e1	7.786	-.094
e14 <--> e16	39.741	.329
e14 <--> e15	65.089	.438
e13 <--> error3	88.818	.264
e13 <--> Interaksi3	88.700	1.085
e13 <--> SC	62.351	-.192
e13 <--> PS	83.489	-.100
e13 <--> e4	15.911	-.094
e13 <--> e3	28.463	-.127
e13 <--> e2	11.368	-.076
e13 <--> e1	24.472	-.148
e13 <--> e16	41.983	.301
e13 <--> e15	55.143	.359
e13 <--> e14	29.015	.276
e12 <--> error3	99.202	.271
e12 <--> Interaksi3	99.232	1.114
e12 <--> SC	75.785	-.205
e12 <--> PS	87.950	-.100
e12 <--> e4	18.532	-.098
e12 <--> e3	35.709	-.138
e12 <--> e2	15.143	-.086
e12 <--> e1	16.626	-.118
e12 <--> e16	49.772	.318
e12 <--> e15	45.061	.315

	M.I.	Par Change
e12 <--> e14	53.891	.365
e12 <--> e13	65.358	.358
e11 <--> error3	4.878	-.039
e11 <--> Interaksi3	4.910	-.162
e11 <--> SC	4.583	.033
e11 <--> e4	7.604	.041
e11 <--> e16	7.070	-.079
e11 <--> e14	8.040	-.093
e10 <--> e14	5.728	-.076
e10 <--> e12	10.479	-.089
e10 <--> e11	8.456	.052
e9 <--> e16	5.482	-.069
e9 <--> e15	5.605	-.073
e9 <--> e14	6.045	-.080
e8 <--> e3	5.833	.041
e8 <--> e16	4.174	-.068
e8 <--> e13	6.291	-.083
e8 <--> e12	8.631	-.094
e7 <--> z1	4.331	.032
e7 <--> e16	7.169	-.082
e7 <--> e10	5.062	-.042
e7 <--> e8	43.738	.143
e6 <--> e15	9.453	-.100
e6 <--> e8	7.352	-.060
e5 <--> e15	4.873	-.067
e5 <--> e12	5.088	-.063
e5 <--> e6	11.044	.064
e19 <--> z1	4.668	.030
e19 <--> e6	5.542	-.045
e18 <--> z1	5.280	.035
e18 <--> e19	13.716	.070
e17 <--> z1	7.080	-.036
e17 <--> e1	4.913	.041
e17 <--> e10	8.162	-.050
e17 <--> e7	7.000	.050
e17 <--> e20	7.090	-.050

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

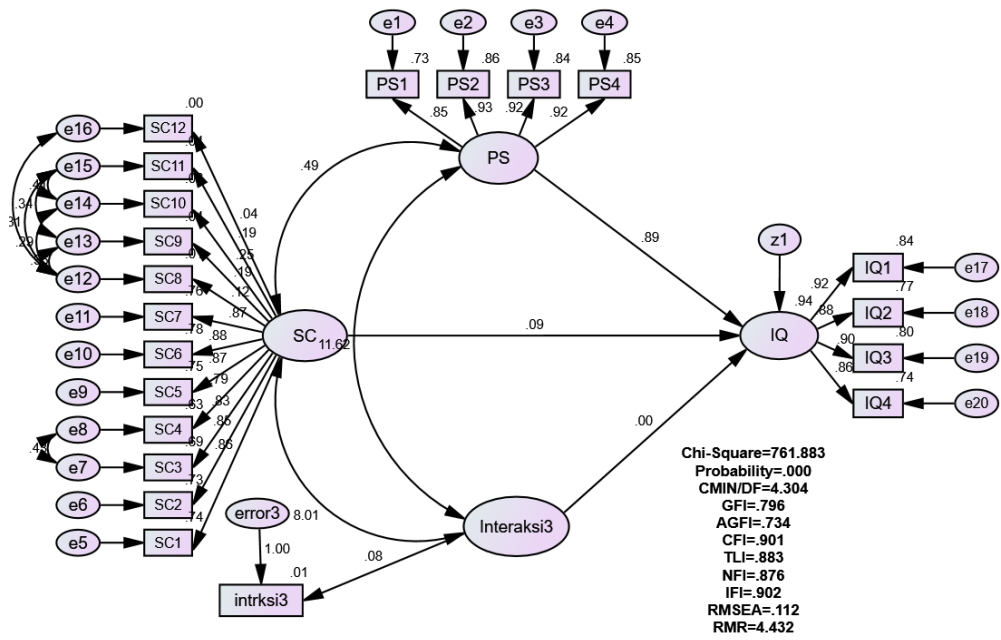
		M.I.	Par Change
PS4	<--- SC12	18.217	-.133
PS4	<--- SC11	29.634	-.159
PS4	<--- SC10	28.243	-.145
PS4	<--- SC9	15.039	-.120
PS4	<--- SC8	18.107	-.138
PS3	<--- SC12	39.603	-.199
PS3	<--- SC11	38.193	-.184
PS3	<--- SC10	28.582	-.148
PS3	<--- SC9	27.091	-.164
PS3	<--- SC8	35.029	-.195
PS2	<--- SC12	15.370	-.118
PS2	<--- SC11	36.672	-.171
PS2	<--- SC10	12.369	-.093
PS2	<--- SC9	10.686	-.098
PS2	<--- SC8	14.763	-.120
PS1	<--- error3	18.152	.009
PS1	<--- Interaksi3	19.126	-.002
PS1	<--- SC12	9.744	-.123
PS1	<--- SC11	7.723	-.104
PS1	<--- SC10	8.269	-.100
PS1	<--- SC9	24.870	-.197
PS1	<--- SC8	17.068	-.170
intrksi3	<--- PS1	5.646	6.789
intrksi3	<--- SC12	92.321	34.395
intrksi3	<--- SC11	117.317	36.556
intrksi3	<--- SC10	96.897	30.963
intrksi3	<--- SC9	85.361	33.074
intrksi3	<--- SC8	97.813	36.903
SC12	<--- error3	92.482	.033
SC12	<--- Interaksi3	91.874	-.008
SC12	<--- SC11	37.659	.356
SC12	<--- SC10	37.025	.329
SC12	<--- SC9	40.340	.391
SC12	<--- SC8	49.071	.449
SC11	<--- error3	122.228	.039

			M.I.	Par Change
SC11	<---	Interaksi3	125.065	-.010
SC11	<---	SC12	39.175	.401
SC11	<---	SC10	60.642	.438
SC11	<---	SC9	52.986	.466
SC11	<---	SC8	44.427	.445
SC10	<---	error3	103.961	.038
SC10	<---	Interaksi3	102.269	-.009
SC10	<---	SC12	39.671	.427
SC10	<---	SC11	62.459	.505
SC10	<---	SC9	27.880	.358
SC10	<---	SC8	53.132	.515
SC9	<---	error3	88.818	.032
SC9	<---	Interaksi3	87.487	-.008
SC9	<---	SC12	41.909	.391
SC9	<---	SC11	52.915	.414
SC9	<---	SC10	27.033	.276
SC9	<---	SC8	64.438	.506
SC8	<---	error3	99.202	.032
SC8	<---	Interaksi3	94.867	-.008
SC8	<---	PS	7.257	.147
SC8	<---	intrksi3	4.357	.000
SC8	<---	SC12	49.684	.413
SC8	<---	SC11	43.240	.364
SC8	<---	SC10	50.209	.365
SC8	<---	SC9	62.801	.465
SC7	<---	error3	4.878	-.005
SC7	<---	Interaksi3	4.293	.001
SC7	<---	SC12	7.058	-.103
SC7	<---	SC10	7.494	-.093
SC6	<---	PS	6.005	-.085
SC6	<---	IQ	4.861	-.067
SC6	<---	PS4	4.406	-.058
SC6	<---	PS2	4.762	-.062
SC6	<---	PS1	7.271	-.080
SC6	<---	SC10	5.339	-.076
SC6	<---	SC8	10.333	-.125
SC6	<---	IQ1	9.013	-.082
SC5	<---	SC12	5.473	-.090
SC5	<---	SC11	5.380	-.084
SC5	<---	SC10	5.635	-.080

		M.I.	Par Change
SC4	<--- PS	10.727	.133
SC4	<--- IQ	9.869	.112
SC4	<--- PS4	8.785	.095
SC4	<--- PS3	16.070	.132
SC4	<--- PS2	13.616	.122
SC4	<--- PS1	8.308	.100
SC4	<--- intrksi3	8.132	.000
SC4	<--- SC12	4.167	-.089
SC4	<--- SC9	6.046	-.107
SC4	<--- SC8	8.510	-.133
SC4	<--- SC3	11.049	.125
SC4	<--- IQ3	7.737	.096
SC4	<--- IQ2	6.311	.086
SC4	<--- IQ1	9.403	.098
SC3	<--- PS	5.053	.084
SC3	<--- IQ	5.282	.075
SC3	<--- PS2	4.277	.063
SC3	<--- PS1	6.503	.081
SC3	<--- SC12	7.156	-.107
SC3	<--- SC4	13.680	.127
SC3	<--- IQ2	4.273	.065
SC3	<--- IQ1	9.063	.089
SC2	<--- SC11	9.073	-.115
SC2	<--- IQ3	6.331	-.081
SC2	<--- IQ2	4.627	-.068
SC1	<--- SC11	4.677	-.078
SC1	<--- SC8	5.017	-.089
IQ4	<--- SC	5.071	.097
IQ4	<--- SC6	5.580	.083
IQ4	<--- SC5	7.766	.099
IQ4	<--- SC2	5.210	.080
IQ4	<--- SC1	5.355	.084
IQ3	<--- SC2	4.633	-.070
IQ1	<--- SC10	4.066	-.067
IQ1	<--- SC9	4.045	-.076

Error ke error

		M.I.	Par Change	
e12	<-->	e13	65.358	.358
e14	<-->	e15	65.089	.438
e13	<-->	e15	55.143	.359
e12	<-->	e14	53.891	.365
e12	<-->	e16	49.772	.318
e12	<-->	e15	45.061	.315
e7	<-->	e8	43.738	.143
e13	<-->	e16	41.983	.301
e15	<-->	e3	40.126	-.160
e14	<-->	e16	39.741	.329



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IQ	<---	PS	1.034	.055	18.640	***	par_1
IQ	<---	SC	.118	.039	3.011	.003	par_9
IQ	<---	Interaksi3	.003	.001	5.318	***	par_17
IQ1	<---	IQ	1.000				
IQ2	<---	IQ	.899	.040	22.296	***	par_2
IQ3	<---	IQ	.912	.039	23.653	***	par_3

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IQ4	<---	IQ	.848	.040	21.282	***	par_4
SC5	<---	SC	1.029	.054	19.017	***	par_5
SC6	<---	SC	1.062	.054	19.808	***	par_6
SC7	<---	SC	1.058	.055	19.190	***	par_7
SC8	<---	SC	.106	.058	1.827	.068	par_8
SC12	<---	SC	.039	.065	.605	.545	par_10
SC11	<---	SC	.203	.066	3.079	.002	par_11
SC10	<---	SC	.291	.073	3.987	***	par_12
SC9	<---	SC	.195	.065	3.017	.003	par_13
SC2	<---	SC	1.027	.055	18.650	***	par_14
SC3	<---	SC	.991	.056	17.571	***	par_15
SC4	<---	SC	.954	.059	16.215	***	par_16
SC1	<---	SC	1.000				
intrksi3	<---	Interaksi3	23.510				
intrksi3	<---	error3	96.533				
PS1	<---	PS	1.000				
PS2	<---	PS	1.141	.052	22.111	***	par_20
PS3	<---	PS	1.135	.052	21.707	***	par_21
PS4	<---	PS	1.174	.053	22.024	***	par_22

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
IQ	<---	PS	.889
IQ	<---	SC	.092
IQ	<---	Interaksi3	.003
IQ1	<---	IQ	.916
IQ2	<---	IQ	.876
IQ3	<---	IQ	.896
IQ4	<---	IQ	.861
SC5	<---	SC	.865
SC6	<---	SC	.883
SC7	<---	SC	.871
SC8	<---	SC	.116
SC12	<---	SC	.038
SC11	<---	SC	.193
SC10	<---	SC	.248
SC9	<---	SC	.189
SC2	<---	SC	.853
SC3	<---	SC	.830
SC4	<---	SC	.792

	Estimate
SC1 <--- SC	.861
intrksi3 <--- Interaksi3	.084
intrksi3 <--- error3	.996
PS1 <--- PS	.854
PS2 <--- PS	.925
PS3 <--- PS	.918
PS4 <--- PS	.924

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PS <--> Interaksi3	10.908	1.045	10.438	***	par_18
PS <--> SC	.390	.060	6.487	***	par_19
SC <--> Interaksi3	6.809	.801	8.504	***	par_23
e12 <--> e13	.241	.045	5.405	***	par_24
e14 <--> e15	.344	.056	6.177	***	par_25
e13 <--> e15	.259	.047	5.464	***	par_26
e12 <--> e14	.218	.048	4.550	***	par_27
e12 <--> e16	.138	.043	3.220	.001	par_28
e12 <--> e15	.206	.042	4.964	***	par_29
e7 <--> e8	.153	.027	5.656	***	par_30

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PS <--> Interaksi3	11.623
PS <--> SC	.489
SC <--> Interaksi3	8.008
e12 <--> e13	.363
e14 <--> e15	.406
e13 <--> e15	.344
e12 <--> e14	.292
e12 <--> e16	.204
e12 <--> e15	.306
e7 <--> e8	.431

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Interaksi3	1.000				
PS	.881	.101	8.713	***	par_31
SC	.723	.083	8.715	***	par_32
error3	8.345	.731	11.408	***	par_33
z1	.072	.018	3.911	***	par_34
e17	.229	.026	8.928	***	par_35
e18	.291	.030	9.682	***	par_36
e19	.243	.026	9.225	***	par_37
e20	.301	.030	10.068	***	par_38
e5	.251	.025	9.866	***	par_39
e6	.285	.029	9.961	***	par_40
e7	.322	.032	10.194	***	par_41
e8	.390	.037	10.474	***	par_42
e9	.257	.026	9.832	***	par_43
e10	.230	.024	9.462	***	par_44
e11	.258	.027	9.713	***	par_45
e12	.594	.047	12.684	***	par_46
e13	.742	.065	11.465	***	par_47
e14	.936	.082	11.445	***	par_48
e15	.765	.062	12.358	***	par_49
e16	.769	.067	11.488	***	par_50
e1	.327	.028	11.688	***	par_51
e2	.193	.018	10.842	***	par_52
e3	.212	.020	10.751	***	par_53
e4	.208	.020	10.622	***	par_54

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
IQ	.939
PS4	.854
PS3	.842
PS2	.856
PS1	.729
intrksi3	.007
SC12	.001
SC11	.037
SC10	.061
SC9	.036

	Estimate
SC8	.013
SC7	.758
SC6	.780
SC5	.749
SC4	.627
SC3	.688
SC2	.728
SC1	.742
IQ4	.741
IQ3	.804
IQ2	.768
IQ1	.839

