

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH
BERUMAH TANGGA DI KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

NOVA YOUSANDHA

15.860.0249



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT*
DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA
YANG SUDAH BERUMAH TANGGA DI KANTOR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : NOVA YOUSANDHA

NPM : 158600249

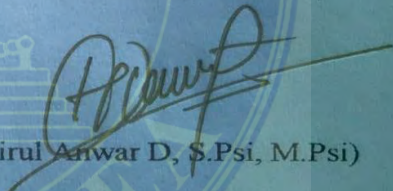
BAGIAN : PSIKOLOGI INDSUTRI ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)


(Hairul Anwar D, S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian


BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI ORGANISASI
(Parida Hanum, S.Psi, M.Psi)


UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang :

08 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
08 Oktober 2019

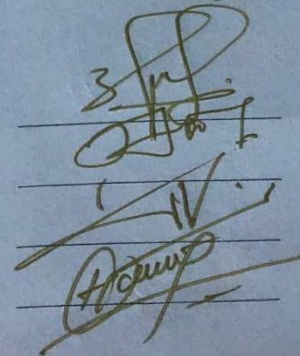
MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M. Psi
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
4. Hairul Anwar D, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma yang, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Oktober 2019



Nova Yousandha
(158600249)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nova Yousandha

NPM : 158600249

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

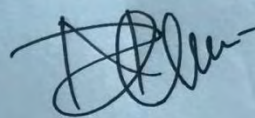
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Sudah Berumah Tangga Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 8 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Nova Yousandha)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH BERUMAH TANGGA DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

NOVA YOUSANDHA
158600249

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah berumah tangga di kantor BAPPEDA PROVSU. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang sudah berumah tangga di kantor BAPPEDA PROVSU yang berjumlah 37 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 37 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala *work family conflict* dan stres kerja. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang dimana diperoleh koefisien butir skala *work family conflict* yang valid bergerak dari $r_{bt}=0,324$ hingga $r_{bt}=0,499$ dan skala stres kerja bergerak dari $r_{bt}=0,312$ hingga $r_{bt}=0,677$ dengan taraf signifikan atau $p>0,300$. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,871 untuk skala *work family conflict* dan 0,912 untuk skala stres kerja. Uji korelasi butir total digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel yaitu *work family conflict* dan stres kerja diperoleh melalui perhitungan dengan korelasi *Product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah berumah tangga di kantor BAPPEDA PROVSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product moment*, dimana $r_{xy}=0,716$ dengan signifikan $p=0,000<0,010$ artinya hipotesis yang di ajukan semakin tinggi *Work family conflict* maka akan semakin tinggi Stres kerja dan sebaliknya semakin rendah *Work family conflict* maka akan semakin rendah Stres Kerja dinyatakan diterima. Adapun sumbangan efektif dari *work family conflict* mempengaruhi stres kerja sebesar 51,3%.

Kata Kunci : *work family conflict*, Stres kerja dan Pegawai.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT WITH WORK STRESS IN WOMEN EMPLOYEES WHICH HAD HOUSING IN THE OFFICE OF THE AGENCY OF DEVELOPMENT PLANNING IN NORTH SUMATERA PROVINCE

NOVA YOUSANDHA
158600249

This study aims to look at the relationship between work family conflict with work stress on female employees who are already married in the PROVSU BAPPEDA office. The research approach used is a quantitative approach to the type of correlation research. The population in this study were female employees who had been married in the PROVSU BAPPEDA office, amounting to 37 people. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, which is the entire population of the study sample which also amounted to 37 people. Data collection is done by using the scale of work family conflict and work stress. Validity test uses content validity test in which obtained a valid coefficient of work family conflict scale moves from $r_{bt} = 0.324$ to $r_{bt} = 0.499$ and work stress scale moves from $r_{bt} = 0.312$ to $r_{bt} = 0.677$ with a significant level or $p > 0.300$. The reliability test uses Cronbach's Alpha which produces a reliability index of 0.871 for the scale of work family conflict and 0.912 for the scale of work stress. Total item correlation test is used to determine the relationship between the two variables namely work family conflict and work stress obtained through calculations with Product moment correlation. The results showed that there was a positive and significant relationship between work family conflict and work stress on female employees who were already married in the PROVSU BAPPEDA office. This is based on the results of the calculation of the correlation r product moment, where $r_{xy} = 0.716$ with a significant $p = 0,000 < 0.010$ means that the hypothesis proposed the higher the Work family conflict, the higher the work stress and vice versa the lower the Work family conflict, the lower the Job Stress declared accepted. The effective contribution of work family conflict affects work stress by 51.3%.

Keywords: *work family conflict, work stress and employees.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan salam dan shalawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja pada Pegawai Wanita Yang Sudah Berumah Tangga Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I Peneliti, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakin Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing II Peneliti,

yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.

5. Terima kasih kepada ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi selaku ketua jurusan psikologi industri organisasi atas bantuan dan informasi yang diberikan.
6. Terimakasih kepada bapak Hasanuddin, Ph.D selaku ketua dalam ujian sidang skripsi peneliti.
7. Terimakasih kepada ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam ujian siding skripsi peneliti.
8. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing saya dalam penyusunan KRS.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
10. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
11. Kepada Kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada peneliti
12. Kepada seluruh staf dan pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian.

13. Kepada seluruh pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
14. Yang teristimewa untuk ibundaku tersayang Alm. Fransiska dan Ayahandaku tercinta Udin, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk peneliti. Kalian adalah Orangtua nomor 1 diduniaku.
15. Untuk abang, kakak dan adikku Indra, Kiky, Ria, Bila, dan Rafif yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Untuk sahabatku Fadly dan Keluagaku yang telah melalui banyak hal bersama, baik di dalam maupun di luar kampus, yang selalu memberikan semangat dan siap siaga mengantar menunggu selama bimbingan skripsi.
17. Untuk para sahabat-sahabat seperjuangan Dinda, Shendy, Vini, Aceh, dan Ocen yang selalu memberikan semangat, selalu bersama dalam suka dan duka selama masa perkuliahan.
18. Untuk teman dan sahabat seperjuangan di kelas Reg B2 terutama Surya, Ari, Dimas, Ridho , Ican terimakasih untuk saling mengingatkan, untuk semua semangat, motivasi dan waktu kebersamaan yang telah dilalui bersama-sama. Semoga kebersamaan ini, bukan hanya sebatas dibangku kuliah, namun sampai seterusnya.
19. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk

2015. Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak.

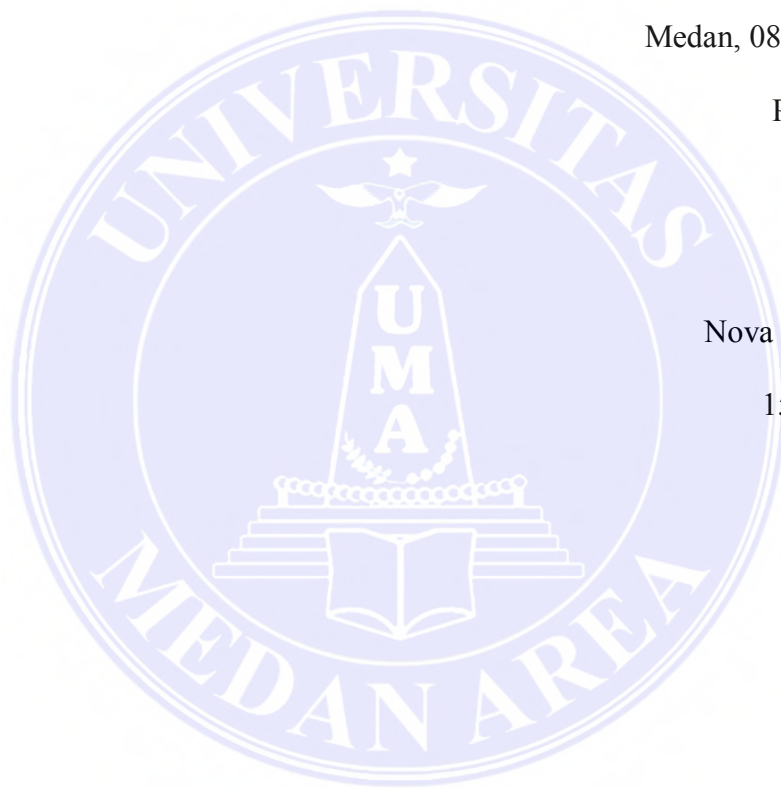
Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 08 Oktober 2018

Peneliti

Nova Yousandha

158600249



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Pegawai	8
1. Pengertian Pegawai	8
B. Stres Kerja.....	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Faktor – faktor Stres Kerja.....	10
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	12

4. Ciri-ciri Stres Kerja	14
5. Dampak Stres Kerja.....	14
C. <i>Work Family Conflict</i>	16
1. Pengetian <i>Work Family Conflict</i>	16
2. Faktor – faktor <i>Work Family Conflict</i>	17
3. Bentuk-bentuk <i>Work Family Conflict</i>	18
4. Aspek-aspek <i>Work Family Conflict</i>	19
D. Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> dengan <i>Stres Kerja</i>	20
E. Kerangka Konseptual	22
F. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Identifikasi Variabel Penelitian	23
1. Variabel Bebas	23
2. Variabel Terikat.....	23
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	24
C. Subjek Penelitian	24
1. Populasi dan Sampel.....	24
2. Teknik Pengumpulan Sampel	24
D. Teknik Pengambilan Data	25
E. Validitas dan Reabilitas	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reabilitas.....	28
F. Prosedur Penelitian.....	28
1. Tahap Persiapan Penelitian	28
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	29
G. Teknik Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientasi Kanca Penelitian	31
B. Persiapan Penelitian	33
1. Persiapan Administrasi	34
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	34
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	37
C. Pelaksanaan Penelitian	37
D. Analisi Data dan Hasil Penelitian	38
1. Uji Validitas dan Reabilitas	38
2. Uji Normalitas	41
3. Uji Linieritas	42
4. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	43
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43
E. Pembahasan	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	49
A. Simpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1. Blue Print Penyebaran Skala <i>Work Family Conflict</i>	26
Tabel 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 4.1. Rentang Skor Skala Variabel	35
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala <i>Work Family Conflict</i>	35
Tabel 4.3. Rentang Skor Skala Variabel	36
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Stres Kerja.....	36
Tabel 4.5. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah Uji Validitas	39
Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas	40
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Reabilitas Skala	41
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	42
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Analisa <i>Product Moment</i>	43
Tabel 4.11. Hasil Perhitungan <i>Mean Hipotetik</i> dan <i>Mean Empirik</i>	45
Kurva 4.12. <i>Work Family Conflict</i>	45
Kurva 4.13. Stres Kerja.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Perusahaan dalam operasionalnya menggunakan seluruh sumber daya untuk menghasilkan suatu produk. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi terkadang masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi. Perusahaan-perusahaan semakin banyak bermunculan dengan menawarkan berbagai variasi jasa maupun barang, sehingga menuntut setiap perusahaan untuk bisa bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik (Prawitasari, 2007).

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres juga merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat

menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan fisik individu.

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Robbins (2008) salah satu faktor stres kerja adalah faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. *Work family conflict* termasuk faktor stres kerja dalam persoalan keluarga yang sering muncul di kalangan pegawai yang berkerja/memiliki peran ganda.

Pekerjaan bagi seorang perempuan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya.

Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik.

Prawitasari (2007), semakin besar waktu dan energi yang dikeluarkan untuk peran keluarga dan pekerjaan maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara *work family conflict* sering terjadi pada pegawai yang sudah berumah tangga, karena tuntutan pekerjaan dan peraturan kantor yang harus di taati dengan jam-jam kerja yang sudah di tentukan, pegawai harus sudah tiba di kantor pada pukul 08:00 wib, jam istirahat pukul 12:00 dan jam pulang kantor pukul 17:00 dengan peraturan kantor yang seperti itu membuat pegawai yang sudah berumah tangga merasa kesulitan dengan menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan, dan fenomena yang terjadi banyak pegawai yang datang terlambat dengan alasan urusan keluarga termasuk mengantar anak ke sekolah, menyiapkan sarapan dan urusan rumah tangga lainnya, pegawai juga pulang sebelum pada jam nya dengan alasan untuk menjemput anak sekolah, mengantar les anak, menyiapkan makan malam untuk keluarga.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan selama magang terhadap pegawai wanita di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara saya melihat mereka sangat mudah marah, sensitif, lelah, mudah tersinggung, menurunnya produktivitas hal ini di akibatkan oleh *work family conflict* yang tinggi pada diri pegawai wanita yang sudah berumah tangga.

Berkurangnya jam kerja di kantor dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga, membuat stres pada pegawai karena tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak dapat di selesaikan dengan tepat waktu, dan *work family conflict* itu muncul ketika pegawai diuntut untuk lembur di kantor sampai larut malam untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di kantor, sedangkan di sisi lain sebagai ibu rumah tangga atau seorang istri yang harus mengurus suami dan anak-anaknya dirumah, dimana posisi itu semakin membuat karyawan stres dengan menjalankan dua peran dalam suatu keadaan.

Latar belakang diatas menyebabkan munculnya fenomena yang sering terjadi di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara mengenai masalah *work family conflict* adalah salah satu faktor dari timbulnya stres kerja pada pegawai karena semakin tingginya *work family conflict* pada pegawai maka semakin meningkatnya stres kerja terhadap pegawai.

Fenomena itu di dapat peneliti ketika magang di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dimana Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah kantor yang melayani masyarakat memberikan perhatian utama pada pembangunan Sumatera Utara dan salah satu badan pemerintahan daerah yang memiliki orientasi pembangunan daerah, pembangunan daerah termasuk ekonomi, prasarana, kemaritiman, sumber daya alam, sumber daya manusia, pembangunan dilakukan melalui unit kerja yang memprioritaskan hasil untuk membrantas kemiskinan khusus di Sumatera Utara.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, biasanya membawa mereka pada *work family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work*

family conflict tetapi perempuan tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri.

Tekanan dalam pekerjaan dan keluarga yang meningkat atau mengalami perubahan memberikan beban tersendiri kepada pekerja terutama wanita dan menjadi lebih sulit lagi untuk menyeimbangkan masing-masing perannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *Work Family Conflict* dengan stres kerja” pada Pegawai wanita yang sudah berumah tangga.

B. Identifikasi Masalah

Pegawai yang bekerja di tuntutan perannya untuk mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas utamanya dalam pekerjaannya dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak merugikan bagi perusahaan dimana pegawai itu bekerja, di sisi lain peran ibu dan istri sangatlah penting dalam keluarga yang menuntutnya untuk mampu melayani suami, merawat anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga serta bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya. Kedua situasi itu menuntut dimana seorang perempuan yang berkerja dan sudah menikah memiliki keluarga harus dapat menjalankan tugasnya dengan seimbang dan dimana tugas dominan seorang perempuan itu adalah mengurus keluarga dan anak-anaknya jadi timbul lah konflik peran yang di sebut *work family conflict* yang dapat mempengaruhi stres kerja dalam perusahaan ditempat pegawai bekerja, Dimana keluarga dan pekerjaan hal yang dapat mempengaruhi stres kerja.

C. Batasan Masalah

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Namun, pembahasan masalah ini akan di batasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti ini menekankan pada Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Pegawai wanita yang sudah berumah tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah ada hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan Stres kerja pada pegawai wanita yang sudah berumah tangga”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan *Work family conflict* dengan Stres Kerja Pada Pegawai wanita yang sudah berumah tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai konflik yang terjadi akibat ketidak seimbangan antara peran dipekerjaan dan dirumah terhadap stres kerja pada perempuan yang bekerja dan menikah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi kepada individu khususnya kepada perempuan yang bekerja dan menikah untuk memilih

pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga dan pikiran sehingga peran sebagai ibu atau wanita didalam keluarga tetap dapat dijalankan dengan baik dan memberikan informasi dan kepada keluarga bahwa keluarga juga harus memberikan dukungan secara emosional.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Widjaja (2006) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah ataupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Menurut Soedaryono (2000) pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis dan melaksanakan suatu kegiatan yang ditetapkan oleh atasan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Luthans (1998) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon penyesuaian terhadap eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan tingkah laku bagi para partisipan organisasi.

Aamodth (2007) mengungkapkan bahwa stres sebagai reaksi psikologis dan biologis di dalam satu kondisi atau peristiwa hidup.

David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Robbins (2007) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

a) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Prabu (2013) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur dan mengalami gangguan pencernaan. Pekerjaan dengan tugas-tugas yang berlebihan dapat menyebabkan stres. Karyawan akan melakukan tugas-tugasnya dengan tergesa-gesa karena dituntut menyelesaikan pekerjaan secepatnya dalam waktu yang singkat. Kurangnya kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas juga dapat menjadi sumber stres. Tugas-tugas yang saling berhubungan atau ketergantungan satu sama lain, heterogenitas personalia dan spesialisasi dalam tugas-tugas dapat menjadi sumber stres kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan perasaan yang tertekan yang di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik individu dalam mengukur stres kerja.

2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu:

- a) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang.

Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan ke cemasan dan stres.

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi

- b) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang selalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress di banding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering

merasa diburu- buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihny), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja ada dua yaitu, faktor organisasi dan faktor personal. Dimana faktor organisasi menyangkut masa tugas, tuntutan peran dan personal. Sedangkan faktor personal menyangkut masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

3. Aspek- aspek Stres Kerja

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku;

- a) Aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.
- b) Aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, furstasi, dan

kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

- c) Aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola prilakunya, dengan ciri-ciri antaran lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa, Aspek stres kerja terbagi menjadi 3 aspek : aspek fisiologis, dimana perubahan individu akibat tekanan stres yang menyebabkan masalah kesehatan individu, aspek psikologi dimana perubahan emosi individu akibat tekanan dari stres kerja dan aspek perilaku, berubahnya tingkah laku individu karena tekanan stres yang mengakibatkan individu tersebut mengalami kurangnya rasa kepercayaan terhadap orang lain dan menurunkan produktivitas.

4. Ciri-ciri Stres Kerja

Ciri *stres* menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
- b. Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
- c. Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ciri *stres* yang dialami pegawai pada dasarnya merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi fisik, emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan dari luar. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam ciri *stres* yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

5. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan.

Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Gitosudarmo (2000). Berikut ini adalah sebagian dampak dan akibat yang muncul karena stres, antara lain:

- a) Subjektif; Dampak ini dalam bentuk kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- b) Perilaku; Dampak ini bias berupa mudahnya mengalami kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, emosi yang meluap, makan dan merokok dengan berlebihan, tingkah laku impulsif, dan tertawa gugup.
- c) Kognitif; Dampak ini bias berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan, konsentrasi diri rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik dan hambatan mental.
- d) Fisiologis; Dampak ini bisa berupa meningkatnya kadar glukosa darah, meningkatkan denyut jantung, dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e) Organisasi; Dampak ini berupa angka absensi, omset menurun, produktivitas rendah, di asingkan oleh mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas menjadi kurang.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa dampak dan akibat stress kerja dari stres kerja dapat menguntungkan dan merugikan bagi karyawan. Sebagian dampak dan akibat stress muncul karena dampak subjektif, perilaku, kognitif, fisiologis, organisasi.

C. *Work Family Conflict*

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (dalam Roboth, J.Y, 2015).

Soeharto (2010) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain. *Work family conflict* dinyatakan sebagai studi dua arah mengenai kategori konflik yang dapat diidentifikasi sebagai konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan.

Work family conflict (WFC) didefinisikan sebagai ketidakcocokan antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. L. T. Thomas and D. C. Ganster & E. Galinsky, J. T. Bond, and D. E. Friedman (dalam Nurnazirah Jamadin, 2015). Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Frone et al., (dalam Indriyani, 2009) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* suatu keadaan dimana seseorang di tuntut untuk menyeimbangkan dua peran yaitu didalam keluarga dan dalam pekerjaan, yang keduanya memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut.

2. Faktor-Faktor *Work Family Conflict*

Menurut Bellavia dan Frone (dalam Hasanah, S.F, Ni'matuzahroh, 2017) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga menjadi tiga faktor yaitu:

- a) Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko kepribadian seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b) Peran keluarga (*family role predictors*) Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
- c) Peran pekerjaan (*work role predictors*) Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan

akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* menurut Bellavia dan Frone (2005) yaitu: Dalam diri individu, Peran keluarga, Peran pekerjaan.

3. Bentuk-bentuk *Work Family Conflict*

Gibson et al. (dalam Hasanah, S.F, Ni'matuzahroh, 2017) beberapa bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga, yaitu:

- a) Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut
- b) Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- c) Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 bentuk-bentuk *work family conflict* yaitu: Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*), Konflik intra peran (*intra role conflict*), Konflik Antar peran (*inter role conflict*).

4. Aspek-aspek *Work Family Conflict*

Baltes & Heydens-Gahir (2003) mengemukakan terdapat beberapa aspek dari *work family conflict* yaitu :

1. *Time based demands*

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh individu, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada keterbatasan waktu untuk keluarga dan begitu pula sebaliknya.

2. *Strained based demands*

Ketegangan dalam salah satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran yang lain.

3. *Behavior based demands*

Terjadi kesulitan untuk melakukan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya.

Carlson & Kacmar (2000) menyimpulkan enam aspek dari *work family conflict*, yaitu :

1. *Time based WIF (work interfering with family)*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga.

2. *Time based FIW (family interfering with family)*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.

3. *Strained based WIF (work interfering with family)*

Terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga .

4. *Strained based FIW (family interfering with family)*

Terjadi ketika tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

5. *Behavior based WIF (work interfering with family)*

Perilaku yang biasanya ditampilkan saat bekerja menjadi masalah ketika ditampilkan dalam keluarga.

6. *Behavior based FIW (family interfering with family)*

Perilaku yang biasanya ditampilkan dalam keluarga tidak sesuai ketika diterapkan di pekerjaan sehingga menimbulkan masalah.

D. Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Stres kerja adalah dimana suatu keadaan individu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang mengakibatkan individu itu sendiri mengalami tekanan atau ketegangan dan dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Konflik keluarga-pekerjaan (*WFC*) diartikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran yang dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, dan dalam menjalankan peran di pekerjaan menjadi lebih sulit (Greenhaus dan Beutell, 1985).

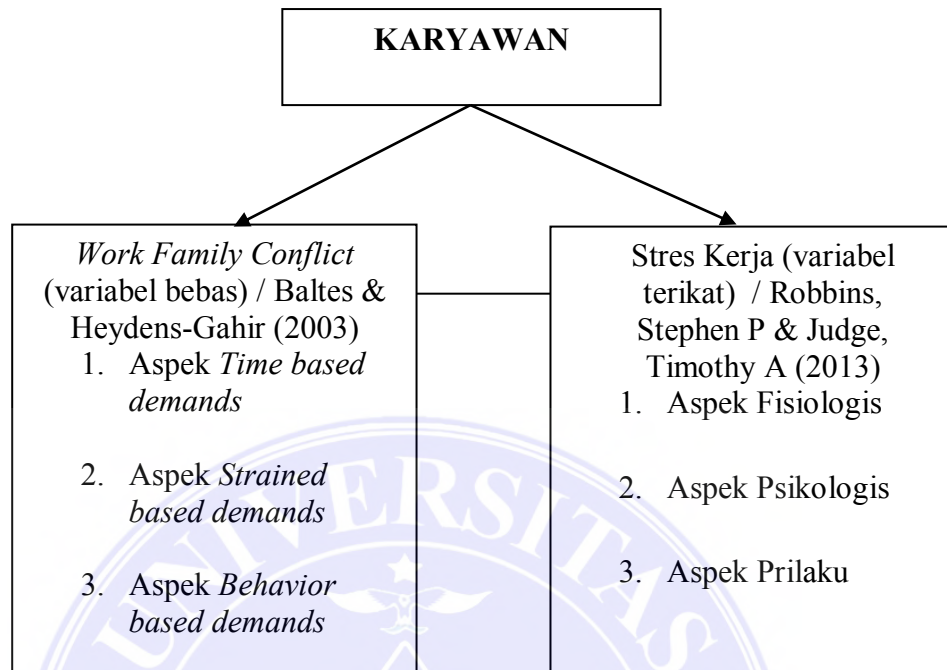
Work Family Conflict terjadinya karena muncul ketidak sesuaian antara hal yang ada dengan yang di harapkan. Khususnya pada wanita cenderung untuk melaporkan pekerjaan terganggu oleh keluarga. *Work Family Conflict* dapat mengarahkan kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti

menghabiskan waktu dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffuddin, 2003).

Menurut Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A (2013) ada 3 aspek yang dapat menyebabkan stres. Aspek tersebut adalah Aspek fisiologis meliputi munculnya tekanan stres yang di akibatkan metabolisme seperti sakit kepala, susah tidur, serangan jantung dan lainnya, Aspek psikologis meliputi perubahan emosi yang mengakibatkan seseorang lebih mudah depresi, kehilangan semangat, kurangnya rasa percaya diri, kurang peka, kepuasan kerja menurun dan kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan Aspek yang ketiga adalah Aspek perilaku meliputi adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, semakin tinggi tingkat stres nya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, cirri-cirinya seperti mudah mempersalahkan orang lain, mudah tersinggung, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi dan kemangkiran menurunnya produktifitas. *Work family conflict* adalah bagian dari aspek psikologis dan aspek perilaku yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai, dimana *Work family conflict* adalah suatu konflik peran yang harus dijalankan secara seimbang dan memiliki tuntutan dan tanggung jawab pada masing-masing peran.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Work family conflict* dengan Stres kerja. Dengan demikian *Work family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja pada pegawai.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut. “ Terdapat Hubungan positif antara *Work family conflict* dengan Stres kerja pada pegawai yang sudah berumah tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara” dengan asumsi semakin tinggi *Work family conflict* maka semakin tinggi pula Stres kerja dan semakin rendah *Work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Suatu unsur penting dalam suatu penelitian ilmiah adalah adanya suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi hingga hasil yang di peroleh akan dapat dipertanggung jawabkan. Atas dasar hal ini, maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai: (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Defenisi Operasional Penelitian, (C) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (D) Metode Pengumpulan Data, (E) Validitas dan Reabilitas alat ukur, serta (F) Metode Analisi Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian adalah :

1. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/ terikat (Sugiyono, 2009). Menurut Azwar (2011) variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau dapat dikatakan bahwa variable bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict*.

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2009). Menurut Azwar (2011) variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui

besarnya efek atau pengeruh variabel lain. Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah Stres Kerja.

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variable penelitian sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah suatu keadaan dimana seseorang di tuntut untuk menyeimbangkan dua peran yaitu didalam keluarga dan dalam pekerjaan, yang keduanya memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan perasaan yang tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik individu.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin di investigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang sudah berumah tangga di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 37 pegawai.

Subjek penelitian yang dipilih adalah keseluruhan populasi dan Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 pegawai.

2. Teknik Pengumpulan Sample

Pengumpulan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman

tentang sifat atau karakteristik tersebut tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2006). Untuk menentukan jumlah sample penulis menggunakan teknik penarikan sample berdasarkan jumlah keseluruhan populasi atau *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana jumlah sample sama dengan populasi (Sugiyono, 2011) alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sample penelitian semuanya. Berdasarkan hasil penentuan sample di atas karena populasi dibawah 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sample yaitu pegawai yang sudah berumah tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara berjumlah 37 orang.

D. Teknik Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2013).

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert yang dimana penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2013). Prosedur penskalaan dengan teknik Likert didasari oleh dua asumsi yaitu :

- a) Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung)

- b) Jawaban individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh objek yang mempunyai sikap negatif.

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (*Work Family Conflict*) dan variabel Y atau tergantung (Stres Kerja). Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

Dengan pilihan jawaban tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih.

Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* dan stress kerja.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek Stres kerja (Robbins & Judge, 2013) yang dimana aspek-aspek stress kerja terbagi menjadi 3 hal yaitu : Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, Aspek Prilaku.

Tabel. 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Stres Kerja

No.	Stres Kerja	Aitem		Σ
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Fisiologis	1, 2, 5, 6, 9,10, 13, 14	3, 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16	16
2.	Psikologis	17, 18, 21, 22, 25, 26, 29, 30	19, 20, 23, 24, 27, 28, 31, 32	16
3.	Prilaku	33, 34, 37, 38, 41, 42, 45, 46	35. 36, 39, 40, 43, 44, 47, 48	16
	Jumlah	24	24	48

2. Skala *work family conflict*

Adapun Skala *work family conflict* disusun berdasarkan menurut Aspek-aspek *work family conflict* Menurut Baltes & Heydens-Gahir (2003) yang dimana aspek-aspek tersebut ialah, *Time Based Demands*, *Strained Based Demands*, *Behavior Based Demands*.

Tabel. 3.2. Blue Print Penyebaran Skala *Work Family Conflict*

No.	<i>Work Family Conflict</i>	Aitem		Σ
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Time Based Demands</i>	1, 2, 5, 6,	3, 4, 7, 8	8
2.	<i>Strained Based Demands</i>	9, 10, 13, 14	11, 12, 15, 16	8
3.	<i>Behavior Based Demands</i>	17, 18, 21, 22	19, 20, 23, 24	8
	Jumlah	12	12	24

Kedua skala, yaitu skala Stres Kerja dan skala *Work Family Conflict* disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Azwar, 2013).

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Dengan demikian, realibilitas mencakup dua hal utama, yaitu koefisien stabilitas ukuran dan konsistensi internal (Sekaran, 2003).

F. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan Penelitian (pra_lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menghubungi pihak perusahaan.

Setelah peneliti mendapatkan perusahaan yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang

dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang

diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan metode statistik. Analisis data menggunakan program komputer SPSS 21.0. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pegawai yang sudah berumah tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dapat di lihat dari Koefisien $r_{xy} = 0,716$ dengan $p < 0,000$. Maka dapat diartikan semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stress kerja dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah Stres kerja
2. Sumbangan yang di berikan oleh *work family conflict* sebesar $r^2 = 0,513$. Ini menunjukkan bahwa interaksi sosial dipengaruhi oleh konsep diri sebesar 51,3%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 48,7% pengaruh dari faktor lain. Faktor-faktor lain adalah faktor dalam diri individu dan peran pekerjaan.

3. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 41 butir pernyataan untuk mengungkapkan stress kerja adalah 102,5 dengan mean empirik interaksi sosial sebesar 111,81.
4. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 21 butir pernyataan untuk mengungkapkan *work family conflict* adalah 52,5 dengan mean empirik konsep diri sebesar 73,16.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara, jika dilihat dari tingkat *work family conflict* dan stress yang tergolong tinggi maka dari itu peneliti memberikan saran dan masukan bagi pegawai untuk bisa mengendalikan emosi yang ada pada diri invidu serta agar lebih dapat membedakan permasalahan pribadi dengan permasalahan pekerjaan, yang dimana hal ini nantinya akan berdampak terhadap hasil kerja.
2. Dukungan Organisasi juga perlu di tingkatkan, membuat field trip atau liburan untuk para pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan skering terlebih dahulu untuk menentukan sample stres kerja dan meliti Stres Kerja menggunakan faktor-faktor lain di antaranya dalam faktor diri invidu dan faktor peran pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aamodt, M. (2007). *Industrial/Oganizational Psychology*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H.A. (2003). *Reduction of Work–Family Conflict Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005–1018.
- Carlson dan Kacmar, 2000. *Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference*. *Journal of Management* Vol. 26 No.5, pp. 1031–1054.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*. Vol: 10, 1, 76-88.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2000). *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE
- Hasanah, SF, Ni'matuzahroh. 2017. " *WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT.*" *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 381-398.
- Indriyani, 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Diponegoro: Tesis.
- Jamadin N, 2015. " *Work family conflict and Stres : Evidence from Malaysia*". *Jurnal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No.2.
- KBBI. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [online] Available at: [u](#). [diakses 19 November 2018]
- Luthans. (1998). *Organizational Behavior*. Edisi 8, Mc. Singapore: Graw Hill.

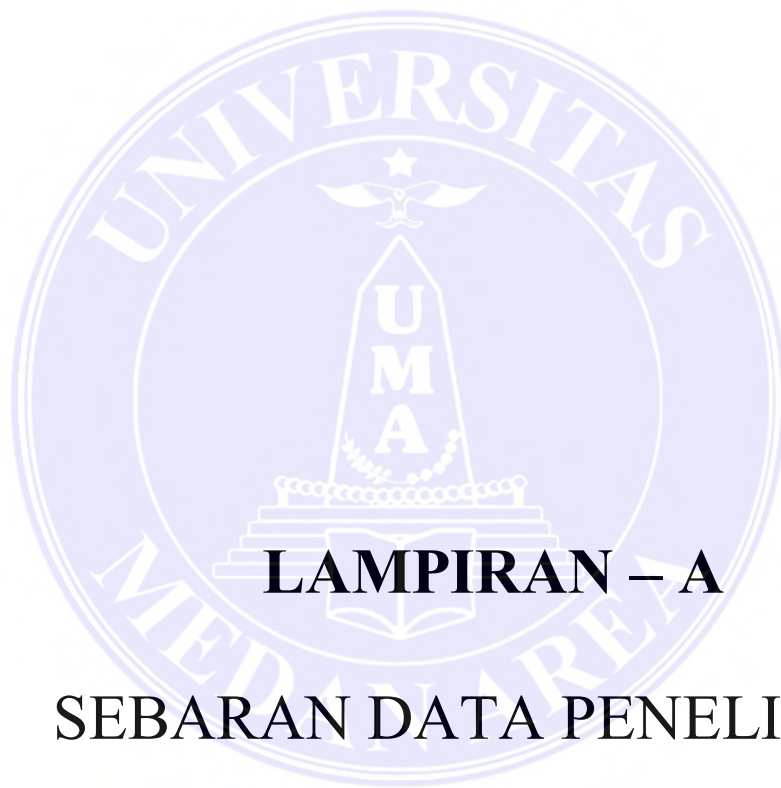
- Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.
- Prawitasari, A. (2007). *Hubungan WorkFamily Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawati yang Sudah Menikah di PT.Maju Jaya Pohon Pinang*. Skripsi Psikologi UMA. Medan.
- Robbins, P.Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Dalam *Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Roboth, JY. 2015. " Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2015:33-46*.
- Sabuhari, R . 2016. "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate)" *Jurnal Penelitian Humano Vol. 7 No. 2 Edisi November 2016*.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Dalam *Jilid 2; Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma.2003. *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wileyand Sons, Inc.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutanto,V. 2015. "Analisa Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*" *Jurnal Manajemen Ekonomi*.

Soeharto, Triana N. E. D. (2010). Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan *Kepuasan Kerja*: Metaanalisis. *JURNAL PSIKOLOGI*. 37 (1):189 – 194.

Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.

Wirakrismatama & Suharmono, 2011. *Analisis Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawann Wanita PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*.





LAMPIRAN – A

SEBARAN DATA PENELITIAN

SKALA WORK FAMILY CONFLICT

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS: Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS: Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan berikut.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apabila saya terasa pusing ketika bangun tidur		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga				
2	Saya suka menghabiskan waktu untuk pekerjaan saya				
3	Saya dapat mengatur waktu antara bekerja dan keluarga				
4	Waktu saya, saya habiskan untuk keluarga dan keluarga				
5	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga				
6	Saya kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga karena harus bekerja				
7	Walaupun bekerja hubungan saya dengan keluarga tetap hangat				
8	Saya kehilangan waktu kerja karena harus berkumpul dengan keluarga				
9	Keluarga saya marah, jika saya terlalu sibuk bekerja				
10	Saya merasa lelah jika melakukan pekerjaan rumah setelah pulang kerja				
11	Keluarga saya tidak peduli sesibuk apapun pekerjaan saya				

12	saya senang melakukan pekerjaan rumah dan berkumpul dengan keluarga setelah pulang kerja				
13	pekerjaan membuat urusan keluarga saya terganggu				
14	saya tidak dapat mengurus keluarga karena terlalu lelah bekerja				
15	pekerjaan tidak berpengaruh dengan urusan keluarga				
16	walaupun lelah bekerja saya dapat mengurus keluarga				
17	saya bingung memilih pekerjaan atau keluarga				
18	saya senang mengerjakan pekerjaan kantor dirumah				
19	saya mudah memilih antara keluarga dan pekerjaan				
20	pekerjaan kantor harus saya selesaikan di kantor				
21	saya suka membawa urusan keluarga kedalam pekerjaan				
22	cara saya memecahkan masalah dikantor tidak efektif ketika di terapkan dirumah				
23	saya tidak suka menggabungkan urusan				

	keluarga dengan pekerjaan				
24	permasalahan dirumah dan dikantor dapat saya selesaikan saya selesaikan				



SKALA STRES KERJA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS: Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS: Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan berikut.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apabila saya terasa pusing ketika bangun tidur.		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah pusing jika menghadapi pekerjaan yang menumpuk				
2	Depala saya akan sakit ketika pekerjaan saya belum selesai				
3	Pekerjaan yang menumpuk tidak berpengaruh terhadap saya				
4	Saya menikmati pekerjaan yang ada, meskipun banyak kendala				
5	Depala saya akan sakit ketika pekerjaan yang saya kerjakan tidak menunjukkan hasil				
6	Harapan pimpinan saya membuat saya pusing				
7	Walaupun pekerjaan saya tidak menunjukkan hasil, tetapi saya tetap santai				
8	Saya tidak pernah pusing meskipun hasil pekerjaan belum memenuhi harapan pimpinan				
9	Saya mudah lemah saat bekerja				
10	Pekerjaan saya sangat menguras tenaga dan pikiran				
11	Saya tidak mudah lemah saat bekerja				

12	pekerjaan saya tidak terlalu sulit				
13	pekerja di malam hari membuat saya mudah ketiduran saat bekerja				
14	baru kerja sebentar saya sudah merasa lelah				
15	saya tidak merasa ngantuk bekerja di malam hari				
16	saya tidak mengenal kata lelah dalam bekerja				
17	saya takut jika pekerjaan saya belum selesai				
18	ditegur atasan membuat saya takut bekerja				
19	saya tidak peduli jika pekerjaan saya belum selesai				
20	saya tidak peduli walaupun di tegur atasan				
21	saya takut jika hadir terlambat				
22	pekerja di bawah tekanan membuat saya tidak konsentrasi				
23	saya senang terlambat masuk karena atasan tidak peduli				
24	saya merasa tertantang bekerja di bawah tekanan				
25	banyak kritikan terhadap pekerjaan, membuat saya mudah marah				
26	saya mudah marah terhadap rekan kerja ketika melakukan kesalahan				

27	aya menerima apabila mendapat kritikan				
28	aya memaklumin jika rekan kerja melakukan kesalahan				
29	aya suka bertengkar dengan rekan satu tim kerja				
30	ondisi yang tidak nyaman membuat saya mudah marah				
31	aya kompak dengan tim kerja saya				
32	imana pun tempat kerja saya, saya merasa senang				
33	aya merasa kurang percaya diri jika tidak bekerja dalam team				
34	aya merasa tidak mampu untuk diberikan tanggung jawab pekerjaan				
35	ekerja dengan team membuat saya kurang percaya diri				
36	aya adalah orang yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan				
37	aya tidak berani berani mengemukakan pendapat saat rapat				
38	aya tidak siap jika diangkat menjadi atasan				
39	aya senang memberikan pertanyaan pada saat rapat				
40	aya siap jika diangkat menjadi atasan				

41	aya berfikir ada hal yang disembunyikan rekan kerja saya dari saya				
42	aya merasa curiga jika rekan kerja saya di panggil oleh atasan				
43	aya saling terbuka terhadap rekan kerja saya				
44	aya tidak peduli teman saya dipanggil atasan				
45	aya ragu memberikan tugas kepada rekan kerja di kantor				
46	aya merasa was-was jika atasan memperhatikan saya di kantor				
47	aya percaya memberikan pekerjaan kepada rekan kerja di kantor				
48	aya tidak peduli jika atasan memperhatikan saya di kantor				



LAMPIRAN – B

DATA MENTAH HASIL SKORING

STRES KERJA DAN *WORK FAMILY*

CONFLICT

Data Stres Kerja																																												
Aitem																																									Jumlah			
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		41		
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	109	
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	125
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	125
5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	104
6	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	96
7	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	107
8	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	94
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	111	
10	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	113	
11	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	120
12	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	111
13	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	124	
14	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	125		
15	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	115	
16	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	103	
17	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	110	
18	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	125	
19	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	122	
20	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	114	
21	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	117	
22	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	123	
23	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	122
24	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	124		
25	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	116
26	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	100	
27	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	108	
28	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	117	
29	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	125	
30	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	105	
31	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	114		
32	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	124	
33	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	110		
34	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	121		
35	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	101	
36	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	110		
37	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	104		

Data Work Family Conflict																						
Aitem																						
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Jumlah
1	3	4	1	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70
2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	65
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	69
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	74
5	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	69
6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	74
7	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	70
8	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	76
9	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	70
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	78
11	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	77
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	76
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	78
15	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	77
16	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	75
17	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70
18	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	67
19	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	75
20	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	3	4	70
21	1	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	68
22	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
23	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	76
24	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
25	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	78
26	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
27	4	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	60
28	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	70
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80
31	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
32	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
33	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	3	4	2	4	3	70
34	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	77
35	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	67
36	4	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	1	2	3	4	3	4	4	63
37	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	54



LAMPIRAN –C

UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
  aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14
  aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21
  aitem_22 aitem_23 aitem_24
/SCALE('Work Family Conflict') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

Reliability

		Notes
Output Created		29-JUL-2019 23:53:05
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Work Family Conflict') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_1	3,51	,692	37
item_2	3,46	,605	37
item_3	3,49	,804	37
item_4	3,22	,821	37
item_5	3,16	,727	37
item_6	3,16	,866	37
item_7	3,24	,760	37
item_8	3,51	,607	37
item_9	3,24	,641	37
item_10	3,54	,650	37
item_11	3,38	,794	37
item_12	3,30	,968	37
item_13	3,65	,538	37
item_14	3,46	,730	37
item_15	3,65	,484	37
item_16	3,38	,794	37
item_17	3,41	,798	37
item_18	3,62	,681	37
item_19	3,41	,551	37
item_20	3,59	,551	37
item_21	3,86	,347	37
item_22	3,41	,762	37
item_23	3,51	,559	37
item_24	3,62	,639	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
em_1	79,27	41,869	,341	,768
em_2	79,32	41,614	,324	,763
em_3	79,30	40,270	,352	,761
em_4	79,57	40,419	,327	,763
em_5	79,62	40,075	,424	,756
em_6	79,62	41,075	,341	,769
em_7	79,54	40,200	,387	,759
em_8	79,27	40,980	,407	,759
em_9	79,54	42,200	,228	,768
em_10	79,24	41,634	,393	,765
em_11	79,41	40,303	,354	,761
em_12	79,49	41,146	,195	,774
em_13	79,14	41,953	,325	,763
em_14	79,32	40,559	,367	,760
em_15	79,14	41,176	,499	,757
em_16	79,41	40,414	,343	,761
em_17	79,38	40,520	,330	,762
em_18	79,16	41,584	,380	,765
em_19	79,38	43,464	,102	,774
em_20	79,19	42,213	,378	,765
em_21	78,92	42,577	,400	,763
em_22	79,38	40,631	,339	,762
em_23	79,27	42,092	,390	,765
em_24	79,16	41,806	,377	,765

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82,78	44,508	6,671	24

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

```
RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14
aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21
aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42
aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('Stres
Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	29-JUL-2019 23:54:15
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter none> Weight none> Split File none> N of Rows in Working Data File 37 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet1]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
em_1	2,65	,753	37
em_2	3,03	,687	37
em_3	2,00	,850	37
em_4	1,76	,723	37
em_5	2,68	1,002	37
em_6	2,54	,836	37
em_7	2,73	,838	37
em_8	2,70	,777	37
em_9	2,22	,750	37
em_10	2,51	,607	37
em_11	2,24	,796	37
em_12	2,16	,727	37
em_13	2,70	1,051	37
em_14	2,05	,941	37
em_15	1,95	,911	37
em_16	2,16	,898	37
em_17	2,59	,832	37
em_18	2,57	,987	37
em_19	2,51	,870	37
em_20	2,78	,947	37
em_21	2,78	,917	37
em_22	2,76	1,011	37
em_23	3,00	,913	37
em_24	2,76	,863	37
em_25	1,95	,815	37
em_26	2,46	,931	37
em_27	2,16	,986	37
em_28	2,14	,713	37
em_29	1,86	,855	37
em_30	2,00	,913	37
em_31	1,89	,843	37
em_32	1,76	,830	37
em_33	2,16	,898	37
em_34	1,97	,957	37
em_35	2,54	,730	37
em_36	1,86	,822	37
em_37	1,95	,815	37

em_38	2,00	,782	37
em_39	1,78	,750	37
em_40	2,00	,850	37
em_41	2,08	,894	37
em_42	1,86	,855	37
em_43	1,78	,630	37
em_44	2,43	,835	37
em_45	2,08	,862	37
em_46	2,16	,764	37
em_47	1,95	,743	37
em_48	2,73	,838	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
em_1	106,76	306,967	,519	,909
em_2	106,38	313,520	,298	,911
em_3	107,41	307,526	,436	,910
em_4	107,65	309,456	,443	,910
em_5	106,73	309,203	,314	,911
em_6	106,86	311,342	,312	,911
em_7	106,68	311,892	,292	,911
em_8	106,70	312,604	,293	,911
em_9	107,19	311,213	,358	,910
em_10	106,89	313,877	,326	,911
em_11	107,16	305,529	,542	,909
em_12	107,24	309,023	,458	,910
em_13	106,70	307,715	,337	,911
em_14	107,35	299,012	,656	,907
em_15	107,46	299,089	,677	,907
em_16	107,24	303,356	,546	,908
em_17	106,81	309,158	,390	,910
em_18	106,84	307,362	,373	,910
em_19	106,89	310,210	,335	,911
em_20	106,62	309,464	,327	,911
em_21	106,62	307,964	,387	,910
em_22	106,65	307,956	,346	,911
em_23	106,41	310,137	,320	,911
em_24	106,65	309,679	,356	,911
em_25	107,46	305,755	,520	,909
em_26	106,95	304,330	,494	,909
em_27	107,24	305,245	,436	,910
em_28	107,27	310,480	,408	,910
em_29	107,54	305,477	,503	,909
em_30	107,41	308,192	,381	,910
em_31	107,51	306,423	,478	,909
em_32	107,65	308,790	,403	,910
em_33	107,24	300,578	,638	,907
em_34	107,43	308,863	,341	,911
em_35	106,86	310,342	,403	,910
em_36	107,54	309,977	,366	,910
em_37	107,46	305,144	,542	,909
em_38	107,41	303,470	,630	,908
em_39	107,62	309,297	,431	,910
em_40	107,41	304,081	,555	,908
em_41	107,32	302,892	,564	,908
em_42	107,54	301,589	,637	,908
em_43	107,62	320,520	,015	,913
em_44	106,97	317,305	,109	,913
em_45	107,32	308,003	,413	,910
em_46	107,24	309,578	,412	,910
em_47	107,46	314,200	,246	,912
em_48	106,68	328,059	-,247	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119,41	321,248	10,923	48





LAMPIRAN –D
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		30-JUL-2019 10:17:35
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 one> one> one> 37
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,02 00:00:00,02 157286

Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
ork Family Conflict	37	73,16	5,449	60	83
es Kerja	37	111,81	8,369	94	125

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict	Stres Kerja
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73,16	111,81
	Std. Deviation	5,449	8,369
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,144
	Positive	,152	,069
	Negative	-,131	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,922	,874
Asymp. Sig. (2-tailed)		,363	,429

Test distribution is Normal.

Calculated from data.



LAMPIRAN –E
UJI LINEARITAS

```

MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

```

Means

		Notes
Output Created		30-JUL-2019 10:18:08
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 one> one> one> 37
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Work Family Conflict	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

Report

Stres Kerja

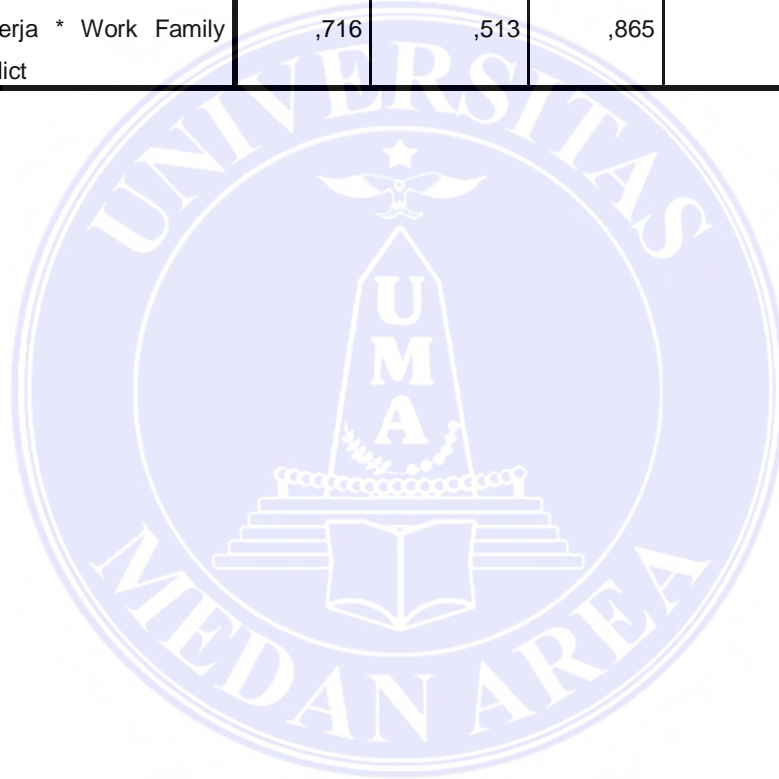
Work Family Conflict	Mean	N	Std. Deviation
	94,00	1	.
	96,00	1	.
	117,00	1	.
	100,00	1	.
	99,50	2	3,536
	107,00	1	.
	114,00	2	7,071
	108,14	7	5,956
	117,33	3	7,024
	113,00	2	7,071
	110,67	3	8,145
	114,67	3	4,041
	116,40	5	3,362
	115,00	2	1,414
	123,00	1	.
	125,00	1	.
	125,00	1	.
Total	111,81	37	8,369

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Work Family Conflict	(Combined)	1885,119	16	117,820	3,702	,003
	Between Groups	1293,975	1	1293,975	40,655	,000
	Linearity	591,144	15	39,410	1,238	,322
	Deviation from Linearity	636,557	20	31,828		
	Within Groups	2521,676	36			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Work Family Conflict	,716	,513	,865	,748





LAMPIRAN –F

UJI KORELASI r Product Moment

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		30-JUL-2019 10:18:34
Output Created		
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 37
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,08 00:00:00,11

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Work Family Conflict	73,16	5,449	37
Stres Kerja	111,81	8,369	37

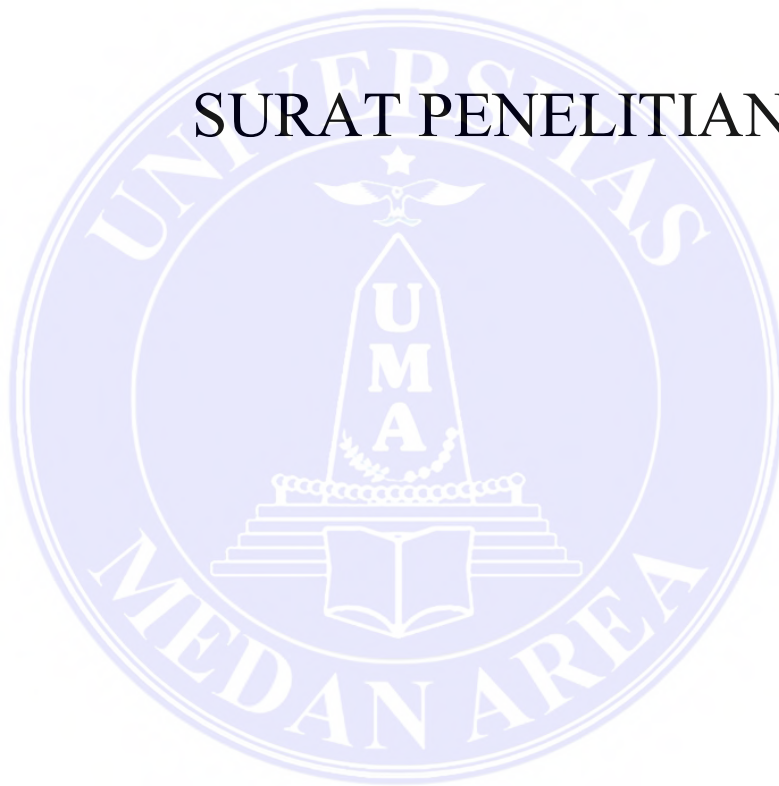
Correlations

		Work Family Conflict	Stres Kerja
Work Family Conflict	Pearson Correlation	1	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Stres Kerja	Pearson Correlation	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

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

LAMPIRAN –G

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan P. Diponegoro No. 21-A Telp. 4538045, 4571306, Fax. (061) 4513830
E-mail : bappeda@Sumutprov.go.id; Homepage : <http://www.bappeda.sumutprov.go.id>

MEDAN - 20152

Medan, 06 Agustus 2019

Nomor : 071 / 593 /BPSU/I/2019
Sifat :
Lamp. :
Prihal : Telah Selesai Pengambilan Data (Riset)

Kepada Yth:
Sdr- Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-
Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1712/FPSI/01.10/VII/2019 tanggal 20 Juli 2019 perihal Pengambilan Data (Riset) dan Surat Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Utara Nomor 071/593/BPSU/I/2019, Prihal Pengambilan Data (Riset), maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : NOVA YOUSANDA
Npm : 158600249
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : "Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada pegawai yang sudah Berumah Tangga di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara"

Yang bersangkutan Telah Pengambilan Data (Riset) di Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Utara dengan hasil yang "Baik"

Berkenaan dengan hal diatas, secara resmi Mahasiswa Saudara kami kembalikan untuk melanjutkan Studi dan pembelajaran pada Universitas Medan Area.

Demikian Surat Pengembalian ini diperbuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SEKERTARIS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA



Ir. H. AN NOOR, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19660926 199303 1 010

Tembusan Yth :

1. Bapak Kepala Bappeda Prov. Sumatera Utara (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan untuk diketahui;
3. Pertinggal.