

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
WORK – LIFE BALANCE PADA PARAMEDIS KEPERAWATAN
WANITA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
(M. Psi) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**PUTRI FATIMAH
NPM. 201404048**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/23

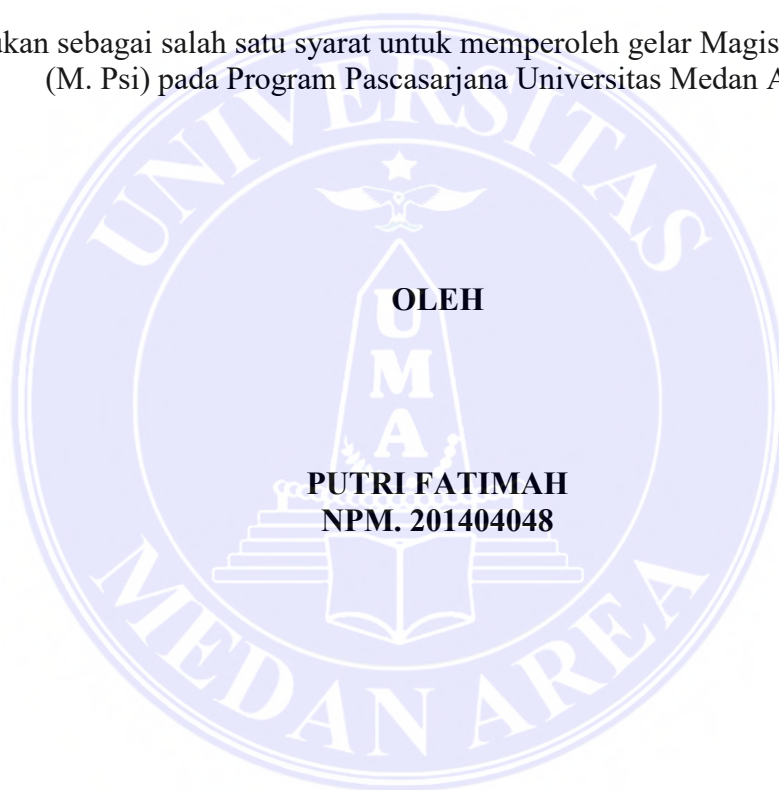
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
WORK – LIFE BALANCE PADA PARAMEDIS KEPERAWATAN
WANITA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
(M. Psi) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 2/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Peran Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Work –
Life Balance Pada Paramedis Keperawatan Wanita Di Rumah
Sakit Kota Medan**

Nama : Putri Fatimah

NPM : 201804048

Menyetujui:

Pembimbing I



**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA,
M.Psi, MH**

Pembimbing II



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, September 2022

Yang menyatakan



Putri Fatimah

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Putri Fatimah
NPM : 201804048
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

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 :

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP WORK – LIFE BALANCE PADA PARAMEDIS
KEPERAWATAN WANITA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Putri Fatimah

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti sanjungkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyusun tesis dengan judul “Peran Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Work – Life Balance Pada Paramedis Keperawatan Wanita Di Rumah Sakit Kota Medan” untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Magister Psikologi.

Peneliti menyelesaikan Tesis ini sesuai dengan kemampuan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat memberi manfaat bagi berbagai kalangan.

Medan, September 2022

Putri Fatimah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis sanjungkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PERAN DUKUNGAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP *WORK – LIFE BALANCE* PADA PARAMEDIS KEPERAWATAN WANITA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN”**.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar – besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng.,M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani. MS.
3. Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH. dan Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog. selaku dosen pembimbing. yang telah memberikan pembelajaran, bimbingan serta waktu yang telah disediakan untuk penulis dimulai dari awal penelitian hingga penyelesaian penulisan tesis ini.

5. Direktur RSUP H. Adam Malik, Direktur RSUD Mitra Sejati dan Direktur RSUD Bunda Thamrin, yang telah memberi izin penelitian dan membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.
6. Para partisipan yang telah meluangkan waktu dan memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini
7. Ibunda tercinta Hj. Zainab Siregar yang tanpa henti mendoakan, mencurahkan kasih sayang dan memberi dukungan kepada penulis.
8. Sahabat peneliti Zuhri Desiana, S.Psi dan Abdul Halim Saragih, S. Psi yang saling membantu dan menghibur peneliti
9. Jihan Sulaiman S.Psi, kak Hanna Fadillah, S.Psi, kak Triana Hamidah S.Psi dan serta seluruh rekan – rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area Angkatan 2020
10. Seluruh staff / pegawai Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang selalu memberikan informasi dan mendukung administrasi perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk membangun tesis ini menjadi lebih baik. Terima kasih.

Medan, Agustus 2022

Putri Fatimah

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
WORK – LIFE BALANCE PADA PARAMEDIS KEPERAWATAN
WANITA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN**

Putri Fatimah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sebanyak 324 orang paramedis keperawatan wanita di rumah sakit di Kota Medan berpartisipasi sebagai subjek dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan keluarga, skala stres kerja dan skala *work – life balance*. Analisa data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan F Hitung $90.602 > F$ Tabel $19,493$ dan $p = 0.000 < 0.050$. Hasil penelitian ini juga membuktikan terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan T Hitung $10.910 > T$ Tabel 1.967 dan $p = 0.000 < 0.050$ dan terdapat peran negatif dan signifikan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan T Hitung $-8.260 > T$ Tabel 1.967 dan $p = 0.000 < 0.050$. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini adalah dukungan keluarga yang diperoleh paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori tinggi. Stres kerja yang dialami paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori tinggi dan *work – life balance* paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori rendah.

Kata kunci : dukungan keluarga, stres kerja, *work- life balance*, paramedis keperawatan

**THE ROLE OF FAMILY SUPPORT AND JOB STRESS TO WORK –
LIFE BALANCE AMONG WOMEN NURSING PARAMEDIC AT MEDAN
CITY HOSPITAL**

Putri Fatimah

ABSTRACT

The research aims to examine the role of family support and job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital. This research used quantitative method. Total 324 women nursing paramedic at Medan city hospital participated in this research. The measurement conducted by using family support scale, job stress scale and work – life balance scale. Data on this research was analyzed using regression test. The results of this research show that there was the role of family support and job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that F value $90.602 > F$ table 19.493 and $p = 0,000 < 0,050$. Another result this research approve that there was the role of family support to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that T value $10.910 > T$ table 1.967 and $p = 0,000 < 0,050$. and result this research approve that there was the role of job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that T value $-8.260 > T$ table 1.967 and $p = 0,000 < 0,050$. Another result is perceived family support of women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as high, experienced job stress women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as high and work – life balance of women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as low. Therefore, it is recommended that further research be carried out with qualitative methods or mixed design and consider other variables

Keyword : family support, job stress, work – life balance, nursing paramedic

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii

BAB 1

Error! Bookmark not defined.

PENDAHULUAN

Error! Bookmark not defined.

- 1.1 Latar Belakang Masalah
Error! Bookmark not defined.
- 1.2 Identifikasi Masalah
Error! Bookmark not defined.
- 1.3 Rumusan Penelitian
Error! Bookmark not defined.
- 1.4 Tujuan Penelitian
Error! Bookmark not defined.
- 1.5 Manfaat Penelitian
Error! Bookmark not defined.

BAB II

Error! Bookmark not defined.

LANDASAN TEORI

Error! Bookmark not defined.

- 2.1 Psikologi Industri dan Organisasi
Error! Bookmark not defined.
- 2.2 Perilaku organisasi
Error! Bookmark not defined.
- 2.3. Work - life balance
Error! Bookmark not defined.
 - 2.3.1 Definisi Work - life balance
Error! Bookmark not defined.
 - 2.3.1 Dimensi Work - life balance
Error! Bookmark not defined.
 - 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Work – life balance
Error! Bookmark not defined.
- 2.4. Dukungan Keluarga
Error! Bookmark not defined.

- 2.4.1 Definisi Keluarga
Error! Bookmark not defined.
- 2.4.2. Struktur Keluarga
Error! Bookmark not defined.
- 2.4.3 Keberfungsian Keluarga
Error! Bookmark not defined.
- 2.4.4 Definisi Dukungan Sosial
Error! Bookmark not defined.
- 2.4.5 Tipe Dukungan sosial
Error! Bookmark not defined.
- 2.5 Stres Kerja
Error! Bookmark not defined.
- 2.5.1 Definisi Stres Kerja
Error! Bookmark not defined.
- 2.5.2 Gejala Stres
Error! Bookmark not defined.
- 2.5.3 Sumber stres
Error! Bookmark not defined.
- 2.5.4 Manajemen Stres Kerja
Error! Bookmark not defined.
- 2.6 Peran Dukungan Keluarga Terhadap Work – life balance
Error! Bookmark not defined.
- 2.7 Peran Stres Kerja Terhadap Work - life balance
Error! Bookmark not defined.
- 2.8 Peran Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Work - life balance
Error! Bookmark not defined.
- 2.9 Kerangka Konseptual
Error! Bookmark not defined.
- 2.10 Hipotesis
Error! Bookmark not defined.

BAB III

Error! Bookmark not defined.

METODE PENELITIAN

Error! Bookmark not defined.

- 3.1 Desain Penelitian
Error! Bookmark not defined.
- 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian
Error! Bookmark not defined.

- 3.3 Identifikasi Variabel
Error! Bookmark not defined.
 - 3.4 Definisi Operasional
Error! Bookmark not defined.
 - 3.5 Populasi
Error! Bookmark not defined.
 - 3.6 Sampel
Error! Bookmark not defined.
 - 3.6 Teknik Pengambilan Sampel
Error! Bookmark not defined.
 - 3.7 Metode Pengumpulan Data
Error! Bookmark not defined.
 - 3.8 Prosedur Penelitian
Error! Bookmark not defined.
 - 3.9 Teknik Analisis Data
Error! Bookmark not defined.
 - 3.9.1 Analisis regresi linier berganda
Error! Bookmark not defined.
 - 3.9.2 Uji Hipotesis
Error! Bookmark not defined.
 - 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Error! Bookmark not defined.
 - 3.9.4 Uji Asumsi Klasik
Error! Bookmark not defined.
- BAB IV**
Error! Bookmark not defined.
- HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
Error! Bookmark not defined.
- 4.1 Orientasi Kanchah Penelitian
Error! Bookmark not defined.
 - 4.1.1 RSUP H. Adam Malik
Error! Bookmark not defined.
 - 4.1.2 RSU Mitra Sejati
Error! Bookmark not defined.
 - 4.1.3 RSU Bunda Thamrin
Error! Bookmark not defined.
 - 4.2 Persiapan Penelitian
Error! Bookmark not defined.
 - 4.2.1 Persiapan Administrasi
Error! Bookmark not defined.

4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Uji Coba Alat Ukur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3	Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Uji Asumsi	Error! Bookmark not defined.
4.4.3	Hasil Penelitian tambahan	Error! Bookmark not defined.
4.5	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.5.1	Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – Life Balance	Error! Bookmark not defined.
BAB 5		
		Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN		
		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....		xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2	Reliabilitas Skala Work – Life Balance	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3	Validitas Skala Work – Life Balance	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4	Blueprint Work - Life Balance	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5	Kategorisasi Norma Nilai Kumulatif Work - Life Balance	Error! Bookmark not defined.

Tabel 3.6	Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.7	Validitas Skala Dukungan Keluarga	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.8	Blueprint Dukungan Keluarga	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.9	Kategorisasi Norma Nilai Kumulatif Skala Dukungan Keluarga	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.10	Validitas Skala Stres Kerja Sebelum Item Di Eliminasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.11	Reliabilitas Skala Stres Kerja Setelah Item Di Eliminasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.12	Validitas Skala Stres Kerja Setelah Item Di Eliminasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5	Blueprint Skala Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.6	Kategorisasi Norma Nilai Kumulatif Skala Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1	Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2	Hasil Uji F Hipotesis 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3	Hasil Uji Koefisien Determinan Hipotesis 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4	Hasil Uji T Hipotesis 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5	Hasil Uji T Hipotesis 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8	Hasil Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10	Kategori Subjek Penelitian Berdasarkan Tahap Perkembangan	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.11 Kategori Subjek Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.12 Tabel Kategori Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.13 Tabel Kategori Subjek Penelitian Berdasarkan Struktur Keluarga
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.13 Tabel Kategori Subjek Penelitian Berdasarkan Pekerjaan
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.14 Tabel Ktegori Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.15 Kategorisasi Variabel
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.16 Kategorisasi Kumulatif Dukungan Keluarga Berdasarkan Rumah Sakit
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.17 Kategorisasi Kumulatif Stres Kerja Berdasarkan Rumah Sakit
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.18 Kategorisasi Kumulatif Work – Life Balance Berdasarkan Rumah Sakit
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.19 Kategorisasi Dukungan Keluarga Berdasarkan Tahap Perkembangan
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.20 Kategorisasi Dukungan Keluarga Berdasarkan Status Perkawinan
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.21 Kategorisasi Dukungan Keluarga Berdasarkan Jumlah Anak
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.22 Kategorisasi Dukungan Keluarga Berdasarkan Struktur Keluarga
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.23 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Pekerjaan
Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.24 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja :
Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....			Error! Bookmark not defined.
Gambar Heterokedastisitas.....	4.1	Residual	Error! Bookmark not defined.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia yang tergolong dalam tenaga kerja formal adalah penduduk usia 15 – 65 tahun yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap / buruh dibayar dan buruh / pekerja wanita / pegawai. (Badan Pusat Statistika, 2021). Dalam psikologi perkembangan usia 15 – 65 tahun tergolong ke dalam 2 kelompok usia yakni dewasa dini (*early adulthood*) yang berusia 18 hingga 40 tahun dan dewasa madya (*middle adulthood*) yang berusia 40 hingga 65 tahun (Santrock, 2013). Kedua periode ini individu sedang fokus dalam karir, keluarga dan hubungan sosial dengan orang terdekat.

Tugas perkembangan dewasa awal adalah mendapatkan pekerjaan, memilih teman, membentuk keluarga, mengelola rumah tangga serta bergabung dalam suatu kelompok sosial. Begitupun dengan dewasa madya yang memiliki tanggung jawab lebih terhadap keluarga sebab dewasa madya harus menyelesaikan tugas perkembangannya untuk beradaptasi dengan orang tua yang lanjut usia dan mendidik anak serta pemantapan standar hidup (Hurlock, 2010).

Di Indonesia tenaga kerja formal perempuan lebih banyak mengalami kenaikan dibandingkan dengan tenaga kerja formal laki-laki. Persentase tenaga kerja formal wanita dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebanyak 1,55% dimana pada tahun 2020 persentasenya sebesar 34,65 % dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 36,2 %. Sedangkan persentase tenaga kerja laki-laki

hanya mengalami kenaikan sebanyak 0,68 % dimana pada tahun 2020 persentasenya sebesar 42,71% dan pada tahun 2021 menaik menjadi 43,39 % (Badan Pusat Statistika, 2021)

Penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki kinerja yang lebih baik daripada pria (Roth et al., 2012). Wanita bekerja memiliki alasan auntuk memenuhi kebutuhan ekonomi (Hidayati, 2015; Nugraheni et al., 2012; Tuwu, 2018) dan aktualisasi diri (Soetanto, 2016).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia rumah sakit digolongkan menjadi empat golongan tenaga yaitu tenaga medis, paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan dan tenaga non medis (Permenkes RI, 1979). Sebagai pemberi layanan kesehatan yang prima, maka kepuasan pasien adalah hal yang harus diperhatikan. Untuk itu, pekerja yang berhubungan langsung dengan pasien hendaknya memberi pelayanan yang baik. Pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung pada kualitas paramedis keperawatan wanita yang dimilikinya. Sumber daya manusia rumah sakit yang memberi pelayanan dan berinteraksi langsung dengan pasien adalah para medis keperawatan.

Perawat dan bidan sebagai para medis keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat dan bidan bekerja 24 jam sehari melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat bekerja di suatu ruang rawat dengan sistem *shift*. (Rusdiana, 2014). Di

Indonesia, profesi bidan dilakoni wanita dan sebanyak 71% profesi perawat dilakoni wanita (Kemenkes RI, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2022) bahwa perawat rumah sakit di Kota Medan memiliki kendala dalam *work – life balance*. Melalui observasi yang dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa banyak paramedis keperawatan di kota Medan yang tidak mampu dalam mengatur waktu dan kepentingan antara pekerjaan, keluarga dan hubungan sosialnya, dikarenakan waktu kerja yang sering mengganggu waktu pribadi dan begitupun sebaliknya.

Jika dikaitkan dengan kehidupan pekerja pada tahap dewasa awal dan dewasa madya maka mereka dihadapkan pada dua aspek yang tak dapat dipisahkan yaitu pekerjaan dan keluarga. Ketika individu dapat membuat kehidupan non - pekerjaan dan kehidupan kerjanya berada pada porsi seimbang maka tercapailah *work – life balance* (Schermerhorn, 2013).

Menurut Handayani et al. (2015) *work – life balance* ialah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal. *work – life balance* ditentukan dari kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas. Serupa dengan itu Poulouse dan Sudarsan (2014) mendefinisikan *work – life balance* sebagai tindakan individu menyeimbangkan tiga aspek kehidupan yaitu organisasi, sosial dan kehidupan personal.

Ketika pekerja wanita yang juga berperan sebagai istri dan ibu berusaha untuk menyeimbangkan aspek pekerjaan dan keluarga, sering terjadi *work - life conflict* (Himmawan, 2020; Ji, 2014). *Work - life conflict* merujuk pada peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling bertentangan. *Work - life conflict* berpotensi berdampak buruk pada efektivitas individu, hubungan pernikahan, hubungan antara orang tua dan anak hingga perkembangan anak (Gornick & Meyers, 2003).

Pekerja wanita yang juga berperan sebagai ibu atau istri cenderung memiliki tugas dan tanggung jawab rumah tangga yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja pria yang juga berperan sebagai ayah atau suami sehingga mengharuskan ibu mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab (Lee, 2018). Kurangnya waktu dan ketidakmampuan pekerja wanita dalam menjalankan peran ganda membuat terjadinya *work - life conflict* (Lee, 2018). Pekerja wanita yang dapat mengatasi konflik dapat memiliki *work - life balance* yang baik (Himmawan, 2020; Kurniawan, 2014).

Menurut Poulouse & Sudarsan (2017) *work - life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga merujuk pada dukungan sosial seperti pemberian rasa nyaman, kepedulian, penghargaan dan bantuan yang dirasakan oleh individu dari bersumber dari anggota keluarganya (Sarafino & Smith, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Padma & Reddy (2013) menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan anggota keluarga memberikan peran yang

signifikan terhadap *work - life balance*. Wanita yang bekerja sebagai wirausaha di Filipina dapat mencapai *work – life balance* sebab anggota keluarga mendukung dan membantu tugasnya sebagai ibu serta memberikan kenyamanan emosional, menjaga anak hingga membersihkan dan menata rumah (Edralin, 2013).

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi *work – life balance* adalah stres kerja (Poulose & Sudarsan, 2017). Stres kerja merujuk pada proses psikologis yang tidak diinginkan sebagai respon terhadap tekanan lingkungan yang dalam hal ini disebabkan oleh pekerjaannya (Robbins & Timothy A, 2013). Pekerja wanita memiliki kecenderungan lebih mudah mengalami stres dibandingkan pria yang dikarenakan pekerjaan di kantor dan tanggung jawab rumah tangga (Watson et al., 2011).

Wanita yang bekerja memiliki banyak tuntutan berupa tumpukan pekerjaan yang seolah tak ada habisnya, terkadang adanya suasana kerjasama yang kurang menyenangkan dari rekan kerja, tingginya tuntutan atasan dan berbagai kondisi lainnya sudah menjadi hal yang biasa dialami namun tidak bisa dihindari (Watson et al., 2011). Level stres kerja wanita lebih tinggi dibandingkan pria, dimana pekerja wanita lebih sering mengalami beberapa gejala stres seperti sakit kepala, kegelisahan, depresi, gangguan tidur, dan gangguan makan dibandingkan dengan pekerja pria (Prakoso, 2020)

Hingga saat ini peneliti belum menemukan adanya penelitian yang dilakukan mengenai peran dukungan keluarga dan stres kerja secara bersamaan terhadap *work – life balance* pada pekerja wanita khususnya pada paramedis keperawatan

wanita. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Setiap pekerja perlu menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan
2. Pekerja wanita menghadapi konflik peran ganda sehingga mereka kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
3. *Work – life balance* mempengaruhi kinerja, maka diperlukan perbaikan pada *work – life balance* para paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.
4. Tingginya tingkat stres kerja para paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. menyebabkan kesulitan menjaga *work – life balance* yang baik.
5. *Work – life balance* ditentukan oleh banyaknya dukungan yang diterima oleh pekerja wanita dari keluarga.
6. Tingginya stres kerja bersamaan dengan rendahnya dukungan keluarga membuat paramedis keperawatan wanita mengalami kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan dan kerja.

Dari identifikasi masalah di atas, perlu dilakukan penelitian peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedic keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan

1.3 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada peran secara simultan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.?
2. Apakah ada peran dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.?
3. Apakah ada peran stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji :

1. Peran secara simultan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.
2. Peran dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.
3. Peran stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis

1. Manfaat teoritis

Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi, perilaku organisasi dan khususnya peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Selain hal tersebut juga sebagai referensi bagi peneliti lain yang bermaksud meneliti faktor-faktor yang berperan terhadap *work – life balance*.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi paramedic keperawatan wanita, memberi pengetahuan bahwa dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan., sehingga dapat mengelola stres dan mendapatkan dukungan dari keluarga.

B. Bagi rumah sakit di Kota Medan dapat mengoptimalkan hasil kerja paramedis keperawatan wanita melalui psikoedukasi mengenai manajemen stres dan pentingnya dukungan keluarga dalam menciptakan *work – life balance* paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Selain itu, Pemerintah yang berwenang dapat menetapkan aturan ketenagakerjaan di Kota Medan yang berfokus pada *work - life balance*.

BAB II

LANDASAN TEORI

Teori merupakan penjelasan akan suatu fenomena yang terbentuk dari rangkaian pernyataan yang saling berhubungan (Azwar, 2017) Berdasarkan kedudukannya teori digolongkan ke dalam tiga golongan yaitu : *grand theory*, *middle range theory* dan *applied theory*. *Grand theory* merupakan teori besar yang menjadi induk atau dasar lahirnya bagi teori teori pada level dibawahnya dengan fokus kajian makro. *Middle range theory* merupakan teori level menengah dengan focus kajian makro dan mikro. *Applied theory* adalah teori level terkecil yang siap untuk diaplikasikan dan dikonseptualisasi dengan focus kajian mikro (Dougherty & Pfaltzgraff, 2001).

Peneliti mengidentifikasi *grand theory* dalam penelitian adalah psikologi industri dan organisasi, *middle range theory* dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi dan *applied theory* dalam penelitian ini adalah dukungan sosial, stres kerja dan *work – life balance*. Bab ini akan memaparkan teori – teori yang diterapkan dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesa penelitian.

2.1 Psikologi Industri dan Organisasi

Psikologi industri dan organisasi ialah cabang ilmu psikologi yang menerapkan prinsip psikologi pada lingkungan kerja (Aamodt, 2013). Dalam referensi berbahasa Indonesia, psikologi industri dan organisasi diakronimkan dengan sebutan PIO dan dalam referensi diakronimkan dengan sebutan *I/O Psychology*.

Tujuan dari psikologi industri dan organisasi adalah meningkatkan performa pekerja serta efektivitas organisasi dengan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai perilaku dan menerapkannya. *American Psychological Association* (2017) memaparkan bahwa ruang lingkup psikologi industri dan organisasi adalah isu rekrutmen, seleksi dan penempatan pekerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, motivasi kerja dan ganjarannya, kualitas hidup pekerja, perilaku konsumen dan perilaku organisasi.

2.2 Perilaku organisasi

Perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Timothy A, 2013) . Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, manajemen perilaku manusia dalam organisasi (Luthans, 2012).

Robbins & Timothy A (2013) mendesain model perilaku manusia (individu, kelompok dan organisasi) dalam organisasi melalui tiga tahap yaitu :

1. Tahap *input* (masukan)

Tahap masukan merupakan tahap awal dalam perilaku organisasi yakni mempersiapkan hal hal yang diperlukan dalam organisasi nantinya. Konsep yang tercakup didalamnya adalah pada level individu, struktur kelompok, peran kelompok dan tanggung jawab tim pada level kelompok serta struktur dan budaya organisasi pada level organisasi

2. Tahap *process* (proses)

Tahap proses merupakan tahap pengambilan tindakan yang nantinya akan menentukan *outcomes* (luaran) yang didapat. Konsep yang tercakup tahap proses adalah emosi, suasana hati, motivasi, persepsi dan pengambilan keputusan pada level individu, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan konflik pada level kelompok serta manajemen sumberdaya manusia dan praktik perubahan pada level organisasi.

3. Tahap *outcomes* (luaran)

Tahap luaran merupakan tahap akhir dalam model perilaku organisasi. Tahap ini merupakan hasil dari tahap – tahap sebelumnya. luaran utama yg diperoleh dari perilaku organisasi adalah sikap, stres kerja, performa kerja, *citizenship behavior* dan perilaku menarik diri pada level individu, kohesi dan fungsi kelompok pada level kelompok serta produktifitas dan daya juang pada level organisasi.

2.3. *Work - life balance*

2.3.1 *Definisi Work - life balance*

Work – life balance adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan seperti karir dan ambisi serta kehidupan seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Singh, P., & Khanna, 2011). Sejalan dengan itu, Poulouse & Sudarsan (2017) mendefinisikan *Work – life balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tiga aspek kehidupan yaitu kehidupan organisasi, kehidupan sosial dan kehidupan pribadi.

Work – life balance adalah penilaian subjektif individu akan kesesuaian antara pekerjaannya dan aktivitas non-kerja dan kehidupan secara lebih umum (Brough et al., 2014). Fisher (2001) mendefinisikan *work – life balance* sebagai konstruk multidimensional yang di dalamnya terdiri dari waktu, energi, perilaku individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dan tegangan dari konflik peran. Gunawan (2019) menjelaskan bahwa *work – life balance* adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa *work – life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran, waktu, energi dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.3.1 Dimensi *Work - life balance*

Menurut Fisher et al. (2009) terdapat empat dimensi *work – life balance* yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut. Misalnya pekerjaan menghambat individu meluangkan waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu tersebut. Misalnya masalah pribadi menyebabkan kinerja individu terganggu.

3. *Work Enhancement of Personal Life*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu tersebut. Misalnya penerapan pengetahuan yang diperoleh individu di tempat kerja membantu mempermudah aktivitas kehidupan sehari-hari.

4. *Personal Life Enhancement of Work*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja individu tersebut. Misalnya suasana hati individu senang mengakibatkan motivasi kerja meningkat

Menurut Rincy& Panchanatham (2010) terdapat empat dimensi dalam mengukur *work-life balance*, diantaranya adalah:

1. *Intrusion of personal life into work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya.

2. *Intrusion of work into personallife*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga).

3. *Work enhancement by personal life*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi.

4. *Personal life enhancement by work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi(keluarga)yang disebabkan oleh pekerjaan

Berdasarkan pemaparan mengenai dimensi *work – life balance* tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa dimensi *work – life balance* adalah *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Work Enhancement of Personal Life* dan *Personal Life Enhancement of Work*.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work – life balance*

Menurut Poulouse & Sudarsan (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work – life balance* yaitu :

1. Faktor Individual

A. Kepribadian

Dimensi ekstraversi, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* pada model kepribadian *Big Five* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work – life balance* dan kepuasan kerja.

B. *Psychological Well Being*

Psychological well being mengacu pada sifat positif psikologis. *Work – life balance* terbukti berkorelasi positif dengan *psychological well being*. Individu dengan *psychological well being* rendah maka akan memiliki tingkat *work life balance* yang rendah juga.

C. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan adaptif individu dalam mengenali emosi, meregulasi emosi dan menggunakan emosi. Kecerdasan emosional memiliki korelasi yang positif dengan *work - life balance*, yang berarti individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi memiliki *work – life balance* yang tinggi begitupun sebaliknya.

2. Faktor Organisasional

A. *Work arrangement*

Susunan pekerjaan merujuk pada jam kerja, peraturan di tempat kerja, upah kerja dan lingkungan kerja. Jam kerja yang fleksibel dapat meminimalisir *work - life conflict* dan meningkatkan *work - life balance* pekerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, upah yang rendah, dan kondisi kerja yang buruk membuat *work - life balance* pekerja rendah.

B. *Work - life balance policies*

Kebijakan dan penerapan program *work - life balance* seperti cuti, fasilitas pengasuhan anak dan fleksibilitas pekerjaan dapat meningkatkan *work - life balance*. Kebijakan dan penerapan program *work - life balance* dapat menjaga hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja.

C. Dukungan Kerja

Dukungan yang diterima dari atasan dan rekan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *work - life balance*.

D. Stres Kerja

Stres kerja merujuk pada ketidaknyamanan atau ancaman yang dirasakan individu yang berasal dari lingkungan kerjanya. Stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan *work - life conflict* dan memiliki hubungan yang negatif dengan *work - life balance*.

E. Teknologi

Teknologi sebagai fasilitator kemudahan akses dalam bekerja tanpa mengenal waktu dan tempat dapat memberikan efek positif maupun efek negatif terhadap *work - life balance*.

F. Peran

Konflik peran, ambiguitas peran dan jam kerja yang berlebihan memiliki korelasi yang negatif dengan *work - life balance*.

3. Faktor Sosial

A. Pengasuhan Anak

Tanggung jawab sebagai orang tua untuk mengasuh anak memiliki korelasi yang negatif terhadap *work - life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

B. Dukungan Keluarga

Dukungan yang diterima seseorang dari keluarga memiliki hubungan yang positif dengan *work - life balance*.

4. Faktor Lainnya

Faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi *work - life balance* adalah usia, *gender*, pengalaman bekerja, status pernikahan, pendapatan dan tipe keluarga.

Menurut Schabracq (2004) *work - life balance* dipengaruhi

lima faktor yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil memiliki hubungan dengan *work-life balance*.

2. Karakteristik Keluarga

Konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap.

Komponen sikap seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Berdasarkan pemaparan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi *work – life balance* tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work – life balance* yaitu faktor individual, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor lainnya.

2.4. Dukungan Keluarga

2.4.1 Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan segala sumber daya yang datang hubungan sosial (Waite, 2020). Sedangkan menurut Taylor, Peplau, & Sears (2000) dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seorang individu memberikan bantuan pada individu lain.

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh individu dari

individu lain ataupun kelompok. Dukungan berasal dari berbagai sumber yaitu pasangan atau kekasih, keluarga, teman, praktisi kesehatan, ataupun komunitas organisasi. Individu yang mendapatkan dukungan sosial merasa bahwa individu tersebut dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang sewaktu-waktu dapat memberikan pertolongan ketika dibutuhkan (Sarafino, 2011).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah rasa nyaman, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok yang dapat membantu individu untuk memahami lingkungannya

2.4.2 Tipe Dukungan sosial

Menurut Sarafino, Edward P ; Smith (2011) terdapat empat tipe dukungan sosial yaitu :

1. Dukungan emosional

Dukungan ini merujuk pada rasa empati, kepedulian, perhatian, hal positif dan semangat yang diterima individu sehingga individu merasakan kenyamanan dan dicintai ketika ia mengalami stres.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan ini merujuk pada bantuan atau pertolongan secara langsung berupa bantuan fasilitas atau materi yang diterima oleh individu

3. Dukungan Informasional

Dukungan ini merujuk pada penerimaan nasihat, arahan, saran dan umpan balik mengenai apa yang dilakukan oleh individu

4. Dukungan pendampingan

Dukungan ini merujuk pada kesediaan seseorang untuk meluangkan dan menghabiskan waktunya bersama individu sehingga dengan demikian individu merasa bahwa dirinya adalah bagian dari kelompok yang berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial

Menurut Taylor (2012) dukungan keluarga memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Dukungan informasional

Merujuk pada pemberian nasehat atau informasi kepada orang lain guna membantu individu memutuskan pilihan terbaiknya.

2. Dukungan instrumental

Merujuk pada pemberian pelayanan dan bantuan finansial kepada orang lain.

3. Dukungan emosional

Merujuk pada pemberian kehangatan dan pengayoman kepada orang lain.

Berdasarkan pemaparan mengenai tipe dukungan sosial diatas, maka disimpulkan bahwa tipe dukungan keluarga adalah dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

2.4.3 Definisi Keluarga

Keluarga didefinisikan sebagai rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan atau menyediakan terselenggaranya fungsi fungsi ekspresif keluarga bagi para anggotanya yang berada dalam suatu jaringan (Lestari, 2012)

Menurut DeGenova (2008) keluarga adalah sekumpulan orang yang dipersatukan oleh tali pernikahan, darah, adopsi atau hubungan sexual, yang saling bekerja sama untuk saling mendukung, memutuskan untuk memiliki

hubungan interpersonal yang intim, anggota melihat dirinya sebagai bagian dari grup dan grup memiliki identitasnya sendiri.

Galvin et al. (2018) mendefinisikan keluarga sebagai sekumpulan orang yang memutuskan untuk tinggal bersama dalam waktu lama yang dipersatukan oleh pernikahan, garis darah, hukum atau komitmen.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan bahwa keluarga adalah sekumpulan orang yang memiliki hubungan darah ataupun pernikahan yang tinggal bersama.

2.4.4. Struktur Keluarga

Menurut Lestari (2012) berdasarkan keberadaan anggota keluarga, maka keluarga dibedakan menjadi dua tipe yaitu :

1. Keluarga inti (*nuclear family*)

Keluarga ini merupakan keluarga yang di dalamnya terdapat tiga posisi sosial yaitu suami – ayah, istri – ibu dan anak – sibling. Keluarga inti umumnya dibangun berdasarkan ikatan perkawinan. Perkawinan menjadi pondasi keluarga, lalu ketika sepasang menikah maka akan lahir keluarga baru. Dalam keluarga inti hubungan antara suami dan istri bersifat saling membutuhkan dan mendukung sedangkan hubungan antara anak tergantung pada orang tuanya dalam hal pemenuhan kebutuhan afeksi dan sosialisasi.

2. Keluarga batih (*extended family*)

Keluarga batih merupakan keluarga yang di dalamnya terdapat posisi sosial selain tiga posisi inti (ayah, ibu dan anak). Terdapat tiga bentuk keluarga batih yaitu:

1. Keluarga Bercabang

Keluarga bercabang merupakan keluarga yang di dalamnya terdapat seorang anak yang sudah menikah dan tetap tinggal bersama orang tuanya dalam satu rumah.

2. Keluarga Berumpun

Keluarga yang di dalamnya terdapat lebih dari satu anak yang sudah menikah dan tetap tinggal bersama orang tuanya dalam satu rumah.

3. Keluarga beranting

Keluarga yang di dalamnya terdapat cucu yang sudah menikah dan tetap tinggal bersama orang tuanya dan kakek/neneknya dalam satu rumah

Menurut Galvin et al. (2018) keluarga terdiri dari enam tipe yaitu :

1. *A two parent biological family*

Keluarga ini merupakan keluarga yang tersusun atas ayah, ibu, dan anak kandungnya.

2. *A single parent family*

Keluarga yang memiliki terdiri dari hanya ada satu orangtua dan minimal satu anak, yang adanya perceraian atau perpisahan karena kematian.

3. *Blended family*

Keluarga ini terdiri dari suami, istri, anak dari pernikahan pasangan (ayah atau ibu) sebelumnya atau anak yang diadopsi.

4. *The extended or intergenerational family*

Keluarga ini merupakan keluarga besar yang terdiri lebih dari dua generasi yang terdiri dari kakek, nenek, ayah, ibu, anak, saudara ayah atau saudara ibu, pasangan dari saudara ayah atau saudara ibu serta anak dari saudara ayah atau saudara ibu.

5. *Same-sex partners*

Keluarga ini terdiri dari dua orang dewasa dengan orientasi seksual *gay* dan lesbian beserta anak yang diadopsi atau melalui prosedur *surrogacy*.

6. *Committed family*

Keluarga yang terdiri dari dua orang dewasa baik homoseksual ataupun heteroseksual yang tinggal bersama namun memutuskan untuk tinggal bersama.

Berdasarkan pemaparan di atas maka disimpulkan bahwa keluarga terdiri dari dua tipe yaitu keluarga inti yang terdiri dari ayah, ibu serta anak dan keluarga batih yang terdiri dari kakek, nenek, ayah, ibu, saudara dan anak.

2.4.5 Keberfungsian Keluarga

Menurut Lestari (2012) keberfungsian keluarga mengacu pada kualitas hidup keluarga, kesejahteraan, kompetensi, kekuatan dan kelemahan keluarga. Keberfungsian keluarga dapat dinilai dari dua hal yaitu :

a. Kelentingan keluarga (*Resiliency*)

Perspektif kelentingan keluarga melihat distres bukan hal yang buruk namun sebagai tantangan keluarga untuk selalu tumbuh dan memperbaiki dirinya sendiri.

Terdapat tiga faktor yang menjadi kunci kelentingan keluarga yaitu

1. Sistem keyakinan dalam memandang akan makna pen deritaan hidup sebagai hal yang positif sehingga akan melahirkan sikap optimis.
2. Pola pengorganisasian keluarga yang menunjukkan adanya struktur pendukung dalam mengintegrasikan anggota keluarga.
3. Komunikasi yang baik dalam memperjelas pesan untuk memperjelas situasi krisis, mengungkapkan perasaan dan menyelesaikan masalah.

b. Kekukuhan Keluarga

Kekukuhan keluarga merujuk pada kualitas relasi di dalam suatu keluarga yang memberikan sumbangan pada kesehatan emosi dan kesejahteraan keluarga. Karakteristik keluarga yang kukuh adalah memiliki komitmen untuk saling membantu meraih keberhasilan, melihat sisi baik anggota keluarga lainnya lalu mengungkapkan apresiasi, meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan bersama, mengembangkan spiritualitas, menghadapi dan menyelesaikan krisis.

Menurut Berns (2016) keluarga memiliki lima fungsi dasar yaitu :

1. Reproduksi. Keluarga memiliki tugas untuk mempertahankan populasi yang ada di dalam religi, sosial ekonomi dan peran gender
2. Dukungan ekonomi. Keluarga menyediakan tempat berlindung, makanan dan jaminan masyarakat.
3. Sosialisasi / edukasi keluarga menjadi sarana untuk transmisi nilai, keyakinan sikap pengetahuan, keterampilan dan teknik menurun dari generasi sebelumnya ke generasi yang lebih muda.
4. Penugasan peran sosial. Keluarga memberikan identitas pada anggotanya seperti ras, etnik, kebutuhan
5. Dukungan emosi. Keluarga memberikan pengalaman interaksi yang bersifat mendalam, mengasuh dan berdaya tahan sehingga memberikan rasa aman dan nyaman.

Berdasarkan pemaparan mengenai keberfungsian keluarga tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keberfungsian keluarga dapat dilihat dari kelentingan dan kekukuhan keluarga.

Melalui penjelasan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan rasa nyaman, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diterima individu dari sekumpulan orang yang memiliki hubungan darah ataupun pernikahan yang tinggal bersamanya.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Definisi Stres Kerja

Stres merujuk pada proses psikologis yang tidak diinginkan sebagai respon atas tekanan lingkungan (Robbins & Timothy A, 2013). McShane & Glinow (2018) menggambarkan stres kerja sebagai sebagai respons adaptif terhadap keadaan yang dipandang menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang.

Menurut Colquit et al (2019) stres merupakan respons psikologis terhadap tuntutan yang memiliki kepentingan tertentu bagi individu dan yang membebani atau melebihi kemampuan sumber daya individu. Sementara itu Nayaputera (2011) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yaitu situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan bagi kebanyakan orang. Lebih lanjut disebutkan bahwa stres kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan bahwa stres adalah respon adaptif pekerja yang disebabkan tekanan di lingkungan kerja.

2.5.2 Gejala Stres

Menurut Robbins & Timothy A (2013) terdapat tiga gejala stres yaitu :

A. Gejala fisiologis

Individu yang mengalami stres memiliki simptom fisiologis diantaranya adalah gangguan kardiovaskular, gangguan sistem imun, gangguan muskuloskeletal dan gangguan gastrointestinal

B. Gejala psikologis

Individu yang mengalami stres memiliki simptom psikologis diantaranya adalah merasa bosan atau tidak puas terhadap pekerjaan, ketegangan, kecemasan dan perasaan mudah marah, rendahnya komitmen organisasi, rendahnya *self esteem*, mengalami depresi serta emosi yang berlebihan dan mengalami *burn out*.

C. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres memiliki simptom perilaku diantaranya adalah perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi dan *turn over*, perubahan pola makan, meningkatnya perilaku merokok dan konsumsi alkohol, merasa gelisah dan adanya gangguan tidur.

Menurut Priyoto (2014)) dampak stres dibedakan dalam tiga kategori, yaitu :

A. Dampak fisiologi seperti *muscle myopathy*, tekanan darah naik, maag serta diare, *migraine*, *menorrhoea*, kegagalan ovulasi ada wanita, impoten dan kurang produksi semen pada pria.

B. Dampak psikologik seperti keletihan emosi, jenuh, penghayatan, menurunnya rasa kompeten dan rasa sukses.

C. Dampak perilaku seperti prestasi belajar menurun, kesulitan mengingat informasi, kesulitan mengambil keputusan dan membolos

Berdasarkan pemaparan mengenai gejala stres kerja maka disimpulkan bahwa terdapat tiga gejala stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

2.5.3 Sumber stres

Menurut Robbins & Timothy (2013) terdapat tiga faktor yang dapat menjadi sumber stres individu yaitu :

1 Faktor lingkungan

Lingkungan yang dapat menyebabkan stres pada individu ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

2 Faktor organisasional

Tekanan yang didapat dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada individu disebabkan oleh :

a. Tuntutan tugas.

Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, suhu ruangan, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya.

b. Tuntutan peran.

Faktor ini mencakup konflik peran dalam pekerjaannya dan bebankerja yang melebihi batas kesanggupan individu.

c. Tuntutan orang lain.

Faktor ini mencakup kurangnya dukungan dari rekan-rekan kerja dan perilaku negatif yang dilakukan oleh atasan dan rekan kerja seperti berkelahi, perundungan dan pelecehan seksual.

3. Faktor personal

Faktor personal pekerja yang menjadi sumber stres adalah masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian individu itu sendiri.

Menurut Luthans (2012) stres disebabkan oleh empat faktor utama yakni:

1. *Extra organizational stressors*

Merujuk pada perubahan teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal.

2. *Organizational stressors*

Merujuk pada kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Group stressors*

Merujuk pada kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup.

4. *Individual stressors*

Merujuk pada terjadinya konflik pada diri sendiri dan dengan orang lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal.

2.5.4 Manajemen Stres Kerja

Menurut Robbins & Timothy (2013) ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk manajemen stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Individu.

Strategi individu yang telah terbukti efektif adalah pelaksanaan teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien, latihan fisik dan non kompetitif seperti *jogging*, aerobik, berenang, dan berjalan santai, relaksasi seperti meditasi, hipnosis dan teknik *deep breathing* dan perluasan jaringan dukungan sosial seperti keluarga dan teman.

2. Pendekatan Organisasi

Peran organisasi dalam manajemen stres dapat dilakukan dengan cara memperbaiki mekanisme seleksi pekerja dan penempatan kerja, melaksanakan pelatihan kerja, menerapkan tujuan dan sasaran yang realistis, merancang ulang *job design*, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran, menerapkan program kesejahteraan pekerja.

Menurut Priyoto (2014) manajemen stres dilakukan dengan berbagai hal seperti berkonsentrasi, istirahat yang cukup, melakukan *self talk*, melakukan pengelolaan waktu yang efektif dan efisien dan mendapatkan dukungan dari jaringan pendukung.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka disimpulkan bahwa manajemen stres dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dilakukan oleh individu sendiri dan pendekatan organisasional dilakukan oleh organisasi tempat bekerja individu.

2.6 Peran Dukungan Keluarga Terhadap *Work – life balance*

Rasa nyaman, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok yang dapat membantu individu untuk memahami lingkungannya membantu individu untuk memposisikan pekerjaan dan rumah tangga pada posisi yang seimbang (Triwijayanti & Astiti, 2019).

Salah satu bentuk dukungan instrumental dalam dukungan sosial adalah memberikan bantuan berupa jasa (Sarafino & Smith, 2011). Bentuk bantuan jasa yang dapat diberikan oleh keluarga adalah dengan membantu mengerjakan tanggung jawabnya dalam rumah tangga. Ketika individu mendapatkan bantuan dari keluarganya seperti membantu mengasuh atau membantu mengurus rumah maka, individu tersebut memiliki kesempatan untuk fokus dalam bekerja (Edralin, 2013). Tingginya bantuan dari anggota keluarga sebagai bentuk dari dukungan instrumental mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja yang berarti, dukungan instrumental mempengaruhi dimensi *personal life enhancement work* pada variabel *work – life balance*.

Salah satu dimensi dukungan sosial adalah dukungan emosional (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan emosional dapat diperoleh melalui komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dalam keluarga adalah komunikasi yang mengandung sikap penuh kasih sayang. Komunikasi yang baik dengan pasangan dapat membuat suasana hati yang bagus (Yeni, 2013). Suasana hati yang baik mampu meningkatkan *work - life balance* (Gunawan, 2019)

Dari beberapa penjelasan mengenai hubungan antara aspek dukungan keluarga dan aspek *work – life balance* maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini

adalah terdapat peran dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

2.7 Peran Stres Kerja Terhadap *Work - life balance*

Aspek - aspek *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enchancement of work, dan work enchancement of personal life* memiliki keterkaitan dengan stres kerja. (Balkan, 2014; Miranda, 2021).

Salah satu gejala perilaku pada stres kerja adalah penggunaan alkohol (Robbins & Timothy A, 2013). Salah satu alasan penggunaan alkohol pada pekerja adalah sebagai *coping mechanism* (Artz et al., 2021). Penggunaan alkohol berkorelasi dengan perilaku agresifitas (Prabowo & Pratisti, 2017; Putri, 2018). Perilaku agresif yang dilakukan oleh pecandu alkohol adalah seperti memukul, menendang, memaki serta mengancam individu lain, yang berarti perilaku agresif menyebabkan masalah pribadi pada pekerja. Hal tersebut menunjukkan gejala perilaku dari stres mempengaruhi dimensi *work interference with personal life* pada variabel *work – life balance*.

Salah satu gejala stres adalah gejala fisiologis seperti gangguan kardiovaskular (Widya Sari et al., 2018), gangguan sistem imun (Rosyanti et al., 2017), gangguan muskuloskeletal (Galang Nurul Novian, 2020) dan gangguan gastrointestinal (Robbins & Timothy A, 2013). Gangguan fisiologis ini akan membuat pekerja tidak hadir bekerja yang nantinya mengganggu performa kerja pekerja seperti *burn out*, dan prokrastinasi (Borritz et al., 2010). Tingginya stres kerja yang diakibatkan gangguan kesehatan menyebabkan performa kerja menurun yang

berarti gejala fisiologis dari stres mempengaruhi dimensi *personal life interference with work* pada variabel *work – life balance* .

Salah satu gejala psikologis adalah kecemasan (Robbins & Timothy A, 2013). Kecemasan dapat menghambat pekerja dalam pengambilan keputusan dan memberikan kinerja yang buruk dan tidak mampu meningkatkan karir (Mortensen, 2014). Selain itu pekerja yang mengalami kecemasan akan mengalami ketegangan pikiran dan akan menunjukkan perilaku abnormal yang selanjutnya akan berdampak pada prestasi kerja (Hasibuan, 2014). Tingginya stres kerja yang diakibatkan kecemasan menyebabkan prestasi kerja dan kinerja pekerja menurun, yang berarti gejala psikologis dari stres mempengaruhi dimensi *personal life interference with work* pada variabel *work – life balance* .

Penggunaan alkohol merupakan salah satu gejala stres pada aspek perilaku (Ramadhan et al., 2017; Robbins & Timothy A, 2013). Para pekerja menggunakan alkohol sebagai *coping mechanism* atas tanggungan beban kerja (Artz et al., 2021). Penggunaan alkohol oleh pekerja memberikan dampak negatif pada pekerjaan seperti terlambat bekerja, absen kerja, turunnya produktifitas kerja, kecelakaan kerja dan konflik antar pekerja (Lambrechts et al., 2019). Hal berikut menunjukkan gejala perilaku dari stres mempengaruhi dimensi *personal life interference with work* pada variabel *work – life balance* .

Dari beberapa penjelasan mengenai hubungan antara gejala stres kerja dan aspek *work – life balance* maka memaparkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

2.8 Peran Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap *Work - life balance*

Work – life balance merupakan hal yang penting baik bagi pekerja, keluarga pekerja maupun perusahaan. Banyak faktor yang dapat memicu munculnya *work - life balance*, stres kerja dan dukungan keluarga merupakan dua variabel dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi *work – life balance* (Poulose & Sudarsan, 2017) Ketika individu dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan, jam kerja dan tanggung jawab sebagai pekerja ini dapat mengakibatkan adanya tekanan dalam diri seseorang yang berujung pada stres akibat dari pekerjaan (Dando et al., 2021). Ditambah dengan anggota keluarga yang tidak memberikan bantuan, semangat, saran dan pendampingan (Sarafino & Smith, 2011) selanjutnya individu akan mendapati dirinya tidak mampu dalam mengatasi *work - life balance*.

Beban kerja yang banyak membuat waktu individu banyak tersita untuk pekerjaan dan ketika anggota keluarga membantu meringankan pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak atau membantu mengurus rumah, maka individu tersebut memiliki kesempatan untuk fokus kerja (Edralin, 2013). Melakukan pekerjaan yang berulang – ulang dapat membuat pekerja wanita jenuh yang akan berujung pada stres kerja akan memicu rendahnya *psychological well being* individu (Ilies et al., 2010)

Penggunaan alkohol pada pekerja adalah sebagai *coping mechanism* (Artz et al., 2021). Penggunaan alkohol berkorelasi dengan perilaku agresifitas (Prabowo & Pratisti, 2017; Putri, 2018). Perilaku agresif yang dilakukan oleh pecandu alkohol adalah seperti memukul, menendang, memaki serta mengancam individu lain, yang berarti perilaku agresif menyebabkan masalah pribadi pada pekerja.

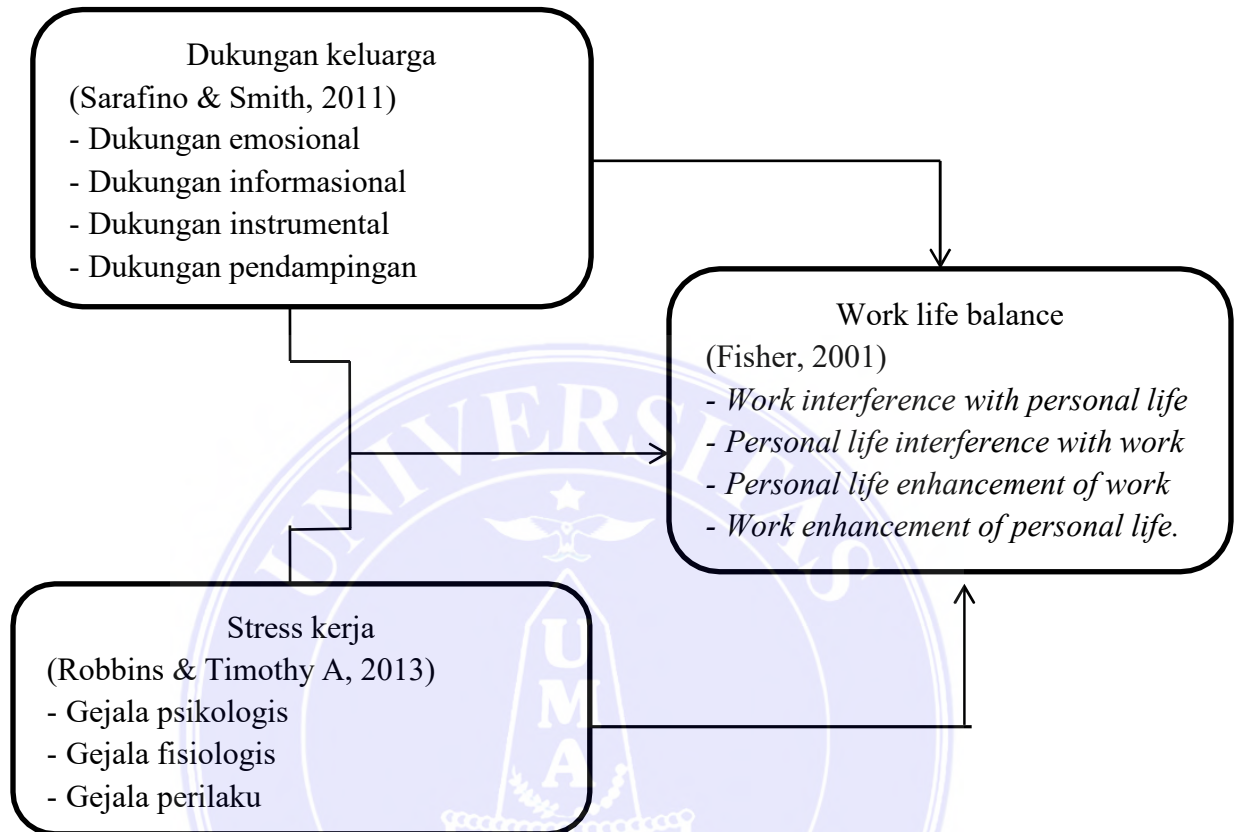
Selain itu penggunaan alkohol juga dapat membuat pekerja melakukan kesalahan di tempat kerja seperti terlambat bekerja, absen kerja, turunnya produktifitas kerja, kecelakaan kerja dan konflik antar pekerja (Lambrechts et al., 2019)

Kecemasan dapat menghambat pekerja dalam pengambilan keputusan dan memberikan kinerja yang buruk dan tidak mampu meningkatkan karir (Mortensen, 2014). Selain itu pekerja yang mengalami kecemasan akan mengalami ketegangan pikiran dan akan menunjukkan perilaku abnormal yang selanjutnya akan berdampak pada prestasi kerja pekerja (Hasibuan, 2014)

Stres juga disebabkan oleh gangguan fisiologis seperti gangguan kardiovaskular (Widya Sari et al., 2018), gangguan sistem imun (Rosyanti et al., 2017), gangguan muskulosketal (Galang Nurul Novian, 2020) dan gangguan gastrointestinal (Robbins & Timothy A, 2013). Gangguan fisiologis ini akan membuat pekerja tidak hadir bekerja yang nantinya mengganggu performa kerja pekerja seperti *burn out*, dan prokrastinasi (Borritz et al., 2010)

Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

2.9 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti

2.10 Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada peran secara simultan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.
2. Ada peran dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.
3. Ada peran stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedic keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan hal – hal yang berkaitan dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini seperti desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, prosedur penelitian dan teknik analisa data.

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan pendekatan analisisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerik (angka) yang selanjutnya akan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2017).

Ditinjau dari karakteristik masalah berdasarkan kedalaman analisisnya penelitian ini tergolong ke dalam penelitian inferensial. Penelitian inferensial merupakan penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2017).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di RSUP H. Adam Malik Medan, RS Mitra Sejati Medan dan RSU Bunda Thamrin. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2021 hingga bulan Juni 2022.

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau peran dari variabel lain. Sedangkan variabel bebas merupakan suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2017).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Variabel tergantung : *Work – life balance* (Y)
- b. Variabel bebas : Dukungan Keluarga (X1)
dan Stres kerja (X2)

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel penelitian yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2020). Adapun definisi operasional pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work – life balance*

Work – life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu, istri atau anak serta sebagai paramedis keperawatan dan menyeimbangkan tanggung jawab dalam rumah tangga dan dan pekerjaan. *Work – life balance* diukur berdasarkan dimensi *work interference with personal life, personal life interference with work, personal, life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life*. Skor diperoleh dari skor total skala *work - life balance*, dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala *work – life balance* maka semakin tinggi

work – life balance pada diri paramedis keperawatan wanita dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala *work – life balance* maka semakin rendah *work – life balance* pada diri paramedis keperawatan wanita.

2. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga adalah persepsi individu terhadap perilaku positif keluarga yang diterimanya terkait pekerjaan individu sebagai paramedis keperawatan dan kehidupan pribadinya sebagai ibu, istri atau anak. Dukungan keluarga diukur berdasarkan dimensi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

Skor diperoleh dari skor total pada skala dukungan keluarga, dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala dukungan keluarga maka semakin tinggi tingkat dukungan keluarga yang dirasakan paramedis keperawatan wanita dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala dukungan keluarga maka semakin rendah tingkat dukungan keluarga yang dirasakan paramedis keperawatan wanita.

3. Stres kerja

Stres kerja adalah respon adaptif tak diinginkan yang disebabkan tekanan pekerjaan sebagai paramedis keperawatan. Stres kerja diukur berdasarkan gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Skor diperoleh dari skor total pada skala stres kerja, dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala stres kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami paramedis keperawatan wanita dan sebaliknya semakin rendah skor pada

skala stres kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan paramedis keperawatan wanita.

3.5 Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang memiliki karakteristik sama dan hendak didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitiannya (Azwar, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Paramedis keperawatan adalah individu yang menempuh pendidikan kesehatan non kedokteran yang bertugas memberi pelayanan kesehatan langsung kepada pasien (Permenkes, 1971). Rumah sakit yang dipilih oleh peneliti untuk mewakili rumah sakit di kota Medan adalah RSUP H. Adam Malik, RSU Mitra Sehati dan RSU Bunda Thamrin. dengan total paramedis keperawatan sebanyak 1.013 orang.

3.6 Sampel

Sampel merupakan sebahagian dari populasi (Azwar, 2020). Maka sampel dari penelitian ini adalah sebahagian dari paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

Karakteristik sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bekerja di rumah sakit Kota Medan.

Pemilihan rumah sakit dalam penelitian ini didasarkan pada tipe rumah sakit yakni tipe A, B dan C. Rumah sakit tipe A yang dipilih adalah RSUP H. Adam Malik, rumah sakit tipe B yang dipilih adalah RSU Mitra Sehati dan rumah sakit tipe C yang dipilih adalah RSU Bunda Thamrin.

2. Paramedis keperawatan wanita

Partisipan penelitian merupakan wanita yang berprofesi sebagai perawat atau bidan

Sampel dalam penelitian ini adalah paramedis keperawatan yang berasal dari tiga rumah sakit di Kota Medan yakni RSUP H. Adam, RSU Mitra Sejati dan RSU Bunda Thamrin sebanyak 324 orang.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel penelitian seharusnya dilakukan dengan menggunakan teknik tertentu agar sampel yang didapatkan adalah sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel berstrata proporsional (*proportional stratified sampling*). Pengambilan sampel berstrata proporsional (*proportional stratified sampling*) dilakukan dengan cara menentukan proporsi tiap-tiap stratanya (Azwar, 2020).

Berikut ini adalah rincian jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 populasi dan sampel penelitian

No	Rumah Sakit	Populasi	Sampel
1.	RSUP H. Adam Malik	883 orang	193 orang
2.	RSU Mitra Sejati	221 orang	50 orang
3.	RSU Bunda Thamrin	341 orang	81 orang
	Total	1.013 orang	324 orang

Dari 883 orang paramedis keperawatan di RSUP H. Adam Malik, sebanyak 193 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari 221 orang paramedis keperawatan di RSU Mitra Sejati

sebanyak 50 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari 341 orang paramedis keperawatan di RSUD Bunda Thamrin, sebanyak 81 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Total sampel dalam penelitian ini adalah 324 orang.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan tiga instrumen untuk mengumpulkan data penelitian yaitu :

1. Skala *work - life balance*

Skala *work – life balance* dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) yang bertujuan untuk mengukur *work – life balance* pekerja. Instrument ini berbentuk skala likert dengan 17 item yang telah mencakup keseluruhan dimensi *work – life balance* yang diusung oleh Fisher (2001) yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*.

Skala *work – life balance* telah diadaptasi dengan diterjemahkan ke bahasa indonesia, dilakukan uji *content validity* oleh para *expert* dan diuji validitas serta reliabilitasnya kepada 460 pekerja BUMN di Bandung oleh Gunawan (2019) dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa item pada *work – life balance* memiliki nilai SLF $>0,5$ dan nilai CR $> 0,7$ dan nilai VE $> 0,5$ sehingga seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Dan peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala *work – life balance* kepada 150 partisipan. Berdasarkan tabel 3.2 dan tabel

3.3 diperoleh hasil bahwa skala *work – live balance* teruji valid dan reliabel tanpa ada item yang gugur, dengan nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai *pearson correlation* bernilai positif yang berada diantara 0,198 sampai dengan 0,748 serta nilai Cronbach's alpha = 0,856.

Tabel 3.2 Reliabilitas skala *work – life balance*

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,856	Reliabel

Tabel 3.3 Validitas skala *work – life balance*

Item	R hitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,602	0,159	0,000	Valid
2	0,733	0,159	0,000	Valid
3	0,673	0,159	0,000	Valid
4	0,670	0,159	0,000	Valid
5	0,631	0,159	0,000	Valid
6	0,748	0,159	0,000	Valid
7	0,683	0,159	0,000	Valid
8	0,556	0,159	0,000	Valid
9	0,743	0,159	0,000	Valid
10	0,640	0,159	0,000	Valid
11	0,717	0,159	0,000	Valid
12	0,389	0,159	0,000	Valid
13	0,242	0,159	0,000	Valid
14	0,367	0,159	0,000	Valid
15	0,282	0,159	0,000	Valid
16	0,268	0,159	0,000	Valid
17	0,198	0,159	0,000	Valid

Skala *Work – life balance* ini memberikan lima pilihan alternatif yaitu tidak pernah, jarang, kadang kadang, sering dan sangat sering. Skor item untuk pilihan tidak pernah = 1, jarang = 2, kadang kadang = 3, sering = 4 dan sangat sering = 5. Total skor skala menunjukkan bahwa tinggi – rendahnya kemampuan pekerja dalam menyeimbangkan peran, waktu,

energi dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Skor tertinggi dalam skala ini adalah 85 dan skor terendahnya adalah 17.

Tabel 3.4 Blueprint *Work - life balance*

Dimensi	Item	Jumlah
<i>Work interference with personal life</i>	1,2,3,4,5	5
<i>Personal life interference with work</i>	6,7,8,9,10,11	6
<i>Work enhancement of personal life</i>	12,13,14	3
<i>Personal life enhancement of work</i>	15,16,17	3
Total		17

Tabel 3.1 menunjukkan skala *work – life balance* memiliki empat dimensi dengan 17 jumlah item.

Tabel 3.5 kategorisasi norma nilai kumulatif *Work - life balance*

Rentang nilai	Kategori
17 – 39	Rendah
40 – 62	Sedang
62 – 85	Tinggi

Tabel 3.2 menunjukkan kategorisasi norma nilai kumulatif skala *work - life balance*.

2. Skala dukungan keluarga

Skala dukungan keluarga dikembangkan oleh peneliti yang bertujuan untuk mengukur persepsi pekerja terhadap dukungan dari anggota keluarga yang diterimanya. Skala dukungan keluarga ini berbentuk skala likert dengan 34 item yang mencakup keseluruhan dimensi dukungan sosial yang diusung oleh Sarafino dan Smith (2011) yaitu dukungan emosional,

dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

Skala dukungan keluarga telah dilakukan uji *content validity* oleh tiga orang profesional lalu dilakukan pengujian dengan menggunakan *aiken's content validity index* dan diperoleh hasil bahwa keseluruhan item skala dukungan keluarga memiliki indeks yang tinggi.

Kemudian peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala dukungan keluarga kepada 150 partisipan. Tabel 3.6 dan tabel 3.7 menunjukkan bahwa skala dukungan keluarga teruji valid dan reliabel tanpa ada item yang gugur, dengan nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai *pearson correlation* bernilai positif yang berada diantara 0,235 sampai dengan 0,727 serta nilai Cronbach's alpha = 0,943.

Tabel 3.6 Reliabilitas skala dukungan keluarga

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,943	Reliabel

Tabel 3.7 Validitas skala dukungan keluarga

Item	R hitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,607	0,159	0,000	Valid
2	0,653	0,159	0,000	Valid
3	0,469	0,159	0,000	Valid
4	0,726	0,159	0,000	Valid
5	0,544	0,159	0,000	Valid
6	0,583	0,159	0,000	Valid
7	0,611	0,159	0,000	Valid
8	0,684	0,159	0,000	Valid
9	0,623	0,159	0,000	Valid
10	0,709	0,159	0,000	Valid
11	0,721	0,159	0,000	Valid
12	0,714	0,159	0,000	Valid

13	0,509	0,159	0,000	Valid
14	0,442	0,159	0,000	Valid
15	0,547	0,159	0,000	Valid
16	0,703	0,159	0,000	Valid
17	0,722	0,159	0,000	Valid
18	0,648	0,159	0,000	Valid
19	0,536	0,159	0,000	Valid
20	0,612	0,159	0,000	Valid
21	0,526	0,159	0,000	Valid
22	0,514	0,159	0,000	Valid
23	0,727	0,159	0,000	Valid
24	0,607	0,159	0,000	Valid
25	0,235	0,159	0,000	Valid
26	0,651	0,159	0,000	Valid
27	0,590	0,159	0,000	Valid
28	0,440	0,159	0,000	Valid
29	0,462	0,159	0,000	Valid
30	0,657	0,159	0,000	Valid
31	0,637	0,159	0,000	Valid
32	0,670	0,159	0,000	Valid
33	0,535	0,159	0,000	Valid
34	0,547	0,159	0,000	Valid

Skala dukungan keluarga ini memberikan lima pilihan alternatif yaitu tidak pernah, jarang, kadang kadang, sering dan sangat sering. Skor item *favoravble* untuk pilihan tidak pernah = 1, jarang = 2, kadang kadang = 3, sering = 4 dan sangat sering = 5. Skor item *unfavoravble* untuk pilihan tidak pernah = 5, jarang = 4, kadang kadang = 3, sering = 2 dan sangat sering = 1. Total skor skala menunjukkan bahwa tinggi – rendahnya persepsi individu terhadap perilaku positif keluarga yang diterimanya mengenai pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Skor tertinggi dalam skala ini adalah 170 dan skor terendahnya adalah 34.

Tabel 3.8 *Blueprint* Dukungan Keluarga

Dimensi	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorrable</i>	
Dukungan Emosional	1,2,3,11,12,22,23,31	13,21,30,32	12
Dukungan Instrumental	4,5,15	14,24,25,33	7
Dukungan Informasional	6,7,8,16,17,18,26	27,28,34	10
Dukungan Pendampingan	9,10,19	20,29	5
Total	21	13	34

Tabel 3.8 menunjukkan skala dukungan keluarga memiliki empat dimensi dengan 34 jumlah item.

Tabel 3.9 kategorisasi norma nilai kumulatif skala dukungan keluarga

Rentang nilai	Kategori
34 – 79	Rendah
80 – 125	Sedang
126 – 170	Tinggi

Tabel 3.9 menunjukkan kategorisasi norma nilai kumulatif skala dukungan keluarga.

3. Skala stres kerja

Skala stres kerja dikembangkan oleh Dinyati (2019) yang bertujuan untuk mengukur respon adaptif pekerja yang disebabkan tekanan di lingkungan kerja. Instrumen ini berbentuk skala likert dengan 47 item yang telah mencakup keseluruhan gejala stres kerja yang diusung oleh Robbins & Timothy A (2013) yaitu aspek psikologis, aspek perilaku dan aspek fisiologis.

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas skala stres kerja ini terhadap 150 partisipan. Tabell 3.10 dan tabel 3.11 menunjukkan bahwa 46 item skala stres kerja valid dan reliabel dan 1 item gugur yaitu item no 21 karena tidak valid dengan koefisien validitas r_{bt} -0,033. Setelah item tersebut dieliminasi, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kembali, dan diperoleh nilai sig. (2 – tailed) < 0,05 dan nilai *pearson correlation* bernilai positif, yakni antara 0,203 sampai dengan 0,773 serta nilai cronbach's alpha = 0,743.

Tabel 3.10 Validitas skala stres kerja sebelum item di eliminasi

Item	R hitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,558	0,159	0,000	Valid
2	0,638	0,159	0,000	Valid
3	0,585	0,159	0,000	Valid
4	0,538	0,159	0,000	Valid
5	0,482	0,159	0,000	Valid
6	0,498	0,159	0,000	Valid
7	0,488	0,159	0,000	Valid
8	0,606	0,159	0,000	Valid
9	0,760	0,159	0,000	Valid
10	0,525	0,159	0,000	Valid
11	0,458	0,159	0,000	Valid
12	0,588	0,159	0,000	Valid
13	0,585	0,159	0,000	Valid
14	0,639	0,159	0,000	Valid
15	0,224	0,159	0,000	Valid
16	0,634	0,159	0,000	Valid
17	0,555	0,159	0,000	Valid
18	0,629	0,159	0,000	Valid
19	0,623	0,159	0,000	Valid
20	0,739	0,159	0,000	Valid
21	- 0,033	0,159	0,000	Tidak Valid
22	0,684	0,159	0,000	Valid
23	0,511	0,159	0,000	Valid
24	0,467	0,159	0,000	Valid
25	0,441	0,159	0,000	Valid
26	0,308	0,159	0,000	Valid

27	0,533	0,159	0,000	Valid
28	0,605	0,159	0,000	Valid
29	0,429	0,159	0,000	Valid
30	0,558	0,159	0,000	Valid
31	0,540	0,159	0,000	Valid
32	0,310	0,159	0,000	Valid
33	0,203	0,159	0,000	Valid
34	0,644	0,159	0,000	Valid
35	0,773	0,159	0,000	Valid
36	0,619	0,159	0,000	Valid
37	0,451	0,159	0,000	Valid
38	0,415	0,159	0,000	Valid
39	0,378	0,159	0,000	Valid
40	0,635	0,159	0,000	Valid
41	0,528	0,159	0,000	Valid
42	0,602	0,159	0,000	Valid
43	0,514	0,159	0,000	Valid
44	0,457	0,159	0,000	Valid
45	0,513	0,159	0,000	Valid
46	0,554	0,159	0,000	Valid
47	0,632	0,159	0,000	Valid

Tabel 3.11 Reliabilitas skala stres kerja setelah item di eliminasi

Cronbach's Alpha	Keterangan
0747	Reliabel

Tabel 3.12 Validitas skala stres kerja setelah item di eliminasi

Item	R hitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,558	0,159	0,000	Valid
2	0,638	0,159	0,000	Valid
3	0,585	0,159	0,000	Valid
4	0,538	0,159	0,000	Valid
5	0,482	0,159	0,000	Valid
6	0,498	0,159	0,000	Valid
7	0,488	0,159	0,000	Valid
8	0,606	0,159	0,000	Valid
9	0,760	0,159	0,000	Valid
10	0,525	0,159	0,000	Valid
11	0,458	0,159	0,000	Valid
12	0,588	0,159	0,000	Valid
13	0,585	0,159	0,000	Valid

14	0,639	0,159	0,000	Valid
15	0,224	0,159	0,000	Valid
16	0,634	0,159	0,000	Valid
17	0,555	0,159	0,000	Valid
18	0,629	0,159	0,000	Valid
19	0,623	0,159	0,000	Valid
20	0,739	0,159	0,000	Valid
22	0,684	0,159	0,000	Valid
23	0,511	0,159	0,000	Valid
24	0,467	0,159	0,000	Valid
25	0,441	0,159	0,000	Valid
26	0,308	0,159	0,000	Valid
27	0,533	0,159	0,000	Valid
28	0,605	0,159	0,000	Valid
29	0,429	0,159	0,000	Valid
30	0,558	0,159	0,000	Valid
31	0,540	0,159	0,000	Valid
32	0,310	0,159	0,000	Valid
33	0,203	0,159	0,000	Valid
34	0,644	0,159	0,000	Valid
35	0,773	0,159	0,000	Valid
36	0,619	0,159	0,000	Valid
37	0,451	0,159	0,000	Valid
38	0,415	0,159	0,000	Valid
39	0,378	0,159	0,000	Valid
40	0,635	0,159	0,000	Valid
41	0,528	0,159	0,000	Valid
42	0,602	0,159	0,000	Valid
43	0,514	0,159	0,000	Valid
44	0,457	0,159	0,000	Valid
45	0,513	0,159	0,000	Valid
46	0,554	0,159	0,000	Valid
47	0,632	0,159	0,000	Valid

Skala stres kerja ini memberikan lima pilihan alternatif yaitu tidak pernah, jarang, kadang kadang, sering dan sangat sering. Skor item *favorable* untuk pilihan sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, netral = 3, setuju = 4 dan sangat setuju = 5. Skor item *unfavorable* untuk pilihan tidak pernah = 5, jarang = 4, kadang kadang = 3, sering = 2 dan sangat

sering = 1. Total skor skala menunjukkan bahwa tinggi – rendahnya respon adaptif pekerja yang disebabkan tekanan di lingkungan kerja. Skor tertinggi dalam skala ini adalah 230 dan skor terendahnya adalah 46

Tabel 3.5 Blueprint skala stres kerja

Dimensi	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Psikologis	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17	2, 10, 11, 15, 18	18
Perilaku	19, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36	21, 26, 27, 28, 33, 37	19
Fisiologis	38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47	43	10
Total			46

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki tiga aspek dengan 47 jumlah item.

Tabel 3.6 kategorisasi norma nilai kumulatif skala stres kerja

Rentang nilai	Kategori
46 – 106	Rendah
107 – 168	Sedang
169 - 230	Tinggi

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki tiga kategori dalam kategorisasi norma nilai kumulatif yaitu tinggi dan rendah.

3.8 Prosedur Penelitian

a. Tahap persiapan, yaitu:

1. Izin penelitian

Setelah fenomena ditemukan pada instansi, selanjutnya peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut lalu, peneliti meminta

izin kepada pengembang instrumen penelitian *work – life balance* dan stres kerja.

2. Pembuatan Alat Ukur

Sebelum peneliti mengambil data di lapangan, peneliti membuat instrumen penelitian berdasarkan teori yang digunakan. Setelah instrumen tersebut selesai dibuat, maka peneliti akan menelaah item – item tersebut bersama dosen pembimbing dan para *expert* dibidangnya untuk mengetahui validitas alat ukur tersebut.

3. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti membuat skala untuk diujicobakan pada subjek penelitian dalam untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Apabila hasil uji validitas dan reliabilitas kurang baik, maka peneliti akan melakukan revisi alat ukur terlebih dahulu sebelum melakukan penyebaran skala tersebut kepada subjek penelitian.

b. Tahap pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penelitian ini dilakukan setelah uji coba dan revisi alat ukur dilakukan. Peneliti menyebarkan skala penelitian yang ditujukan kepada subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Tahap pengolahan data

Setelah memperoleh data dari instrumen yang digunakan pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengolahan data penelitian dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22 *for windows*.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan metode uji regresi berganda (*multiple regression*). Analisis regresi berganda merupakan salah satu cara memprediksi hasil pengukuran variabel dari satu atau beberapa variabel bebas (Santoso, 2019). Proses pengujian akan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 *for windows*.

Menurut Azwar (2012) Secara umum persamaan regresi berganda menggunakan rumus berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y = Variabel dependent

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel independent 1

X₁ = variabel independent 1

b₂ = koefisien regresi variabel independent 2

X₂ = variabel independent 2

Selanjutnya, berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah nilai variabel *dependent* jika tidak ada pengaruh dari variabel *independent*.

- Nilai koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel independent secara simultan (X_1 dan X_2) maka semakin tinggi nilai variabel dependent.
- Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel independent secara simultan (X_1 dan X_2) maka semakin rendah nilai variabel dependent.

3.9.2 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan dua jenis pengujian yaitu :

1. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar peran variabel independen yang secara bersama sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis of variance (ANOVA)

Dimana bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : H_1 = 0$, artinya semua variabel independent secara simultan tidak berperan terhadap variabel dependent.
- $H_0 : H_1 \neq 0$, artinya semua variabel independent secara simultan berperan terhadap variabel dependent.

Selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel seperti sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar peran variabel independen yang secara parsial (masing – masing) terhadap variabel dependen. Dimana bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : H_1 = 0$, artinya suatu variabel independent secara parsial tidak berperan terhadap variabel dependent.
- $H_0 : H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independent secara parsial berperan terhadap variabel dependent.

Selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel seperti sebagai berikut :

- Jika $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (*R square*)

Uji koefisien determinasi (*R square*) digunakan untuk menjelaskan besaran kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Apabila nilai koefisien determinan pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependent dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi menjauhi angka satu(1) atau mendekati angka nol(0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Secara umum uji determinasi dapat dilakukan dengan rumus berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

D = Variabel dependent (teegantung)

R = Nilai korelasi berganda

100% = persentase kontribusi

3.9.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi berganda maupun regresi sederhana terdapat uji asumsi yang harus dipenuhi yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian pada variabel-variabel yang akan diteliti telah berdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Asumsi dapat terpenuhi jika data residu berdistribusi normal, yakni bila nilai $p > .05$ (Santoso, 2018)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui data tentang hubungan antar variabel yang linier (Santoso, 2018). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan uji test for linearity dan dikatakan asumsi terpenuhi jika data bersifat linier, yakni apabila nilai *linearity sig.* $< .05$.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi pada antar variabel bebas. Uji autokorelasi dalam analisis regresi berganda menunjukkan tidak terjadinya korelasi serial antar kesalahan pengganggu. Model regresi yang

baik apabila tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi maka akan menggunakan metode Durbin-Watson (Santoso, 2018)

4. Uji Homokedastisitas

Uji homokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Santoso, 2018). Uji homokedastisitas dilakukan dengan melihat gambaran pada grafik antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi variabel dependen (tergantung). Asumsi terpenuhi jika tidak terdapat pola tertentu yang terbentuk pada grafik tersebut.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen (Santoso, 2019). Dalam penelitian ini variabel yang hendak diuji adalah variabel dukungan keluarga dan variabel stres kerja. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*, asumsi bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada data penelitian dapat terpenuhi jika nilai VIF berada disekitar angka 1 dan jika nilai *tolerance* mendekati angka 1.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan, kesimpulan yang diambil peneliti adalah sebagai berikut :

1. Subjek penelitian ini memiliki dukungan keluarga yang tinggi. stres kerja yang tinggi dan work – life balance yang rendah.
2. Terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan F hitung $90.602 > F$ tabel 19.493 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$
3. Terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan T hitung $10.910 > T$ tabel 1.967 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$
4. Terdapat peran negatif dan signifikan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan T hitung $-8.260 > T$ tabel 1.967 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$
5. Subjek penelitian ini sebahagian besar memiliki status perkawinan kawin, tinggal bersama keluarga inti, berprofesi sebagai perawat selama

lebih dari tiga tahun maka hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan kepada paramedis keperawatan kota Medan yang memiliki status perkawinan kawin, tinggal bersama keluarga inti, berprofesi sebagai perawat selama lebih dari tiga tahun

5.2 Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran metodologis terhadap penelitian selanjutnya yaitu :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif ataupun *mixed design* agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *work life balance*

Peneliti mengajukan beberapa saran praktis terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi paramedis keperawatan wanita, diharapkan mampu melaksanakan manajemen stres yang baik

Paramedis keperawatan wanita dapat melakukan beberapa hal untuk menurunkan tingkat stres yang diimbangnya, yaitu: manajemen waktu yang efektif dan efisien, olahraga teratur, relaksasi seperti latihan pernafasan dan meditasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial dan bersantai.

2. Bagi keluarga keluarga paramedis keperawatan wanita, diharapkan untuk konsisten dalam memberikan dukungan kepada paramedis keperawatan wanita baik dengan memberi rasa nyaman, perhatian, semangat, informasi yang bermanfaat, bantuan materil, bantuan fasilitas maupun mendampingi paramedis keperawatan wanita di saat mereka butuhkan.

3. Bagi RSUP H. Adam Malik, RSU Mitra Sejati dan RSU Bunda Thamrin, diharapkan lebih aktif untuk memberikan edukasi ataupun kegiatan terkait manajemen stres kerja seperti :

- Kegiatan menganalisis kondisi kerja dengan menggunakan acuan *ergonomics check point* sesuai ketentuan yang berlaku dan pemeriksaan kesehatan fisik dan psikologis paramedis keperawatan wanita, setelah hasil analisis diperoleh kemudian disusun program manajemen stres yang sesuai baik dari segi tugas, organisasi maupun lingkungan kerja.
- Penyediaan fasilitas konselor maupun psikolog industri dan organisasi untuk membantu pekerja mendapatkan *insight* dalam pemecahan masalah, memfasilitasi individu dalam ranah pekerjaannya untuk mengubah perilaku yang menghambatnya untuk menjadi paramedis keperawatan wanita yang produktif dan memelihara kesehatan mental secara positif.
- Kegiatan pelatihan pemberdayaan mekanisme *coping* bagi para pekerja untuk. Dalam pelatihan tersebut paramedis keperawatan wanita diedukasi mengenai mengenali dan menata emosi dan pikiran,

keterampilan *problem focus technique* dan *assertive communicationskill*.



DAFTAR PUSTAKA

- Artz, B., Green, C. P., & Heywood, J. S. (2021). Does performance pay increase alcohol and drug use? *Journal of Population Economics*, 34(3). <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00776-4>
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). In *Pustaka Pelajar* (Issue June 2011).
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (I)*. PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian (XVI)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistika. (2021). Berita Resmi Statistik (5 Februari 2021). In *bps.go.id* (Issue 27).
- Bahar, D. F., & Arif Partono, P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail . Onur Balkan -Asst. Proffesor University of Turkish Aviation Association Turkey*, 3.
- Berns, R. M. (2016). Child, family, school, community. Socialization and support. In *Stanford. United States of America* (Vol. 5, Issue 64).
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., Villadsen, E., Diderichsen, F., & Kristensen, T. S. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. Prospective results of the Danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10). <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f12f95>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19). <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Dando, M. L. Y. D., Fanggidae, R. F., & Fanggidae, A. H. J. (2021). Pengaruh Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Medis Wanita Melalui Stres Kerja.

- Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1).
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i1.557>
- Dinyati, D. D. (2019). Uji Validitas Ukur Stres. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 7(2).
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i2.12100>
- Dougherty, J. E., & Pfaltzgraff, R. L. J. (2001). Theoretical approaches to International Relations. In *Contending Theories of International Relations A Comprehensive Survey*.
- Edralin, D. M. (2013). Work and life harmony: An exploratory case study of EntrePinays. *DLSU Business and Economics Review*, 22(2).
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of work life balance. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), 144–153. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Fisher, Gwenith G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4).
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, Gwenith Gwyn. (2001). WORK/PERSONAL LIFE BALANCE: A CONSTRUCT DEVELOPMENT STUDY. In *Dissertation*.
- Galang Nurul Novian, J. (2020). Stres Kerja Para Pustakawan Di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 9(2).
- Galvin, K. M., Braithwaite, D. O., Schrodt, P., & Bylund, C. L. (2018). Family communication: Cohesion and change, tenth edition. In *Family Communication: Cohesion and Change, Tenth Edition*.
<https://doi.org/10.4324/9781315228846>
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). Families That Work. In *Families That Work*. <https://doi.org/10.17226/18669>
- Gunawan, G. (2019). RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2). <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>

- Handayani, A., Afati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan*.
- Hasibuan, E. (2014). MENINGKATKAN KEMAMPUAN PEMAHAMAN DAN MENGURANGIKECEMASAN MATEMATIS SISWA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PEMBELAJARAN ARIAS. *Tesis Universitas Pendidikan Indonesia*. <http://repository.upi.edu/id/eprint/13440>
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2).
- Himmawan, G. H. (2020). Gambaran Work-Life Balance Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 88. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p88-95>
- Hurlock, E. B. (2010). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti & Soejarwo). In *Jakarta: Erlangga*.
- Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x>
- Ji, R. B. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 03(10). <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Kemenkes RI. (2017). Info Datin 12 Mei Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*.
- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit. *Cell*, 3(4), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025%0A> <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0A> <http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577%0A><http://>
- Lambrechts, M. C., Vandersmissen, L., & Godderis, L. (2019). Alcohol and other drug use among Belgian workers and job-related consequences. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(9). <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105690>

- Lee, B. (2018). Working Mothers Satisfaction: The Influence of Time Demands and Time- Based Conflict. *Journal of Mental Disorders and Treatment*, 04(02). <https://doi.org/10.4172/2471-271x.1000158>
- Lestari, S. (2012). Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga,. In *Jakarta:Prenada Media Group* (Edisi Pert). PRENADAMEDIA.
- Luthans, F. (2012). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik indonesia Nomor : 262/MEN.KES/Per/VII/1979 tentang Standarisasi Ketenagaan Rumah Sakit, (1979).
- Miranda, C. V. (2021). Hubungan work life balance dengan stres kerja pada tenaga pendidik. In *SKRIPSI Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, work, and coping. *Psychologist-Manager Journal*, 17(3). <https://doi.org/10.1037/mgr0000020>
- Nugraheni, W. ., Marhaeni, T. ., & Sucihatningsih, D. W. P. (2012). PERAN DAN POTENSI WANITA DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN EKONOMI KELUARGA NELAYAN. *Journal of Educational Social Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/jess.v1i2.739>
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of Family Support in Balancing Personal and Work Life of Women Employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3).
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3). <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Prabowo, A. G., & Pratisti, W. D. (2017). Studi fenomenologis "Perilaku Agresif Pada Pecandu Alkohol. *Himpisi*, 1.
- Prakoso, P. I. (2020). Peran Wanita dalam Industri Kerajinan Gerabah di Dusun Semampir, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 6(2). <https://doi.org/10.24821/jtks.v6i2.4773>
- Priyoto. (2014). *Konsep manajemen stress*. Nuha Medika.

- Putri, H. B. (2018). Perilaku Agresif pada Mahasiswa Pecandu Miras. *Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*.
- Ramadhan, M. H., Syarniah, & Mahdalena. (2017). Hubungan Tingkat Stres Dengan Konsumsi Minuman Beralkohol Pada Remaja Di Kelurahan Landasan Ulin Timur. *Jurnal Citra Keperawatan*, 5.
- Rincy, V.M., Panchanatham, N. (2010). Development of a Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50–58.
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2013). Organizational Behavior. In *Pearson* (Vol. 15).
- Rosyanti, L., Usman, R. D., Hadi, I., & Syahrianti, S. (2017). Kajian Teoritis Hubungan antara Depresi dengan Sistem Neuroimun. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 9(2). <https://doi.org/10.36990/hijp.v9i2.104>
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2). <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Santoso, S. (2018). Menguasai SPSS versi 25. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Santoso, S. (2019). Mahir Statistik Parametrik. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Santrock, J. W. (2013). Life-Span Development 13th ed. In *McGraw Hill*.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed.). In *John Wiley & Sons, inc.*
- Schabracq, M. J. (2004). Everyday Well-Being and Stress in Work and Organisations. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch2>
- Schermerhorn, J. R. (2013). Introduction to Management, 12th Edition International Student Version. In *Willey*.

- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work -life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2).
- Soetanto, C. (2016). Aktualisasi diri pada wanita karir yang mengurus rumah tangga. *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.
- TAUFIK, M. (2022). *Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Perawat Wanita*.
<https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47386/141301060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Taylor, S. E. (2012). Social Support: A Review. In *The Oxford Handbook of Health Psychology*.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02).
<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Tuwu, D. (2018). PERAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM MEMENUHI EKONOMI KELUARGA: DARI PERAN DOMESTIK MENUJU SEKTOR PUBLIK. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1).
<https://doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Waite, L. (2020). Social Participation, Social Support, and Social Policy Among Older Adults. *Innovation in Aging*, 4(Supplement_1).
<https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.3531>
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender Influences on the Work-Related Stress-Coping Process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39–46. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000033>
- Widya Sari, T., Kartika Sari, D., Kurniawan, Mb., Herman Syah, Mi., Yerli, N., Qulbi, S., Ilmu Kesehatan Masyarakat, D., Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, F., & Program Studi Profesi Dokter, M. (2018). Hubungan Tingkat Stres Dengan Hipertensi Pada Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Sidomulyo Rawat Inap Kota Pekanbaru. *Collaborative Medical Journal (CMJ)*, 1(3).
- Widyasari, P. I., & Ratnadi, N. M. D. (2018). Budaya Organisasi Berorientasi Hasil dan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi

Penganggaran Pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi*.
<https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p27>

Yeni, F. (2013). DINAMIKA KOMUNIKASI ANTAR PASANGAN. *NERS
Jurnal Keperawatan*, 9(2). <https://doi.org/10.25077/njk.9.2.109-115.2013>







LAMPIRAN I

ETHICAL CLEARANCE DAN

SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
FAKULTAS KEPERAWATAN
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN**
Jl. Prof.Maas No.3 Kampus USU 20155 Medan INDONESIA. Tel : +62-61-8213318
Fax: +62-61-8213318, E-Mail : Fkep_kepk@yahoo.co.id

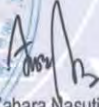
Nomor : 2539/VI/SP/2022
Hal : Persetujuan Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Keperawatan USU

Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Keperawatan USU, dengan ini menyatakan penelitian :

Nama : Putri Fatimah
NIM : 201804048
Judul : Pengaruh Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan

telah dikaji dan diputuskan bahwa proposal penelitian tersebut tidak bertentangan dengan nilai dan norma kemanusiaan.

Medan, 31 Mei 2022
KEPK Fakultas Keperawatan USU
Ketua,


Dr. Sifi Zahara Nasution, S.Kp, MNS
NIP. 197103052001122001



KEMENTERIAN KESEHATAN RI

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan KM. 12 Kotak Pos. 246
Telp. (061) 8360361 - 83600405 - 8360143 - 8360341 - 8360051 - Fax. (061) 8360255
Web: www.rsham.co.id Email: admin@rsham.co.id
MEDAN - 20136



Nomor : KP.01.01/ XV.I.1A.2/105/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian / Pengambilan Data

10 Juni 2022

Yang terhormat,

Ka.Ru.....

RSUP H. Adam Malik

di - Tempat

Mohon diterima Peneliti tersebut dibawah ini untuk mengikuti Penelitian dan Pengambilan Data sampai selesai dengan judul penelitian :

“Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance Pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan”

NO	NAMA	NIM	Pendidikan
I.	Putri Fatimah	201804048	Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area

Demikian permohonan ini disampaikan. Atas perhatian bapak diucapkan terima kasih.

Ka. Instalasi Gawat Darurat


Dr.dr.Kamal Basri Siregar, M.Ked(Surg), SpB(K)Onk, FICS
NIP. 19601213198901 1 001





KEMENTERIAN KESEHATAN RI

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan KM. 12 Kotak Pos. 246
Telp. (061) 8360361 - 83600405 - 8360143 - 8360341 - 8360051 - Fax. (061) 8360255
Web: www.rsham.co.id Email: admin@rsham.co.id
MEDAN - 20136



Nomor : LB.02.01.XV.III.2.2.2/1782 /2022

6 Juni 2022

Perihal : Izin Pengambilan Data

Yth.....

RSUP H Adam Malik

Medan

Meneruskan surat Direktur SDM, Pendidikan dan Umum RSUP H.Adam Malik Medan Nomor: LB.02.01.XV.III.2.2.2/1762/2022, tanggal 3 Juni 2022 perihal : Izin Penelitian, maka bersama ini kami hadap kan peneliti / Mahasiswa tersebut untuk dibantu dalam pelaksanaannya. Adapun nama Peneliti /Mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian adalah sebagai berikut :

N a m a : Putri Fatimah

N I M : 201804048

Institusi : Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area

J u d u l : "Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan"

Surat Izin Pengambilan Data ini berlaku sampai dengan penelitian ini selesai dilaksanakan. Perlu kami informasikan bahwa Peneliti harus memberikan Laporan Hasil Penelitian berbentuk PDF ke Substansi Diklit dan melaporkan ke Diklit Hasil Penelitian yang telah dipublikasikan. Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Koordinator Pendidikan & Penelitian

dr. Mohammad Fahdhy, Sp. OG, MSc
NIP. 196405091995031001





KEMENTERIAN KESEHATAN RI

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan KM. 12 Kotak Pos. 246
Telp. (061) 8360361 - 83600405 - 8360143 - 8360341 - 8360051 - Fax. (061) 8360255
Web: www.rsham.co.id Email: admin@rsham.co.id
MEDAN - 20136



Nomor : LB.02.01/XV.III.2.2.2/1762 /2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

3 Juni 2022

Yang Terhormat,
Direktur
Pascasarjana
Universitas Medan Area
Di
Tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 593/PPS-UMA/D/01/I/2022 tanggal 27 Mei 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area an:

Nama : Putri Fatimah
NIM : 201804048
Judul Penelitian : Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan

maka dengan ini kami informasikan persyaratan untuk melaksanakan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penelitian sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang berlaku di RSUP H.Adam Malik dan harus mengutamakan kenyamanan dan keselamatan pasien.
2. Hasil Penelitian yang telah di publikasi dilaporkan ke RSUP H. Adam Malik Cq. Pendidikan dan Penelitian dengan melampirkan bukti publikasi.

Proses selanjutnya peneliti dapat menghubungi Sub Koordinator Penelitian dan Pengembangan RSUP H. Adam Malik, Gedung Administrasi Lantai 3 dengan Contact Person Iing Yuliasuti, SKM, MKes No. HP. 081376000099.

Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Direktur SDM, Pendidikan dan Umum

Drs. Jintan Ginting, Apt, M.Kes
NIP. 196312031996031001

Tembusan:
1. Peneliti
2. Peninggal





RSUP H. ADAM MALIK
DIREKTORAT PELAYANAN MEDIK, KEPERAWATAN
DAN PENUNJANG
PELAYANAN PUSAT JANTUNG TERPADU

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan Km.12 Kotak Pos 247

Nomor : KP.01.01/XV.I.7/159/2022

8 Juni 2022

Perihal : Izin Penelitian/ Pengambilan Data

Yth ,
Ka.Ru
RSUP H. Adam Malik
Di
tempat

Mohon diterima Peneliti tersebut dibawah ini untuk mengikuti Penelitian dan Pengambilan Data sampai selesai dengan judul penelitian:

"Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance Pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan"

NO	N A M A	NIM	Pendidikan
1.	Putri Fatimah	201804048	Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area

Ka. Instalasi Pusat Jantung Terpadu


dr. Anggia C Lubis, SpJP(K)
Nip: 19810703 200604 1 003

INSTALASI RAWAT INAP TERPADU B

Medan, 8 Juni2022

Kepada Yth :

Ka. Ruangan

di

Tempat

Mohon diterima mahasiswa tersebut di bawah ini untuk mengikuti KKS/Penelitian mulai tanggal 8 Juni 2022 s/d Selesai.

Nama-nama mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

No.	NAMA
1.	PUTRI FATIMAH
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

Ka. Sub. Instalasi Rindu B

Berliana Sinaga, S.Kep, Ners.

NIP. 196903071996022001



R.S.U. MITRA SEJATI

Jln. AH Nasution No. 7 Telp. (061) 7875967
Pangkalan Masyhur Medan

No. : 3172/01/e/RSUMS/PKL/VI/2022
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Medan, 13 Juni 2022

Kepada Yth,
Direktur Universitas Medan Area
Pasca Sarjana

di
Medan

Dengan hormat,

Berdasarkan surat yang kami terima Nomor :592/PPS-
UMA/D/01/VI/2022, tertanggal Juni 2022, perihal permohonan Izin melakukan
penelitian bagi mahasiswa :

No.	Nama	NPM	Jurusan/ Prodi	Judul
1.	Putri Fatimah	201804048	Magister Psikologi	Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan

Dengan ini kami menerangkan bahwasanya mahasiswa tersebut diizinkan untuk
melakukan penelitian di RSUD Mitra Sejati Medan selama tidak menyalahi
peraturan.

Demikian izin dari kami, semoga hasilnya nanti dapat bermanfaat. Terima kasih.

Hormat kami,



dr. Melda Yulia
Plt. Direktur

Cc : File



RSU BUNDA THAMRIN

Nomor : 050/KET/SDM/RSUBT/1221

Perihal : Izin Survey dan Observasi

Lamp : -

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Direktur Universitas Medan Area

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Merujuk surat Direktur Universitas Medan Area tanggal 15 November 2021 perihal Permohonan Izin Survey dan Observasi, pada prinsipnya kami pihak Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin memberikan izin kepada mahasiswa Program Studi Magister Psikologi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, atas nama dibawah ini :

Nama : **Putri Fatimah**

NIM : 201804048

Program Studi : Magister Psikologi

Judul Skripsi : *“ Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Di RSU Bunda Thamrin “*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Ditetapkan di : MEDAN

Pada tanggal : 24 Desember 2021

Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin



dr. Hasanul Arifin, Sp.An, KAP, KIC
Direktur

JL. SEI BATANG HARI No. 28 - 30 - 32 - 34 MEDAN Telp. (061) 455 7218 - 455 7318 - 455 3918 - 455 3928 - 888 13617
Hp : 0853 5947 3042 Faximile : (061) 88813349, www.bundathamrin.com



LAMPIRAN II

IZIN PENGGUNAAN SKALA

PENELITIAN



Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>

Izin menggunakan skala work life balance

3 pesan

Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>
Kepada: Gianti17001@mail.unpad.ac.id

27 Desember 2021 11.57

Kepada Yth.

Ibu Gianti Gunawan, M. Psi.

Di Universitas Padjajaran

Gianti17001@mail.unpad.ac.id

Selamat gini hari. Salam sejahtera selalu.

Semoga ibu senantiasa dalam keadaan yang baik.

Perkenalkan nama saya Putri Fatimah, S. Psi. mahasiswi bimbingan tesis ibu Dr. Rahmi Lubis, M. Psi., Psikolog. di Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya tengah melakukan penelitian dengan judul "pengaruh dukungan keluarga dan stress kerja terhadap work life balance pada pekerja wanita di RSUD Bunda Thamrin Medan"

Bersama surat ini, saya memohon izin kepada ibu untuk menggunakan skala work life balance yang telah ibu kembangkan untuk digunakan dalam penelitian tugas akhirsaya.

Saya sangat menghargai saran dan masukan mengenai penelitian ini. Atas perhatian dan izin dari ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dumai, 27 Desember 2021

Putri Fatimah, S. Psi.

GIANTI GUNAWAN <gianti17001@mail.unpad.ac.id>
Kepada: Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>

28 Desember 2021 08.51

Silahkan dipergunakan alat ukurnya putri.
Meneliti dengan senang ya ;)

[Kutipan teks disembunyikan]

Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>
Kepada: GIANTI GUNAWAN <gianti17001@mail.unpad.ac.id>

28 Desember 2021 17.10

Terima kasih banyak ibu

[Kutipan teks disembunyikan]





Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>

permission to use Work Life Balance Scale

2 pesan

Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>
Kepada: Gwen.Fisher@colostate.edu

15 Februari 2022 08.00

Putri Fatimah
Postgraduate program
Medan Area University
Jl. Setia Budi No.79, Kota Medan, Sumatera Utara 20112
Indonesia.
Phone: +6281365390096
halo.putrifatimah@gmail.com

Gwenith G. Fisher, Ph.D.
225 BHSCI
Colorado State University
Fort Collins, CO 80523, USA
Phone: (970) 491-2837
Gwen.Fisher@colostate.edu

-
Good day, Mrs. Fisher,
I hope this email finds you well, I am in the process of writing my graduate thesis about the effect of family support and job relates stress on work life balance among women - health workers in Bunda Thamrin Hospital in Indonesia as I read and leart the journal you published about Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement – Of course, it suits to my research.

With your permission, I would like to use the Work life balance Scale As a measurement for my research.

Advicе and suggestions on the best way to conduct my research would also be appreciated. Please let me know if you need any other information from me.

Thank you in advance.

Sincerely,

Putri Fatimah

Fisher,Gwen <Gwen.Fisher@colostate.edu>
Kepada: Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>

17 Februari 2022 22.37

Dear Putri,

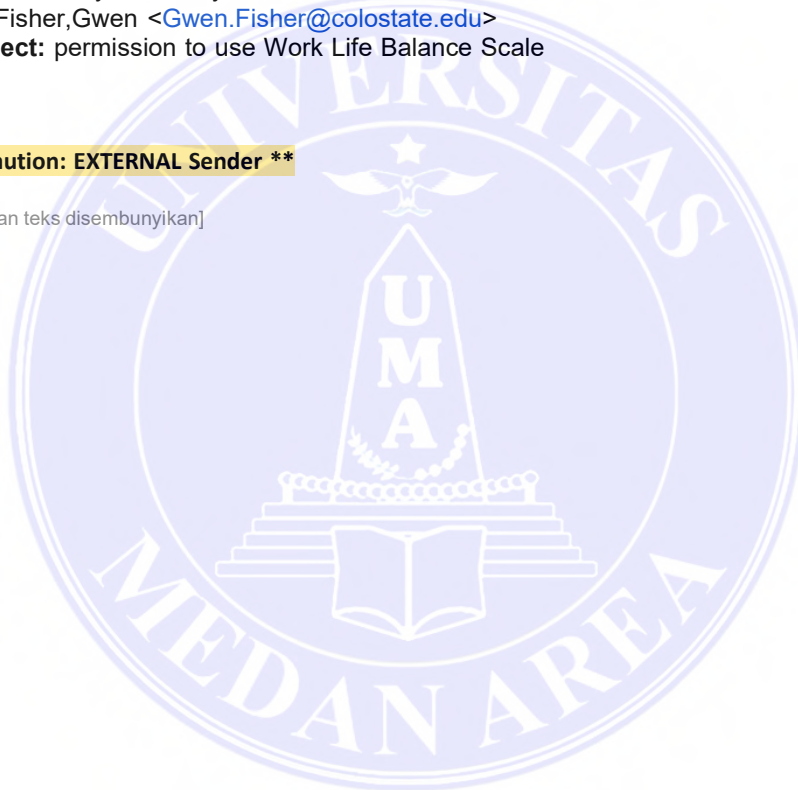
You are most welcome to use the scale for your research. Good luck with your project!

Gwen

From: Putri Fatimah <halo.putrifatimah@gmail.com>
Sent: Monday, February 14, 2022 6:01 PM
To: Fisher,Gwen <Gwen.Fisher@colostate.edu>
Subject: permission to use Work Life Balance Scale

**** Caution: EXTERNAL Sender ****

[Kutipan teks disembunyikan]





LAMPIRAN III

SKALA SEBELUM UJI COBA

SKALA PENELITIAN



PUTRI FATIMAH

NPM. 201804048

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Usia :

Kontak : (yang terkoneksi dengan ovo, dana atau link aja)

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudari Putri Fatimah, Mahasiswi Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi dengan judul “Peran Dukungan keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – Life Balance pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan”

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, manfaat serta dampak yang mungkin terjadi dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak – hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Juni 2022

Yang membuat pernyataan

(_____)

LEMBAR INFORMASI UMUM

Jawablah pernyataan pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia

1. Nama : _____

2. Usia : _____ Tahun

3. Status Perkawinan

Belum Kawin

Kawin

Cerai

4. Jumlah Anak

Belum Memiliki Anak

1 Anak

2 Anak

_____ Anak (isi sendiri)

5. Keluarga yang tinggal bersama

(boleh pilih lebih dari satu)

Tidak ada

Suami

Anak

Orang tua / Mertua

Saudara / Ipar

6. Keluarga yang memberi dukungan

(boleh pilih lebih dari satu)

Tidak ada

Suami

Anak

Orang tua / Mertua

Saudara / Ipar

7. Pekerjaan

Perawat

Bidan

8. Tempat bekerja

(_____)

8. Lama bekerja

Kurang dari 3 tahun

Lebih dari 3 tahun

9. Pendapatan per bulan

Kurang dari Rp 3.400.000

Lebih dari Rp 3.400.000

LEMBAR SKALA 1

No	Pernyataan	Sangat sering	Sering	Kadang kadang	Jarang	Tidak Pernah
1.	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan keluarga mendengarkan dengan seksama					
2.	Keluarga memperhatikan kesehatan saya					
3.	Keluarga mencemooh pekerjaan saya					
4.	Jika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga akan membantu					
5.	Keluarga bersedia membantu ketika saya memiliki banyak tugas					
6.	Keluarga mengingatkan saya untuk makan dengan teratur					
7.	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja					
8.	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya					
9.	Keluarga bersedia menemani saya makan saat waktu luang					
10.	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga					

11.	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja					
12.	Keluarga menanyakan perihal pekerjaan saya					
13.	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha saya					
14.	Saya memenuhi kebutuhan saya sendiri tanpa ada bantuan dari keluarga saya					
15.	Saat saya sibuk bekerja, keluarga bersedia menggantikan saya mengerjakan pekerjaan rumah					
16.	Keluarga menasehati saya agar bersungguh - sungguh dalam bekerja					
17.	Kata – kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik					
18.	Keluarga menyarankan hal - hal yang dapat membantu pekerjaan saya					
19.	Keluarga mau bepergian bersama saya					
20.	Saya merasa tidak dianggap ada dalam keluarga saya					
21.	Keluarga tidak peduli pekerjaan saya					
22.	Keluarga mengetahui rutinitas saya					

23.	Saya dibanggakan oleh keluarga					
24.	Ketika saya membutuhkan suatu barang, keluarga tidak mau meminjamkan					
25.	Keluarga tidak mau membantu menyelesaikan masalah saya					
26.	Keluarga mengingatkan saya untuk berpikir positif					
27.	Saya tidak diberi semangat oleh keluarga					
28.	Keluarga tidak memberikan saran saat saya mengambil keputusan					
29.	Keluarga jarang menemani saya					
30.	Keluarga bersikap apatis perihal masalah dalam pekerjaan saya					
31.	Keluarga menenangkan ketika emosi saya tidak stabil					
32.	Keluarga tidak peduli dengan kondisi saya					
33.	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikan bantuan					
34.	Keluarga tidak memberikan nasehat apapun pada saya					

LEMBAR SKALA 2

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
35.	Saya merasa bosan menghadapi rutinitas pekerjaan di kantor dan di rumah					
36.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
37.	Banyak pekerjaan membuat saya menjadi cepat marah					
38.	Kepala saya terasa sakit bila pekerjaan di kantor belum selesai					
39.	Kondisi rumah yang berantakan dan pekerjaan terbengkalai membuat saya mudah marah					
40.	Memutuskan bekerja di perusahaan ini merupakan kesalahan terbesar bagi saya					
41.	Saya terlambat datang bekerja karena harus menyelesaikan pekerjaan di rumah terlebih dahulu					
42.	Saya suka menghindar dari pekerjaan kantor yang menyulitkan saya					
43.	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan membuat saya					

	kehilangan kepercayaan diri					
44.	Pekerjaan kantor dapat saya selesaikan tepat waktu begitu juga dengan pekerjaan rumah					
45.	Saya mampu menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik					
46.	Saya merasa frustrasi bila melihat pekerjaan yang menumpuk					
47.	Saya merasa malas pada saat mengawali hari kerja					
48.	Saat marah saya suka melimpahkan kesalahan pada orang lain					
49.	Saya tetap dapat bercanda meskipun perasaan saya sedang tertekan					
50.	Saya merasa cepat lelah menghadapi rutinitas pekerjaan					
51.	Kelelahan setelah bekerja membuat saya malas menyelesaikan pekerjaan rumah					
52.	Saya menikmati semua pekerjaan yang saya lakukan					
53.	Akhir akhir ini saya merasa lamban dalam dalam bekerja					
54.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat produktifitas saya menurun					

55.	Akhir Akaka ini saya merasa lamban dalam bekerja					
56.	Bertambahnya pekerjaan membuat saya semangat untuk menyelesaikannya					
57.	Banyak pekerjaan di kantor membuat saya berpikir untuk resign dan menjadi ibu rumah tangga					
58.	Beban kerja yang banyak membuat saya ingin menyerah dan beralih pekerjaan					
59.	Dalam sebulan ini saya sudah absen beberapa kali					
60.	Bila sedang lelah, saya memutuskan untuk tidak masuk kerja					
61.	Seberat apapun pekerjaan, saya tetap bekerja di perusahaan ini					
62.	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
63.	Menumpuknya beban pekerjaan di kantor dan di rumah membuat nafsu makan saya hilang					
64.	Selera makan saya tetap stabil walaupun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					
65.	Banyak masalah di tempat pekerjaan membuat saya mulai					

	mengonsumsi rokok					
66.	Dengan merokok saya mampu untuk bersikap lebih rileks					
67.	Seberat apapun masalah yang saya hadapi saya tidak akan mengonsumsi rokok					
68.	Menurut saya, konsumsi alkohol bukanlah jalan keluar untuk lepas dari masalah					
69.	Tidur saya terganggu karena memikirkan pekerjaan di kantor dan di rumah					
70.	Saya merasa gelisah dalam menghadapi rutinitas pekerjaan di kantor dan di rumah					
71.	Saya merasa akhir-akhir ini waktu tidur saya kurang teratur					
72.	Saya tetap dapat tidur nyenyak meskipun masih banyak pekerjaan yang belum selesai					
73.	Saya merasa detak jantung saya berdegup kencang bila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai					
74.	Saya berdebar-debar ketika melakukan kesalahan dalam bekerja					
75.	Saya merasa sakit kepala setelah selesai bekerja					

76.	Saya merasa tekanan darah saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang berat					
77.	Stamina saya menurun karena harus menyelesaikan pekerjaan di kantor dan di rumah					
78.	Badan saya tetap sehat walaupun bekerja seharian					
79.	Banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan di kantor mengakibatkan saya mengalami kejang otot di kaki					
80.	Selepas bekerja punggung saya merasa sakit					
81.	Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat penyakit maag saya kambuh					
82.	Saya merasa mual ketika memikirkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					

LEMBAR SKALA 3

No	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Sangat sering
1.	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan					
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya					
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
8.	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi					

	dalam kehidupan pribadi saya					
9.	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya					
10.	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
11.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja					
12.	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
13.	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah					
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah					
15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja					
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan					

	pekerjaan saya					
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya					





LAMPIRAN IV
TABEL UJI AIKEN'S V

Aitem	Validator			s1	s2	s3	Σs	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
1	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
2	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
3	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
4	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
5	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
6	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
7	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
8	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
10	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
12	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
13	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
14	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
15	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
16	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
17	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
18	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
19	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
20	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
21	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
22	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
23	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
24	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
25	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
26	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
27	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
28	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
29	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
30	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
31	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
32	3	5	5	2	4	4	10	12	0.83	TINGGI
33	3	5	5	2	4	4	10	12	0.83	TINGGI
34	4	5	5	3	4	4	11	12	0.92	TINGGI
35	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
36	5	5	5	4	4	4	12	12	1.00	TINGGI
Average	4	5	5	3	4	4	11	12	0.95	TINGGI



LAMPIRAN V

OUT PUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17
item1	Pearson Correlation	1	.311**	.213**	.529**	.579**	.212**	.561**	.503**	.496**	.394**	.466**	.646**	0.136	.321**	.206	.466**	.374**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.009	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.097	0.000	0.011	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item2	Pearson Correlation	.311**	1	0.073	.390**	.385**	.687**	.402**	.352**	.494**	.547**	.486**	.444**	.240**	0.145	.544**	.431**	.496**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.375	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.077	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item3	Pearson Correlation	.213**	0.073	1	.223**	0.103	0.054	0.137	.245**	0.138	.269**	.369**	.225**	.303**	0.012	.168	.383**	.305**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.375		0.006	0.209	0.512	0.094	0.002	0.092	0.001	0.000	0.006	0.000	0.888	0.039	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item4	Pearson Correlation	.529**	.390**	.223**	1	.539**	.332**	.298**	.432**	.561**	.484**	.450**	.575**	.420**	.502**	.379**	.436**	.463**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.006		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item5	Pearson Correlation	.579**	.385**	0.103	.539**	1	.249**	.348**	.345**	.573**	.419**	.334**	.484**	.213**	.252**	.390**	.334**	.302**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.209	0.000		0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.002	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item6	Pearson Correlation	.212**	.687**	0.054	.332**	.249**	1	.454**	.473**	.391**	.423**	.543**	.504**	.248**	0.148	.463**	.495**	.536**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.512	0.000	0.002		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.070	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item7	Pearson Correlation	.561**	.402**	0.137	.298**	.348**	.454**	1	.708**	.466**	.476**	.671**	.652**	0.141	.211**	.303**	.591**	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.094	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.084	0.009	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item8	Pearson Correlation	.503**	.352**	.245**	.432**	.345**	.473**	.708**	1	.493**	.455**	.650**	.565**	.248**	.323**	.383**	.629**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item9	Pearson Correlation	.496**	.494**	0.138	.561**	.573**	.391**	.466**	.493**	1	.424**	.443**	.549**	.203	.276**	.417**	.323**	.399**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.092	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.013	0.001	0.000	0.000	0.000

	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item10	Pearson Correlation	.394**	.547**	.269**	.484**	.419**	.423**	.476**	.455**	.424**	1	.595**	.499**	.165*	.321**	.401**	.491**	.671**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.044	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item11	Pearson Correlation	.466**	.486**	.369**	.450**	.334**	.543**	.671**	.650**	.443**	.595**	1	.699**	.166*	.184*	.408**	.734**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.042	0.024	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item12	Pearson Correlation	.646**	.444**	.225**	.575**	.484**	.504**	.652**	.565**	.549**	.499**	.699**	1	.200*	.263**	.475**	.673**	.554**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.014	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item13	Pearson Correlation	0.136	.240**	.303**	.420**	.213**	.248**	0.141	.248**	.203*	.165*	.166*	.200*	1	.376**	.242**	.173*	.293**
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.003	0.000	0.000	0.009	0.002	0.084	0.002	0.013	0.044	0.042	0.014		0.000	0.003	0.034	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item14	Pearson Correlation	.321**	0.145	0.012	.502**	.252**	0.148	.211**	.323**	.276**	.321**	.184*	.263**	.376**	1	.274**	.172*	.278**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.077	0.888	0.000	0.002	0.070	0.009	0.000	0.001	0.000	0.024	0.001	0.000		0.001	0.036	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item15	Pearson Correlation	.206*	.544**	.168*	.379**	.390**	.463**	.303**	.383**	.417**	.401**	.408**	.475**	.242**	.274**	1	.499**	.314**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.039	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.001		0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item16	Pearson Correlation	.466**	.431**	.383**	.436**	.334**	.495**	.591**	.629**	.323**	.491**	.734**	.673**	.173*	.172*	.499**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.034	0.036	0.000		0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item17	Pearson Correlation	.374**	.496**	.305**	.463**	.302**	.536**	.630**	.692**	.399**	.671**	.712**	.554**	.293**	.278**	.314**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item18	Pearson Correlation	.535**	.384**	.171*	.586**	.298**	.337**	.608**	.647**	.509**	.460**	.549**	.664**	0.121	.410**	.313**	.559**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.036	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.141	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item19	Pearson Correlation	0.144	.365**	.252**	.422**	.419**	.345**	.218**	.204*	.499**	.428**	.339**	.314**	.312**	0.104	.391**	.248**	.279**
	Sig. (2-tailed)	0.078	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.007	0.012	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.204	0.000	0.002	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item20	Pearson Correlation	.247**	.492**	.340**	.312**	0.132	.325**	.338**	.312**	.309**	.531**	.432**	.320**	.203*	0.141	.275**	.300**	.426**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.108	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.085	0.001	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item21	Pearson Correlation	.239**	.200*	.423**	.396**	0.113	0.098	.167*	.281**	0.094	.240**	.327**	.193*	.489**	.261**	.225**	.261**	.259**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.014	0.000	0.000	0.170	0.233	0.041	0.000	0.250	0.003	0.000	0.018	0.000	0.001	0.006	0.001	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item22	Pearson Correlation	.480**	.320**	0.126	.524**	.400**	0.148	.227**	.314**	.557**	.391**	.250**	.345**	0.086	.391**	.357**	.295**	.247**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.124	0.000	0.000	0.071	0.005	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.298	0.000	0.000	0.000	0.002
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item23	Pearson Correlation	.354**	.692**	.360**	.455**	.409**	.531**	.438**	.388**	.409**	.578**	.546**	.547**	.372**	.209*	.606**	.563**	.565**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item24	Pearson Correlation	0.114	.251**	.508**	.442**	0.124	.247**	0.100	.283**	.285**	.427**	.333**	.281**	.413**	.304**	.403**	.369**	.314**
	Sig. (2-tailed)	0.164	0.002	0.000	0.000	0.131	0.002	0.222	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item25	Pearson Correlation	0.129	.170*	0.082	.272**	0.126	-0.002	-0.105	-0.070	0.154	.189*	-0.039	0.069	.182*	.218**	0.123	0.105	0.105
	Sig. (2-tailed)	0.115	0.037	0.321	0.001	0.124	0.978	0.199	0.396	0.060	0.021	0.639	0.402	0.026	0.007	0.133	0.200	0.200
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item26	Pearson Correlation	.301**	.548**	.179*	.407**	.324**	.541**	.486**	.477**	.199*	.552**	.618**	.508**	.294**	.201*	.338**	.659**	.704**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.029	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item27	Pearson Correlation	0.097	.261**	.487**	.495**	0.141	.227**	0.068	.214**	.188*	.400**	.270**	.247**	.634**	.345**	.355**	.334**	.267**
	Sig. (2-tailed)	0.237	0.001	0.000	0.000	0.086	0.005	0.412	0.008	0.021	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item28	Pearson Correlation	.237**	0.115	.458**	0.139	0.114	0.079	0.122	.270**	0.059	0.055	0.117	0.117	.456**	0.098	-0.026	.218**	0.152
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.159	0.000	0.089	0.167	0.338	0.137	0.001	0.471	0.507	0.153	0.154	0.000	0.232	0.754	0.007	0.063
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item29	Pearson Correlation	.191*	.271**	.188*	0.153	0.117	.160*	.201*	.239**	0.111	.262**	0.159	0.120	.497**	.205	0.058	0.102	.178
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.001	0.021	0.062	0.155	0.050	0.014	0.003	0.174	0.001	0.052	0.144	0.000	0.012	0.480	0.215	0.029
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item30	Pearson Correlation	.418**	.344**	.494**	.363**	.258**	.180*	.406**	.443**	.257**	.362**	.414**	.352**	.415**	.278**	0.090	.483**	.453**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.027	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.275	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item31	Pearson Correlation	.535**	.446**	0.120	.626**	.477**	.409**	.385**	.426**	.478**	.429**	.488**	.564**	0.118	.278**	.361**	.450**	.411**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.152	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item32	Pearson Correlation	.363**	.354**	.533**	.303**	.186*	.313**	.322**	.341**	.237**	.444**	.400**	.332**	.308**	0.133	0.137	.374**	.455**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.022	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.105	0.094	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item33	Pearson Correlation	0.119	.241**	.327**	.293**	0.085	.301**	0.097	.274**	0.156	.271**	.277**	0.148	.265**	0.087	0.068	.263**	.251**
	Sig. (2-tailed)	0.147	0.003	0.000	0.000	0.303	0.000	0.238	0.001	0.057	0.001	0.001	0.070	0.001	0.288	0.407	0.001	0.002
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item34	Pearson Correlation	.207*	.408**	.383**	.224**	0.151	.407**	.227**	.221**	0.139	.344**	.310**	.227**	.315**	-0.047	0.066	.315**	.299**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.000	0.006	0.065	0.000	0.005	0.007	0.091	0.000	0.000	0.005	0.000	0.567	0.422	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
total	Pearson Correlation	.607**	.653**	.469**	.726**	.544**	.583**	.611**	.684**	.623**	.709**	.721**	.714**	.509**	.442**	.547**	.703**	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

Reliability Statistics

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

Cronbach's Alpha	N of Items
0.943	34

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17
item1	Pearson Correlation	1	.306**	.601**	.431**	.308**	.240**	.232**	.300**	.516**	.197	.181	.428**	.352**	.224**	0.064	.342**	.356**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.004	0.000	0.000	0.016	0.027	0.000	0.000	0.006	0.435	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item2	Pearson Correlation	.306**	1	.502**	.363**	0.154	.267**	.223**	.403**	.524**	.523**	.482**	.305**	.332**	.348**	.272**	.282**	.279**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.060	0.001	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item3	Pearson Correlation	.601**	.502**	1	.402**	.215**	.238**	0.030	.438**	.632**	.304**	.172	.381**	.314**	.347**	0.075	.346**	.268**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.008	0.003	0.711	0.000	0.000	0.000	0.035	0.000	0.000	0.000	0.359	0.000	0.001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item4	Pearson Correlation	.431**	.363**	.402**	1	.352**	.226**	0.101	.176*	.455**	0.154	0.055	.349**	.212**	0.145	0.017	.487**	.176*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.220	0.031	0.000	0.059	0.504	0.000	0.009	0.076	0.833	0.000	0.031
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item5	Pearson Correlation	.308**	0.154	.215**	.352**	1	.334**	.180	.317**	.366**	0.015	-0.159	.274**	.199	.352**	.190	.171	.227**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.060	0.008	0.000		0.000	0.028	0.000	0.000	0.859	0.052	0.001	0.015	0.000	0.020	0.036	0.005
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item6	Pearson Correlation	.240**	.267**	.238**	.226**	.334**	1	.361**	.547**	.361**	0.097	0.129	0.085	.340**	.473**	0.137	.293**	.227**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.001	0.003	0.005	0.000		0.000	0.000	0.000	0.236	0.116	0.299	0.000	0.000	0.094	0.000	0.005
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item7	Pearson Correlation	.232**	.223**	0.030	0.101	.180	.361**	1	.315**	.237**	.382**	.362**	.266**	.173	.440**	.359**	0.136	.328**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.006	0.711	0.220	0.028	0.000		0.000	0.004	0.000	0.000	0.001	0.034	0.000	0.000	0.097	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item8	Pearson Correlation	.300**	.403**	.438**	.176*	.317**	.547**	.315**	1	.593**	0.132	.224**	.320**	.399**	.610**	.195	.307**	.374**
	Sig. (2-tailed)																	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.031	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.107	0.006	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item9	Pearson Correlation	.516**	.524**	.632**	.455**	.366**	.361**	.237**	.593**	1	.367**	.266**	.516**	.467**	.445**	0.088	.483**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.284	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item10	Pearson Correlation	.197	.523**	.304**	0.154	0.015	0.097	.382**	0.132	.367**	1	.708**	.343**	.249**	.292**	.227**	.306**	.298**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.000	0.000	0.059	0.859	0.236	0.000	0.107	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.005	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item11	Pearson Correlation	.181	.482**	.172*	0.055	-0.159	0.129	.362**	.224**	.266**	.708**	1	.237**	.181*	.297**	.202*	.266**	.172*
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.000	0.035	0.504	0.052	0.116	0.000	0.006	0.001	0.000	0.000	0.004	0.026	0.000	0.013	0.001	0.035
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item12	Pearson Correlation	.428**	.305**	.381**	.349**	.274**	0.085	.266**	.320**	.516**	.343**	.237**	1	.436**	.347**	-0.047	.492**	.416**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.299	0.001	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.569	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item13	Pearson Correlation	.352**	.332**	.314**	.212**	.199*	.340**	.173*	.399**	.467**	.249**	.181*	.436**	1	.377**	-0.119	.524**	.468**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.009	0.015	0.000	0.034	0.000	0.000	0.002	0.026	0.000	0.000	0.000	0.146	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item14	Pearson Correlation	.224**	.348**	.347**	0.145	.352**	.473**	.440**	.610**	.445**	.292**	.297**	.347**	.377**	1	.195*	.447**	.422**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.000	0.076	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item15	Pearson Correlation	0.064	.272**	0.075	0.017	.190*	0.137	.359**	.195*	0.088	.227**	.202*	-0.047	-0.119	.195*	1	-0.128	0.011
	Sig. (2-tailed)	0.435	0.001	0.359	0.833	0.020	0.094	0.000	0.017	0.284	0.005	0.013	0.569	0.146	0.017	0.000	0.118	0.891
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item16	Pearson Correlation	.342**	.282**	.346**	.487**	.171*	.293**	0.136	.307**	.483**	.306**	.266**	.492**	.524**	.447**	-0.128	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036	0.000	0.097	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.118	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item17	Pearson Correlation	.356**	.279**	.268**	.176*	.227**	.227**	.328**	.374**	.547**	.298**	.172*	.416**	.468**	.422**	0.011	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001	0.031	0.005	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.035	0.000	0.000	0.000	0.891	0.000	0.000

	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item18	Pearson Correlation	.420**	.682**	.385**	.321**	0.133	.365**	.389**	.271**	.456**	.698**	.611**	.314**	.235**	.387**	.413**	.341**	.327**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.104	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item19	Pearson Correlation	.344**	.275**	.313**	.239**	0.157	.298**	.318**	.480**	.527**	.300**	.426**	.489**	.484**	.465**	-0.118	.543**	.405**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.003	0.055	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.149	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item20	Pearson Correlation	.481**	.318**	.358**	.317**	.374**	.303**	.368**	.431**	.541**	.384**	.229**	.547**	.486**	.557**	0.063	.521**	.507**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.445	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item21	Pearson Correlation	0.036	0.131	0.019	-0.039	-.258**	-.173*	0.014	-.161*	0.005	.215**	.179*	-0.070	0.033	-.209*	-0.087	-0.035	0.004
	Sig. (2-tailed)	0.662	0.109	0.815	0.635	0.001	0.034	0.866	0.048	0.949	0.008	0.028	0.397	0.686	0.010	0.290	0.669	0.957
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item22	Pearson Correlation	.272**	.443**	.410**	.258**	.412**	.483**	.377**	.627**	.485**	.250**	0.126	.260**	.433**	.612**	0.154	.323**	.382**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.125	0.001	0.000	0.000	0.060	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item23	Pearson Correlation	.287**	.329**	.284**	.255**	.359**	.369**	.203*	.515**	.434**	0.147	-0.004	.287**	.435**	.482**	-0.060	.253**	.395**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000	0.073	0.963	0.000	0.000	0.000	0.465	0.002	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item24	Pearson Correlation	0.022	.251**	0.097	0.088	.166*	.194*	.351**	.369**	.346**	.219**	.370**	.220**	.233**	.428**	.169*	.350**	.182*
	Sig. (2-tailed)	0.794	0.002	0.237	0.287	0.042	0.017	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.007	0.004	0.000	0.039	0.000	0.026
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item25	Pearson Correlation	0.108	.378**	.205*	0.143	.256**	.317**	.174*	.362**	.236**	.233**	.339**	-0.023	.188*	.379**	.309**	.186*	0.048
	Sig. (2-tailed)	0.190	0.000	0.012	0.081	0.002	0.000	0.033	0.000	0.004	0.004	0.000	0.781	0.021	0.000	0.000	0.022	0.561
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item26	Pearson Correlation	0.112	.386**	.333**	.203*	0.153	.240**	0.110	.350**	.213**	.214**	.251**	-0.050	-0.092	.213**	.239**	-0.083	-0.078
	Sig. (2-tailed)	0.171	0.000	0.000	0.013	0.061	0.003	0.182	0.000	0.009	0.009	0.002	0.546	0.263	0.009	0.003	0.314	0.341
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item27	Pearson Correlation	.397**	.723**	.410**	.285**	0.034	.207	.200	.280**	.448**	.584**	.522**	.255**	.275**	.218**	.250**	.229**	.217**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.684	0.011	0.014	0.001	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	0.007	0.002	0.005	0.008
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item28	Pearson Correlation	.356**	0.149	.255**	.255**	.398**	.214**	.194*	.289**	.391**	0.058	0.099	.370**	.359**	.389**	0.047	.351**	.364**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.068	0.002	0.002	0.000	0.008	0.017	0.000	0.000	0.484	0.226	0.000	0.000	0.000	0.565	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item29	Pearson Correlation	.216**	.271**	.163*	.246**	0.131	0.066	0.151	-0.095	.184*	.194*	.263**	0.054	.220**	0.074	.181*	.193*	0.139
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.001	0.046	0.002	0.109	0.425	0.066	0.248	0.024	0.017	0.001	0.513	0.007	0.369	0.026	0.018	0.090
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item30	Pearson Correlation	.226**	.415**	.220**	.214**	0.160	.296**	.357**	.442**	.310**	.292**	.412**	.214**	.302**	.589**	.298**	.370**	.171*
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.007	0.009	0.051	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item31	Pearson Correlation	.236**	.386**	.214**	.219**	.172*	.297**	.374**	.381**	.286**	.268**	.406**	.218**	.279**	.510**	.282**	.350**	.173*
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.009	0.007	0.035	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.007	0.001	0.000	0.000	0.000	0.034
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item32	Pearson Correlation	-0.057	.235**	0.099	0.085	.166*	.218**	.191*	0.089	0.088	.203*	.330**	0.135	0.019	.216**	0.087	0.118	-0.090
	Sig. (2-tailed)	0.487	0.004	0.229	0.302	0.043	0.007	0.020	0.281	0.282	0.013	0.000	0.099	0.814	0.008	0.288	0.151	0.271
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item33	Pearson Correlation	0.104	0.130	-0.002	0.031	.197*	.225**	0.151	.183*	-0.017	.169*	.296**	0.053	0.047	.165*	.256**	0.054	-0.047
	Sig. (2-tailed)	0.204	0.112	0.977	0.706	0.015	0.006	0.065	0.025	0.832	0.039	0.000	0.519	0.567	0.044	0.002	0.509	0.566
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item34	Pearson Correlation	.354**	.340**	.206*	.392**	.389**	.167*	.304**	.207	.462**	.277**	.257**	.495**	.391**	.271**	0.002	.441**	.400**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.041	0.000	0.011	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.001	0.978	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item35	Pearson Correlation	.423**	.444**	.358**	.420**	.348**	.246**	.305**	.314**	.545**	.460**	.335**	.483**	.371**	.461**	0.047	.550**	.350**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.570	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item36	Pearson Correlation	.328**	.200*	.232**	.208*	.451**	.230**	.389**	.230**	.379**	.269**	.182*	.380**	.365**	.330**	0.060	.333**	.378**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.014	0.004	0.011	0.000	0.005	0.000	0.005	0.000	0.001	0.026	0.000	0.000	0.000	0.465	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item37	Pearson Correlation	.170*	.366**	.193*	.448**	.408**	0.052	0.143	-0.028	.318**	.343**	.250**	.265**	0.102	0.096	.360**	0.154	0.131
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.000	0.018	0.000	0.000	0.524	0.080	0.730	0.000	0.000	0.002	0.001	0.215	0.243	0.000	0.059	0.109
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item38	Pearson Correlation	.174*	.295**	.274**	.490**	0.125	0.094	0.031	0.104	.273**	0.084	0.057	.255**	0.151	.224**	-0.002	.553**	0.104
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.000	0.001	0.000	0.128	0.255	0.703	0.207	0.001	0.310	0.491	0.002	0.065	0.006	0.984	0.000	0.205
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item39	Pearson Correlation	0.114	.184*	.177*	.342**	0.126	0.070	0.124	.164*	.315**	0.015	0.018	.273**	.371**	.235**	-0.087	.433**	.380**
	Sig. (2-tailed)	0.167	0.025	0.030	0.000	0.125	0.395	0.131	0.044	0.000	0.852	0.831	0.001	0.000	0.004	0.292	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item40	Pearson Correlation	.269**	.343**	.388**	.277**	0.134	.368**	.171*	.513**	.509**	.322**	.298**	.422**	.431**	.445**	0.004	.451**	.335**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.001	0.102	0.000	0.037	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.960	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item41	Pearson Correlation	.247**	.247**	.394**	.351**	.258**	.254**	0.135	.328**	.414**	.161*	0.048	.446**	.392**	.314**	-0.052	.324**	.240**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.002	0.000	0.000	0.001	0.002	0.099	0.000	0.000	0.049	0.563	0.000	0.000	0.000	0.529	0.000	0.003
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item42	Pearson Correlation	.351**	.195*	.307**	.396**	.420**	.233**	.365**	.350**	.448**	.195*	-0.010	.383**	.350**	.365**	0.002	.438**	.483**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.017	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.017	0.899	0.000	0.000	0.000	0.983	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item43	Pearson Correlation	.245**	.428**	.261**	.277**	.308**	.400**	.250**	.180*	.352**	.344**	.196*	0.139	.259**	.212**	.220**	.200*	.344**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.002	0.027	0.000	0.000	0.016	0.091	0.001	0.009	0.007	0.014	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item44	Pearson Correlation	.258**	0.147	.313**	.360**	.369**	0.098	.188*	0.142	.419**	0.153	0.051	.258**	0.125	0.094	-0.022	.216**	.335**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.073	0.000	0.000	0.000	0.231	0.021	0.083	0.000	0.062	0.539	0.001	0.128	0.251	0.789	0.008	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item45	Pearson Correlation	.377**	.288**	.438**	.308**	.227**	0.113	.226**	.254**	.508**	.229**	0.119	.475**	.407**	.164	0.109	.234**	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.167	0.006	0.002	0.000	0.005	0.147	0.000	0.000	0.045	0.185	0.004	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item46	Pearson Correlation	.257**	.226**	.371**	.290**	.261**	.297**	.310**	.403**	.416**	0.130	0.157	.206	.211**	.161	0.122	.389**	.223**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.113	0.055	0.011	0.009	0.049	0.136	0.000	0.006
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
item47	Pearson Correlation	.473**	.312**	.434**	.418**	.339**	.244**	0.146	.287**	.445**	.299**	.208	.458**	.486**	.256**	-0.059	.498**	.287**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.075	0.000	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.002	0.470	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
total	Pearson Correlation	.558**	.638**	.585**	.538**	.482**	.498**	.488**	.606**	.760**	.525**	.458**	.588**	.585**	.639**	.224**	.634**	.555**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.942	47

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17
item1	Pearson Correlation	1	.605**	.464**	.394**	.408**	.403**	.428**	.402**	.423**	.373**	.390**	-0.024	-0.091	0.057	0.035	0.032	0.067
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.767	0.267	0.488	0.675	0.696	0.414
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item2	Pearson Correlation	.605**	1	.682**	.739**	.488**	.567**	.526**	.339**	.579**	.506**	.524**	0.009	-0.054	0.020	0.013	-0.050	-0.087
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.914	0.513	0.807	0.878	0.549	0.292
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149

item3	Pearson Correlation	.464**	.682**	1	.652**	.608**	.543**	.554**	.422**	.439**	.398**	.365**	0.131	-0.134	-0.071	-0.080	-0.070	-0.061
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.112	0.103	0.390	0.332	0.394	0.457
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item4	Pearson Correlation	.394**	.739**	.652**	1	.633**	.679**	.640**	.359**	.609**	.488**	.531**	0.076	-.209*	-0.122	-.219**	-.231**	-.299**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.355	0.011	0.138	0.007	0.005	0.000
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item5	Pearson Correlation	.408**	.488**	.608**	.633**	1	.696**	.568**	.241**	.417**	.442**	.519**	0.047	-0.159	0.003	-.198*	-0.114	-0.143
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.570	0.053	0.973	0.015	0.167	0.081
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item6	Pearson Correlation	.403**	.567**	.543**	.679**	.696**	1	.679**	.245**	.583**	.394**	.538**	.193*	0.080	0.147	0.002	-0.027	-0.058
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.019	0.330	0.073	0.977	0.744	0.486
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item7	Pearson Correlation	.428**	.526**	.554**	.640**	.568**	.679**	1	.290**	.641**	.452**	.601**	0.134	-0.048	0.073	-.180*	-.169*	-.230**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.104	0.561	0.377	0.028	0.040	0.005
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item8	Pearson Correlation	.402**	.339**	.422**	.359**	.241**	.245**	.290**	1	.408**	.340**	.513**	.165*	-0.022	0.045	0.046	0.107	0.138
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.003	0.000		0.000	0.000	0.000	0.045	0.790	0.584	0.575	0.194	0.093
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item9	Pearson Correlation	.423**	.579**	.439**	.609**	.417**	.583**	.641**	.408**	1	.614**	.728**	.253**	0.008	.179*	-0.045	-0.054	-.163*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.926	0.029	0.587	0.511	0.047
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item10	Pearson Correlation	.373**	.506**	.398**	.488**	.442**	.394**	.452**	.340**	.614**	1	.630**	0.145	-0.060	0.033	0.088	-0.038	-0.138
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.079	0.464	0.693	0.287	0.647	0.092
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item11	Pearson Correlation	.390**	.524**	.365**	.531**	.519**	.538**	.601**	.513**	.728**	.630**	1	.272**	-0.037	0.111	-0.016	-0.084	-.175*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.001	0.656	0.179	0.845	0.311	0.032
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149

item12	Pearson Correlation	-0.024	0.009	0.131	0.076	0.047	.193*	0.134	.165*	.253**	0.145	.272**	1	.416**	.264**	.343**	.270**	.207
	Sig. (2-tailed)	0.767	0.914	0.112	0.355	0.570	0.019	0.104	0.045	0.002	0.079	0.001		0.000	0.001	0.000	0.001	0.011
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item13	Pearson Correlation	-0.091	-0.054	-0.134	-.209*	-0.159	0.080	-0.048	-0.022	0.008	-0.060	-0.037	.416**	1	.681**	.560**	.419**	.351**
	Sig. (2-tailed)	0.267	0.513	0.103	0.011	0.053	0.330	0.561	0.790	0.926	0.464	0.656	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item14	Pearson Correlation	0.057	0.020	-0.071	-0.122	0.003	0.147	0.073	0.045	.179*	0.033	0.111	.264**	.681**	1	.449**	.451**	.449**
	Sig. (2-tailed)	0.488	0.807	0.390	0.138	0.973	0.073	0.377	0.584	0.029	0.693	0.179	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item15	Pearson Correlation	0.035	0.013	-0.080	-.219**	-.198*	0.002	-.180*	0.046	-0.045	0.088	-0.016	.343**	.560**	.449**	1	.739**	.659**
	Sig. (2-tailed)	0.675	0.878	0.332	0.007	0.015	0.977	0.028	0.575	0.587	0.287	0.845	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
item16	Pearson Correlation	0.032	-0.050	-0.070	-.231**	-0.114	-0.027	-.169*	0.107	-0.054	-0.038	-0.084	.270**	.419**	.451**	.739**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	0.696	0.549	0.394	0.005	0.167	0.744	0.040	0.194	0.511	0.647	0.311	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	150
item17	Pearson Correlation	0.067	-0.087	-0.061	-.299**	-0.143	-0.058	-.230**	0.138	-.163*	-0.138	-.175*	.207	.351**	.449**	.659**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0.414	0.292	0.457	0.000	0.081	0.486	0.005	0.093	0.047	0.092	0.032	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	150
total	Pearson Correlation	.602**	.733**	.673**	.670**	.631**	.748**	.683**	.556**	.743**	.640**	.717**	.389**	.242**	.367**	.282**	.268**	.198
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.001	0.015
	N	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	17

item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	total
.535**	0.144	.247**	.239**	.480**	.354**	0.114	0.129	.301**	0.097	.237**	.191	.418**	.535**	.363**	0.119	.207	.607**
0.000	0.078	0.002	0.003	0.000	0.000	0.164	0.115	0.000	0.237	0.003	0.019	0.000	0.000	0.000	0.147	0.011	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.384**	.365**	.492**	.200	.320**	.692**	.251**	.170	.548**	.261**	0.115	.271**	.344**	.446**	.354**	.241**	.408**	.653**
0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000	0.002	0.037	0.000	0.001	0.159	0.001	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.171*	.252**	.340**	.423**	0.126	.360**	.508**	0.082	.179	.487**	.458**	.188	.494**	0.120	.533**	.327**	.383**	.469**
0.036	0.002	0.000	0.000	0.124	0.000	0.000	0.321	0.029	0.000	0.000	0.021	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.586**	.422**	.312**	.396**	.524**	.455**	.442**	.272**	.407**	.495**	0.139	0.153	.363**	.626**	.303**	.293**	.224**	.726**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.089	0.062	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.298**	.419**	0.132	0.113	.400**	.409**	0.124	0.126	.324**	0.141	0.114	0.117	.258**	.477**	.186	0.085	0.151	.544**
0.000	0.000	0.108	0.170	0.000	0.000	0.131	0.124	0.000	0.086	0.167	0.155	0.001	0.000	0.022	0.303	0.065	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.337**	.345**	.325**	0.098	0.148	.531**	.247**	-0.002	.541**	.227**	0.079	.160	.180	.409**	.313**	.301**	.407**	.583**
0.000	0.000	0.000	0.233	0.071	0.000	0.002	0.978	0.000	0.005	0.338	0.050	0.027	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.608**	.218**	.338**	.167	.227**	.438**	0.100	-0.105	.486**	0.068	0.122	.201	.406**	.385**	.322**	0.097	.227**	.611**
0.000	0.007	0.000	0.041	0.005	0.000	0.222	0.199	0.000	0.412	0.137	0.014	0.000	0.000	0.000	0.238	0.005	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.647**	.204	.312**	.281**	.314**	.388**	.283**	-0.070	.477**	.214**	.270**	.239**	.443**	.426**	.341**	.274**	.221**	.684**
0.000	0.012	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.396	0.000	0.008	0.001	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.007	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.509**	.499**	.309**	0.094	.557**	.409**	.285**	0.154	.199	.188	0.059	0.111	.257**	.478**	.237**	0.156	0.139	.623**
0.000	0.000	0.000	0.250	0.000	0.000	0.000	0.060	0.015	0.021	0.471	0.174	0.001	0.000	0.003	0.057	0.091	0.000

150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.460**	.428**	.531**	.240**	.391**	.578**	.427**	.189	.552**	.400**	0.055	.262**	.362**	.429**	.444**	.271**	.344**	.709**
0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.021	0.000	0.000	0.507	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.549**	.339**	.432**	.327**	.250**	.546**	.333**	-0.039	.618**	.270**	0.117	0.159	.414**	.488**	.400**	.277**	.310**	.721**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.639	0.000	0.001	0.153	0.052	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.664**	.314**	.320**	.193	.345**	.547**	.281**	0.069	.508**	.247**	0.117	0.120	.352**	.564**	.332**	0.148	.227**	.714**
0.000	0.000	0.000	0.018	0.000	0.000	0.000	0.402	0.000	0.002	0.154	0.144	0.000	0.000	0.000	0.070	0.005	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.121	.312**	.203	.489**	0.086	.372**	.413**	.182	.294**	.634**	.456**	.497**	.415**	0.118	.308**	.265**	.315**	.509**
0.141	0.000	0.013	0.000	0.298	0.000	0.000	0.026	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.152	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.410**	0.104	0.141	.261**	.391**	.209	.304**	.218**	.201	.345**	0.098	.205	.278**	.278**	0.133	0.087	-0.047	.442**
0.000	0.204	0.085	0.001	0.000	0.010	0.000	0.007	0.014	0.000	0.232	0.012	0.001	0.001	0.105	0.288	0.567	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.313**	.391**	.275**	.225**	.357**	.606**	.403**	0.123	.338**	.355**	-0.026	0.058	0.090	.361**	0.137	0.068	0.066	.547**
0.000	0.000	0.001	0.006	0.000	0.000	0.000	0.133	0.000	0.000	0.754	0.480	0.275	0.000	0.094	0.407	0.422	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.559**	.248**	.300**	.261**	.295**	.563**	.369**	0.105	.659**	.334**	.218**	0.102	.483**	.450**	.374**	.263**	.315**	.703**
0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.200	0.000	0.000	0.007	0.215	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.709**	.279**	.426**	.259**	.247**	.565**	.314**	0.105	.704**	.267**	0.152	.178	.453**	.411**	.455**	.251**	.299**	.722**
0.000	0.001	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	0.200	0.000	0.001	0.063	0.029	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
1	.197	.359**	.233**	.399**	.421**	.198	0.088	.466**	.177	0.085	0.082	.360**	.511**	.318**	0.119	0.091	.648**
	0.016	0.000	0.004	0.000	0.000	0.015	0.282	0.000	0.031	0.299	0.317	0.000	0.000	0.000	0.147	0.267	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

.197*	1	.227**	.210**	.333**	.448**	.452**	.232**	.267**	.321**	0.118	0.126	0.126	.439**	.218**	.385**	.331**	.536**
0.016		0.005	0.010	0.000	0.000	0.000	0.004	0.001	0.000	0.150	0.126	0.125	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.359**	.227**	1	.449**	.265**	.399**	.422**	0.039	.403**	.351**	.361**	.569**	.335**	.340**	.661**	.418**	.465**	.612**
0.000	0.005		0.000	0.001	0.000	0.000	0.639	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.233**	.210**	.449**	1	.400**	.242**	.369**	-0.037	.250**	.506**	.469**	.478**	.473**	.215**	.462**	.417**	.287**	.526**
0.004	0.010	0.000		0.000	0.003	0.000	0.651	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.399**	.333**	.265**	.400**	1	.287**	.350**	0.089	0.076	.215**	-0.012	0.121	.243**	.416**	.258**	.168	0.036	.514**
0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.276	0.354	0.008	0.889	0.139	0.003	0.000	0.001	0.040	0.664	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.421**	.448**	.399**	.242**	.287**	1	.379**	.176	.614**	.415**	.170	.291**	.405**	.477**	.392**	.268**	.354**	.727**
0.000	0.000	0.000	0.003	0.000		0.000	0.031	0.000	0.000	0.038	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.198*	.452**	.422**	.369**	.350**	.379**	1	.224**	.241**	.686**	.312**	.313**	.415**	.301**	.408**	.571**	.389**	.607**
0.015	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.006	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.088	.232**	0.039	-0.037	0.089	.176	.224**	1	.211**	.187	0.118	0.008	0.093	0.127	.188	0.120	0.157	.235**
0.282	0.004	0.639	0.651	0.276	0.031	0.006		0.009	0.022	0.149	0.918	0.258	0.121	0.021	0.145	0.055	0.004
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.466**	.267**	.403**	.250**	0.076	.614**	.241**	.211**	1	.309**	0.134	.277**	.364**	.342**	.434**	.264**	.381**	.651**
0.000	0.001	0.000	0.002	0.354	0.000	0.003	0.009		0.000	0.103	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.177*	.321**	.351**	.506**	.215**	.415**	.686**	.187	.309**	1	.424**	.432**	.497**	.191	.413**	.353**	.434**	.590**
0.031	0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.022	0.000		0.000	0.000	0.000	0.019	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

0.085	0.118	.361**	.469**	-0.012	.170	.312**	0.118	0.134	.424**	1	.531**	.617**	0.104	.587**	.552**	.582**	.440**
0.299	0.150	0.000	0.000	0.889	0.038	0.000	0.149	0.103	0.000		0.000	0.000	0.205	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.082	0.126	.569**	.478**	0.121	.291**	.313**	0.008	.277**	.432**	.531**	1	.486**	0.121	.564**	.421**	.351**	.462**
0.317	0.126	0.000	0.000	0.139	0.000	0.000	0.918	0.001	0.000	0.000		0.000	0.139	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.360**	0.126	.335**	.473**	.243**	.405**	.415**	0.093	.364**	.497**	.617**	.486**	1	.327**	.579**	.460**	.526**	.657**
0.000	0.125	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.258	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.511**	.439**	.340**	.215**	.416**	.477**	.301**	0.127	.342**	.191*	0.104	0.121	.327**	1	.289**	.344**	.201*	.637**
0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.121	0.000	0.019	0.205	0.139	0.000		0.000	0.000	0.014	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.318**	.218**	.661**	.462**	.258**	.392**	.408**	.188*	.434**	.413**	.587**	.564**	.579**	.289**	1	.661**	.670**	.670**
0.000	0.007	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.021	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.119	.385**	.418**	.417**	.168*	.268**	.571**	0.120	.264**	.353**	.552**	.421**	.460**	.344**	.661**	1	.719**	.535**
0.147	0.000	0.000	0.000	0.040	0.001	0.000	0.145	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.091	.331**	.465**	.287**	0.036	.354**	.389**	0.157	.381**	.434**	.582**	.351**	.526**	.201*	.670**	.719**	1	.547**
0.267	0.000	0.000	0.000	0.664	0.000	0.000	0.055	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000		0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.648**	.536**	.612**	.526**	.514**	.727**	.607**	.235**	.651**	.590**	.440**	.462**	.657**	.637**	.670**	.535**	.547**	1
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

Correlations

item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37
.420**	.344**	.481**	0.036	.272**	.287**	0.022	0.108	0.112	.397**	.356**	.216**	.226**	.236**	-0.057	0.104	.354**	.423**	.328**	.170
0.000	0.000	0.000	0.662	0.001	0.000	0.794	0.190	0.171	0.000	0.000	0.008	0.005	0.004	0.487	0.204	0.000	0.000	0.000	0.038
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.682**	.275**	.318**	0.131	.443**	.329**	.251**	.378**	.386**	.723**	0.149	.271**	.415**	.386**	.235**	0.130	.340**	.444**	.200	.366**
0.000	0.001	0.000	0.109	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.068	0.001	0.000	0.000	0.004	0.112	0.000	0.000	0.014	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.385**	.313**	.358**	0.019	.410**	.284**	0.097	.205	.333**	.410**	.255**	.163	.220**	.214**	0.099	-0.002	.206	.358**	.232**	.193
0.000	0.000	0.000	0.815	0.000	0.000	0.237	0.012	0.000	0.000	0.002	0.046	0.007	0.009	0.229	0.977	0.011	0.000	0.004	0.018
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.321**	.239**	.317**	-0.039	.258**	.255**	0.088	0.143	.203	.285**	.255**	.246**	.214**	.219**	0.085	0.031	.392**	.420**	.208	.448**
0.000	0.003	0.000	0.635	0.001	0.002	0.287	0.081	0.013	0.000	0.002	0.002	0.009	0.007	0.302	0.706	0.000	0.000	0.011	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.133	0.157	.374**	-.258**	.412**	.359**	.166	.256**	0.153	0.034	.398**	0.131	0.160	.172	.166	.197	.389**	.348**	.451**	.408**
0.104	0.055	0.000	0.001	0.000	0.000	0.042	0.002	0.061	0.684	0.000	0.109	0.051	0.035	0.043	0.015	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.365**	.298**	.303**	-.173	.483**	.369**	.194	.317**	.240**	.207	.214**	0.066	.296**	.297**	.218**	.225**	.167	.246**	.230**	0.052
0.000	0.000	0.000	0.034	0.000	0.000	0.017	0.000	0.003	0.011	0.008	0.425	0.000	0.000	0.007	0.006	0.041	0.002	0.005	0.524
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.389**	.318**	.368**	0.014	.377**	.203	.351**	.174	0.110	.200	.194	0.151	.357**	.374**	.191	0.151	.304**	.305**	.389**	0.143
0.000	0.000	0.000	0.866	0.000	0.013	0.000	0.033	0.182	0.014	0.017	0.066	0.000	0.000	0.020	0.065	0.000	0.000	0.000	0.080
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.271**	.480**	.431**	-.161	.627**	.515**	.369**	.362**	.350**	.280**	.289**	-0.095	.442**	.381**	0.089	.183	.207	.314**	.230**	-0.028

0.001	0.000	0.000	0.048	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.248	0.000	0.000	0.281	0.025	0.011	0.000	0.005	0.730
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.456**	.527**	.541**	0.005	.485**	.434**	.346**	.236**	.213**	.448**	.391**	.184	.310**	.286**	0.088	-0.017	.462**	.545**	.379**	.318**
0.000	0.000	0.000	0.949	0.000	0.000	0.000	0.004	0.009	0.000	0.000	0.024	0.000	0.000	0.282	0.832	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.698**	.300**	.384**	.215**	.250**	0.147	.219**	.233**	.214**	.584**	0.058	.194	.292**	.268**	.203	.169	.277**	.460**	.269**	.343**
0.000	0.000	0.000	0.008	0.002	0.073	0.007	0.004	0.009	0.000	0.484	0.017	0.000	0.001	0.013	0.039	0.001	0.000	0.001	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.611**	.426**	.229**	.179*	0.126	-0.004	.370**	.339**	.251**	.522**	0.099	.263**	.412**	.406**	.330**	.296**	.257**	.335**	.182	.250**
0.000	0.000	0.005	0.028	0.125	0.963	0.000	0.000	0.002	0.000	0.226	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.026	0.002
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.314**	.489**	.547**	-0.070	.260**	.287**	.220**	-0.023	-0.050	.255**	.370**	0.054	.214**	.218**	0.135	0.053	.495**	.483**	.380**	.265**
0.000	0.000	0.000	0.397	0.001	0.000	0.007	0.781	0.546	0.002	0.000	0.513	0.008	0.007	0.099	0.519	0.000	0.000	0.000	0.001
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.235**	.484**	.486**	0.033	.433**	.435**	.233**	.188	-0.092	.275**	.359**	.220**	.302**	.279**	0.019	0.047	.391**	.371**	.365**	0.102
0.004	0.000	0.000	0.686	0.000	0.000	0.004	0.021	0.263	0.001	0.000	0.007	0.000	0.001	0.814	0.567	0.000	0.000	0.000	0.215
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.387**	.465**	.557**	-.209*	.612**	.482**	.428**	.379**	.213**	.218**	.389**	0.074	.589**	.510**	.216**	.165	.271**	.461**	.330**	0.096
0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.007	0.000	0.369	0.000	0.000	0.008	0.044	0.001	0.000	0.000	0.243
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.413**	-0.118	0.063	-0.087	0.154	-0.060	.169*	.309**	.239**	.250**	0.047	.181	.298**	.282**	0.087	.256**	0.002	0.047	0.060	.360**
0.000	0.149	0.445	0.290	0.060	0.465	0.039	0.000	0.003	0.002	0.565	0.026	0.000	0.000	0.288	0.002	0.978	0.570	0.465	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.341**	.543**	.521**	-0.035	.323**	.253**	.350**	.186	-0.083	.229**	.351**	.193	.370**	.350**	0.118	0.054	.441**	.550**	.333**	0.154
0.000	0.000	0.000	0.669	0.000	0.002	0.000	0.022	0.314	0.005	0.000	0.018	0.000	0.000	0.151	0.509	0.000	0.000	0.000	0.059
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.327**	.405**	.507**	0.004	.382**	.395**	.182	0.048	-0.078	.217**	.364**	0.139	.171	.173	-0.090	-0.047	.400**	.350**	.378**	0.131
0.000	0.000	0.000	0.957	0.000	0.000	0.026	0.561	0.341	0.008	0.000	0.090	0.036	0.034	0.271	0.566	0.000	0.000	0.000	0.109

150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
1	.358**	.421**	0.107	.357**	.254**	0.156	.323**	.251**	.661**	0.159	.248**	.380**	.340**	.185	.185	.294**	.474**	.208	.412**	
	0.000	0.000	0.190	0.000	0.002	0.057	0.000	0.002	0.000	0.052	0.002	0.000	0.000	0.024	0.023	0.000	0.000	0.011	0.000	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.358**	1	.571**	0.057	.481**	.424**	.321**	.285**	0.155	.318**	.352**	0.123	.227**	.210**	.202	0.085	.323**	.418**	.347**	-0.046	
0.000		0.000	0.485	0.000	0.000	0.000	0.000	0.058	0.000	0.000	0.132	0.005	0.010	0.013	0.303	0.000	0.000	0.000	0.572	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.421**	.571**	1	-0.064	.551**	.526**	.206	.209	0.015	.325**	.581**	0.154	.377**	.323**	0.113	0.073	.521**	.677**	.429**	0.140	
0.000	0.000		0.437	0.000	0.000	0.012	0.010	0.857	0.000	0.000	0.060	0.000	0.000	0.167	0.376	0.000	0.000	0.000	0.088	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
0.107	0.057	-0.064	1	-0.009	-.171*	-0.104	-.182*	-0.077	.269**	-.182*	0.069	0.013	-0.006	0.113	-0.075	-.176*	-0.147	-0.150	-0.004	
0.190	0.485	0.437		0.913	0.037	0.207	0.026	0.349	0.001	0.026	0.399	0.873	0.945	0.168	0.363	0.031	0.073	0.068	0.966	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.357**	.481**	.551**	-0.009	1	.685**	.277**	.376**	.375**	.288**	.419**	0.151	.354**	.342**	0.118	-0.011	.349**	.460**	.481**	0.065	
0.000	0.000	0.000	0.913		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.065	0.000	0.000	0.150	0.893	0.000	0.000	0.000	0.429	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.254**	.424**	.526**	-.171*	.685**	1	.185	.164	.192	.311**	.307**	0.015	.234**	.236**	-0.036	-0.058	.245**	.372**	.356**	-0.033	
0.002	0.000	0.000	0.037	0.000		0.023	0.045	0.019	0.000	0.000	0.857	0.004	0.004	0.659	0.483	0.003	0.000	0.000	0.688	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
0.156	.321**	.206	-0.104	.277**	.185	1	.548**	0.112	.168*	0.157	0.158	.620**	.648**	.313**	.207*	.232**	.397**	.301**	0.056	
0.057	0.000	0.012	0.207	0.001	0.023		0.000	0.171	0.040	0.055	0.053	0.000	0.000	0.000	0.011	0.004	0.000	0.000	0.494	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.323**	.285**	.209	-.182*	.376**	.164	.548**	1	.247**	.225**	0.118	.233**	.448**	.466**	.320**	.331**	0.140	.348**	.232**	0.132	
0.000	0.000	0.010	0.026	0.000	0.045	0.000		0.002	0.006	0.150	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.087	0.000	0.004	0.106	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
.251**	0.155	0.015	-0.077	.375**	.192*	0.112	.247**	1	.336**	0.021	0.126	.198	0.156	0.136	0.132	0.054	.250**	.181	.165	
0.002	0.058	0.857	0.349	0.000	0.019	0.171	0.002		0.000	0.798	0.125	0.015	0.057	0.098	0.108	0.512	0.002	0.027	0.044	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	

.661**	.318**	.325**	.269**	.288**	.311**	.168	.225**	.336**	1	0.067	.312**	.338**	.334**	.211**	0.158	.237**	.344**	0.147	.282**
0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.040	0.006	0.000		0.414	0.000	0.000	0.000	0.009	0.053	0.004	0.000	0.072	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.159	.352**	.581**	-.182*	.419**	.307**	0.157	0.118	0.021	0.067	1	.595**	.278**	.226**	0.126	0.096	.591**	.550**	.510**	.355**
0.052	0.000	0.000	0.026	0.000	0.000	0.055	0.150	0.798	0.414		0.000	0.001	0.005	0.123	0.240	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.248**	0.123	0.154	0.069	0.151	0.015	0.158	.233**	0.126	.312**	.595**	1	.206	.203	.341**	.215**	.403**	.335**	.345**	.556**
0.002	0.132	0.060	0.399	0.065	0.857	0.053	0.004	0.125	0.000	0.000		0.011	0.013	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.380**	.227**	.377**	0.013	.354**	.234**	.620**	.448**	.198*	.338**	.278**	.206	1	.928**	.424**	.401**	.235**	.384**	0.132	0.131
0.000	0.005	0.000	0.873	0.000	0.004	0.000	0.000	0.015	0.000	0.001	0.011		0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.108	0.111
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.340**	.210**	.323**	-0.006	.342**	.236**	.648**	.466**	0.156	.334**	.226**	.203	.928**	1	.405**	.388**	.279**	.361**	0.142	0.126
0.000	0.010	0.000	0.945	0.000	0.004	0.000	0.000	0.057	0.000	0.005	0.013	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.084	0.126
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.185*	.202*	0.113	0.113	0.118	-0.036	.313**	.320**	0.136	.211**	0.126	.341**	.424**	.405**	1	.651**	0.039	0.111	0.025	.217**
0.024	0.013	0.167	0.168	0.150	0.659	0.000	0.000	0.098	0.009	0.123	0.000	0.000	0.000		0.000	0.637	0.177	0.760	0.008
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.185*	0.085	0.073	-0.075	-0.011	-0.058	.207*	.331**	0.132	0.158	0.096	.215**	.401**	.388**	.651**	1	0.061	0.064	-0.032	0.116
0.023	0.303	0.376	0.363	0.893	0.483	0.011	0.000	0.108	0.053	0.240	0.008	0.000	0.000	0.000		0.460	0.436	0.702	0.157
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.294**	.323**	.521**	-.176*	.349**	.245**	.232**	0.140	0.054	.237**	.591**	.403**	.235**	.279**	0.039	0.061	1	.716**	.578**	.519**
0.000	0.000	0.000	0.031	0.000	0.003	0.004	0.087	0.512	0.004	0.000	0.000	0.004	0.001	0.637	0.460		0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.474**	.418**	.677**	-0.147	.460**	.372**	.397**	.348**	.250**	.344**	.550**	.335**	.384**	.361**	0.111	0.064	.716**	1	.613**	.385**
0.000	0.000	0.000	0.073	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.177	0.436	0.000		0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

.208	.347**	.429**	-0.150	.481**	.356**	.301**	.232**	.181*	0.147	.510**	.345**	0.132	0.142	0.025	-0.032	.578**	.613**	1	.393**
0.011	0.000	0.000	0.068	0.000	0.000	0.000	0.004	0.027	0.072	0.000	0.000	0.108	0.084	0.760	0.702	0.000	0.000		0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.412**	-0.046	0.140	-0.004	0.065	-0.033	0.056	0.132	.165*	.282**	.355**	.556**	0.131	0.126	.217**	0.116	.519**	.385**	.393**	1
0.000	0.572	0.088	0.966	0.429	0.688	0.494	0.106	0.044	0.000	0.000	0.000	0.111	0.126	0.008	0.157	0.000	0.000	0.000	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.188*	.161*	.370**	0.043	.243**	0.142	.222**	0.144	-0.030	0.159	.258**	.194*	.318**	.323**	0.155	-0.088	.223**	.370**	.170*	0.123
0.021	0.048	0.000	0.599	0.003	0.082	0.006	0.079	0.714	0.051	0.001	0.017	0.000	0.000	0.057	0.282	0.006	0.000	0.038	0.135
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.016	.242**	.243**	0.019	.244**	.266**	0.044	-0.015	-0.060	0.118	.365**	.221**	0.045	0.077	-.217**	-.371**	.410**	.255**	.395**	.286**
0.841	0.003	0.003	0.819	0.003	0.001	0.597	0.855	0.468	0.152	0.000	0.007	0.585	0.351	0.008	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.300**	.444**	.508**	-.177*	.434**	.264**	.385**	.310**	.310**	.299**	.374**	0.133	.398**	.361**	.165*	0.130	.331**	.558**	.419**	.172*
0.000	0.000	0.000	0.030	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.105	0.000	0.000	0.044	0.112	0.000	0.000	0.000	0.036
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.191*	.511**	.405**	-0.099	.462**	.323**	0.154	0.070	.247**	.162*	.430**	0.096	0.111	0.096	0.012	-.165*	.281**	.426**	.410**	0.030
0.019	0.000	0.000	0.228	0.000	0.000	0.060	0.392	0.002	0.048	0.000	0.241	0.178	0.242	0.885	0.044	0.000	0.000	0.000	0.718
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.177*	.311**	.683**	-0.015	.508**	.341**	0.044	0.017	0.013	0.105	.544**	.186*	0.133	0.118	0.013	-0.141	.454**	.509**	.421**	0.156
0.030	0.000	0.000	0.852	0.000	0.000	0.592	0.836	0.877	0.200	0.000	0.023	0.106	0.149	0.878	0.086	0.000	0.000	0.000	0.056
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.435**	0.121	.315**	0.040	.261**	0.051	0.090	.335**	.263**	.260**	.315**	.346**	.212**	.185*	.291**	.241**	.329**	.415**	.294**	.534**
0.000	0.142	0.000	0.631	0.001	0.539	0.273	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.009	0.024	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.093	0.087	.310**	-.178*	0.129	0.100	.299**	0.004	0.099	0.030	.339**	.199*	0.108	0.147	0.035	-0.106	.522**	.542**	.472**	.342**
0.257	0.291	0.000	0.029	0.117	0.222	0.000	0.965	0.228	0.713	0.000	0.015	0.189	0.072	0.675	0.199	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

.288**	.342**	.321**	-0.011	.333**	.320**	0.033	-0.054	0.113	.240**	.346**	.236**	-0.097	-0.079	-0.146	-.232**	.427**	.354**	.595**	.385**
0.000	0.000	0.000	0.890	0.000	0.000	0.691	0.514	0.167	0.003	0.000	0.004	0.238	0.337	0.076	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.205*	.325**	.380**	-0.015	.394**	0.140	.310**	.218**	.180*	0.090	.393**	.274**	.198	.205	.192	-0.001	.290**	.419**	.363**	0.130
0.012	0.000	0.000	0.854	0.000	0.088	0.000	0.007	0.028	0.272	0.000	0.001	0.015	0.012	0.018	0.990	0.000	0.000	0.000	0.113
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.409**	.503**	.554**	-0.137	.326**	.345**	0.116	.238**	0.032	.245**	.432**	.309**	0.151	0.147	0.103	-0.047	.443**	.547**	.316**	.307**
0.000	0.000	0.000	0.094	0.000	0.000	0.157	0.003	0.698	0.002	0.000	0.000	0.065	0.073	0.210	0.569	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.629**	.623**	.739**	-0.033	.684**	.511**	.467**	.441**	.308**	.533**	.605**	.429**	.558**	.540**	.310**	.203	.644**	.773**	.619**	.451**
0.000	0.000	0.000	0.688	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44	item45	item46	item47	total
.174*	0.114	.269**	.247**	.351**	.245**	.258**	.377**	.257**	.473**	.558**
0.033	0.167	0.001	0.002	0.000	0.003	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.295**	.184*	.343**	.247**	.195*	.428**	0.147	.288**	.226**	.312**	.638**
0.000	0.025	0.000	0.002	0.017	0.000	0.073	0.000	0.005	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.274**	.177*	.388**	.394**	.307**	.261**	.313**	.438**	.371**	.434**	.585**
0.001	0.030	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.490**	.342**	.277**	.351**	.396**	.277**	.360**	.308**	.290**	.418**	.538**
0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.125	0.126	0.134	.258**	.420**	.308**	.369**	.227**	.261**	.339**	.482**
0.128	0.125	0.102	0.001	0.000	0.000	0.000	0.005	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.094	0.070	.368**	.254**	.233**	.400**	0.098	0.113	.297**	.244**	.498**
0.255	0.395	0.000	0.002	0.004	0.000	0.231	0.167	0.000	0.003	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.031	0.124	.171*	0.135	.365**	.250**	.188*	.226**	.310**	0.146	.488**
0.703	0.131	0.037	0.099	0.000	0.002	0.021	0.006	0.000	0.075	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.104	.164*	.513**	.328**	.350**	.180*	0.142	.254**	.403**	.287**	.606**

0.207	0.044	0.000	0.000	0.000	0.027	0.083	0.002	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.273**	.315**	.509**	.414**	.448**	.352**	.419**	.508**	.416**	.445**	.760**
0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.084	0.015	.322**	.161*	.195*	.344**	0.153	.229**	0.130	.299**	.525**
0.310	0.852	0.000	0.049	0.017	0.000	0.062	0.005	0.113	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.057	0.018	.298**	0.048	-0.010	.196*	0.051	0.119	0.157	.208*	.458**
0.491	0.831	0.000	0.563	0.899	0.016	0.539	0.147	0.055	0.011	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.255**	.273**	.422**	.446**	.383**	0.139	.258**	.475**	.206*	.458**	.588**
0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.091	0.001	0.000	0.011	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.151	.371**	.431**	.392**	.350**	.259**	0.125	.407**	.211**	.486**	.585**
0.065	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.128	0.000	0.009	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.224**	.235**	.445**	.314**	.365**	.212**	0.094	.164*	.161*	.256**	.639**
0.006	0.004	0.000	0.000	0.000	0.009	0.251	0.045	0.049	0.002	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
-0.002	-0.087	0.004	-0.052	0.002	.220**	-0.022	0.109	0.122	-0.059	.224**
0.984	0.292	0.960	0.529	0.983	0.007	0.789	0.185	0.136	0.470	0.006
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.553**	.433**	.451**	.324**	.438**	.200*	.216**	.234**	.389**	.498**	.634**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.008	0.004	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.104	.380**	.335**	.240**	.483**	.344**	.335**	.412**	.223**	.287**	.555**
0.205	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000

150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.188*	0.016	.300**	.191*	.177*	.435**	0.093	.288**	.205*	.409**	.629**
0.021	0.841	0.000	0.019	0.030	0.000	0.257	0.000	0.012	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.161*	.242**	.444**	.511**	.311**	0.121	0.087	.342**	.325**	.503**	.623**
0.048	0.003	0.000	0.000	0.000	0.142	0.291	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.370**	.243**	.508**	.405**	.683**	.315**	.310**	.321**	.380**	.554**	.739**
0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.043	0.019	-.177*	-0.099	-0.015	0.040	-.178*	-0.011	-0.015	-0.137	-0.033
0.599	0.819	0.030	0.228	0.852	0.631	0.029	0.890	0.854	0.094	0.688
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.243**	.244**	.434**	.462**	.508**	.261**	0.129	.333**	.394**	.326**	.684**
0.003	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.142	.266**	.264**	.323**	.341**	0.051	0.100	.320**	0.140	.345**	.511**
0.082	0.001	0.001	0.000	0.000	0.539	0.222	0.000	0.088	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.222**	0.044	.385**	0.154	0.044	0.090	.299**	0.033	.310**	0.116	.467**
0.006	0.597	0.000	0.060	0.592	0.273	0.000	0.691	0.000	0.157	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.144	-0.015	.310**	0.070	0.017	.335**	0.004	-0.054	.218**	.238**	.441**
0.079	0.855	0.000	0.392	0.836	0.000	0.965	0.514	0.007	0.003	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
-0.030	-0.060	.310**	.247**	0.013	.263**	0.099	0.113	.180*	0.032	.308**
0.714	0.468	0.000	0.002	0.877	0.001	0.228	0.167	0.028	0.698	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

0.159	0.118	.299**	.162*	0.105	.260**	0.030	.240**	0.090	.245**	.533**
0.051	0.152	0.000	0.048	0.200	0.001	0.713	0.003	0.272	0.002	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.258**	.365**	.374**	.430**	.544**	.315**	.339**	.346**	.393**	.432**	.605**
0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.194*	.221**	0.133	0.096	.186*	.346**	.199*	.236**	.274**	.309**	.429**
0.017	0.007	0.105	0.241	0.023	0.000	0.015	0.004	0.001	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.318**	0.045	.398**	0.111	0.133	.212**	0.108	-0.097	.198*	0.151	.558**
0.000	0.585	0.000	0.178	0.106	0.009	0.189	0.238	0.015	0.065	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.323**	0.077	.361**	0.096	0.118	.185*	0.147	-0.079	.205*	0.147	.540**
0.000	0.351	0.000	0.242	0.149	0.024	0.072	0.337	0.012	0.073	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.155	-.217**	.165*	0.012	0.013	.291**	0.035	-0.146	.192*	0.103	.310**
0.057	0.008	0.044	0.885	0.878	0.000	0.675	0.076	0.018	0.210	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
-0.088	-.371**	0.130	-.165*	-0.141	.241**	-0.106	-.232**	-0.001	-0.047	.203*
0.282	0.000	0.112	0.044	0.086	0.003	0.199	0.004	0.990	0.569	0.013
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.223**	.410**	.331**	.281**	.454**	.329**	.522**	.427**	.290**	.443**	.644**
0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.370**	.255**	.558**	.426**	.509**	.415**	.542**	.354**	.419**	.547**	.773**
0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

.170*	.395**	.419**	.410**	.421**	.294**	.472**	.595**	.363**	.316**	.619**
0.038	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.123	.286**	.172*	0.030	0.156	.534**	.342**	.385**	0.130	.307**	.451**
0.135	0.000	0.036	0.718	0.056	0.000	0.000	0.000	0.113	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
1	.427**	.291**	.299**	.370**	-0.019	0.159	0.117	.327**	.259**	.415**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.814	0.053	0.153	0.000	0.001	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.427**	1	.170*	.299**	.412**	0.119	0.127	.421**	0.148	.255**	.378**
0.000		0.037	0.000	0.000	0.147	0.123	0.000	0.070	0.002	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.291**	.170*	1	.368**	.337**	.337**	.239**	.203*	.423**	.357**	.635**
0.000	0.037		0.000	0.000	0.000	0.003	0.013	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.299**	.299**	.368**	1	.466**	0.123	.370**	.486**	.327**	.441**	.528**
0.000	0.000	0.000		0.000	0.133	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.370**	.412**	.337**	.466**	1	.305**	.448**	.327**	.522**	.474**	.602**
0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
-0.019	0.119	.337**	0.123	.305**	1	.254**	0.124	.189*	.271**	.514**
0.814	0.147	0.000	0.133	0.000		0.002	0.131	0.021	0.001	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
0.159	0.127	.239**	.370**	.448**	.254**	1	.441**	.452**	.435**	.457**
0.053	0.123	0.003	0.000	0.000	0.002		0.000	0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

0.117	.421**	.203	.486**	.327**	0.124	.441**	1	.303**	.416**	.513**
0.153	0.000	0.013	0.000	0.000	0.131	0.000		0.000	0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.327**	0.148	.423**	.327**	.522**	.189	.452**	.303**	1	.497**	.554**
0.000	0.070	0.000	0.000	0.000	0.021	0.000	0.000		0.000	0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.259**	.255**	.357**	.441**	.474**	.271**	.435**	.416**	.497**	1	.632**
0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
.415**	.378**	.635**	.528**	.602**	.514**	.457**	.513**	.554**	.632**	1
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150



LAMPIRAN VI

SKALA SETELAH UJI COBA

SKALA PENELITIAN



PUTRI FATIMAH

NPM. 201804048

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Bersama dengan ini saya, Putri Fatimah, Mahaaiswa Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini. Saya sedang mengadakan penelitian sebagai salah satu kegiatan dalam memenuhi tugas dan melengkapi syarat memperoleh gelar Master Psikologi. Penelitian tersebut berjudul: “peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap work – life balance pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan”

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap work – life balance pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap work – life balance pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Penelitian ini saya lakukan dengan pengisian kuesioner yang telah turuji. Penelitian ini tidak membahayakan dan tidak mempunyai efek samping. Identitas saudara akan disamarkan, sehingga hanya peneliti, pembimbing peneliti, dan anggota komisi etik yang dapat melihat data tersebut. Bila data ini dipublikasikan, kerahasiaan akan tetap dijaga.

Jika Saudari telah mengerti isi dari lembar penjelasan ini dan bersedia untuk menjadi subjek penelitian, maka mohonkiranya Saudari untuk mengisi dan menandatangani surat pernyataan persetujuan sebagai subjek penelitian yang terlampir pada lembar berikutnya. Perlu Saudari ketahui, bahwa surat kesediaan tersebut tidak mengikat dan Saudari dapat mengundurkan diri dari penelitian ini bila Saudari merasa keberatan. Jika selama menjalani penelitian ini terdapat keluhan, silahkan segera diinformasikan kepada peneliti Putri melalui email halo.putrifatimah@gmail.com atau 0831 8064 8860

Demikian informasi ini saya sampaikan. Atas bantuan, partisipasi, dan kesediaan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Putri Fatimah

LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Usia :

Kontak : (yang terkoneksi dengan ovo, dana atau link aja)

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudari Putri Fatimah, Mahasiswi Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi dengan judul “Peran Dukungan keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – Life Balance pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan”

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, manfaat serta dampak yang mungkin terjadi dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak – hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Juni 2022

Yang membuat pernyataan

(_____)

LEMBAR INFORMASI UMUM

Jawablah pernyataan pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia

- 1. Nama** : _____
- 2. Usia** : _____ Tahun
- 3. Status Perkawinan**
- Belum Kawin
- Kawin
- Cerai
- 4. Jumlah Anak**
- Belum Memiliki Anak
- 1 Anak
- 2 Anak
- _____ Anak (isi sendiri)
- 5. Keluarga yang tinggal bersama**
(boleh pilih lebih dari satu)
- Tidak ada
- Suami
- Anak
- Orang tua / Mertua
- Saudara / Ipar
- 6. Keluarga yang memberi dukungan**
(boleh pilih lebih dari satu)
- Tidak ada
- Suami
- Anak
- Orang tua / Mertua
- Saudara / Ipar
- 7. Pekerjaan**
- Perawat
- Bidan
- 8. Tempat bekerja**
(_____)
- 8. Lama bekerja**
- Kurang dari 3 tahun
- Lebih dari 3 tahun
- 9. Pendapatan per bulan**
- Kurang dari Rp 3.400.000
- Lebih dari Rp 3.400.000

LEMBAR SKALA 1

No	Pernyataan	Sangat sering	Sering	Kadang kadang	Jarang	Tidak Pernah
1.	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan keluarga mendengarkan dengan seksama					
2.	Keluarga memperhatikan kesehatan saya					
3.	Keluarga mencemooh pekerjaan saya					
4.	Jika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga akan membantu					
5.	Keluarga bersedia membantu ketika saya memiliki banyak tugas					
6.	Keluarga mengingatkan saya untuk makan dengan teratur					
7.	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja					
8.	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya					
9.	Keluarga bersedia menemani saya makan saat waktu luang					
10.	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga					

11.	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja					
12.	Keluarga menanyakan perihal pekerjaan saya					
13.	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha saya					
14.	Saya memenuhi kebutuhan saya sendiri tanpa ada bantuan dari keluarga saya					
15.	Saat saya sibuk bekerja, keluarga bersedia menggantikan saya mengerjakan pekerjaan rumah					
16.	Keluarga menasehati saya agar bersungguh - sungguh dalam bekerja					
17.	Kata – kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik					
18.	Keluarga menyarankan hal - hal yang dapat membantu pekerjaan saya					
19.	Keluarga mau bepergian bersama saya					
20.	Saya merasa tidak dianggap ada dalam keluarga saya					
21.	Keluarga tidak peduli pekerjaan saya					
22.	Keluarga mengetahui rutinitas saya					

23.	Saya dibanggakan oleh keluarga					
24.	Ketika saya membutuhkan suatu barang, keluarga tidak mau meminjamkan					
25.	Keluarga tidak mau membantu menyelesaikan masalah saya					
26.	Keluarga mengingatkan saya untuk berpikir positif					
27.	Saya tidak diberi semangat oleh keluarga					
28.	Keluarga tidak memberikan saran saat saya mengambil keputusan					
29.	Keluarga jarang menemani saya					
30.	Keluarga bersikap apatis perihal masalah dalam pekerjaan saya					
31.	Keluarga menenangkan ketika emosi saya tidak stabil					
32.	Keluarga tidak peduli dengan kondisi saya					
33.	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikan bantuan					
34.	Keluarga tidak memberikan nasehat apapun pada saya					

LEMBAR SKALA 2

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
35.	Saya merasa bosan menghadapi rutinitas pekerjaan di kantor dan di rumah					
36.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
37.	Banyak pekerjaan membuat saya menjadi cepat marah					
38.	Kepala saya terasa sakit bila pekerjaan di kantor belum selesai					
39.	Kondisi rumah yang berantakan dan pekerjaan terbengkalai membuat saya mudah marah					
40.	Memutuskan bekerja di perusahaan ini merupakan kesalahan terbesar bagi saya					

41.	Saya terlambat datang bekerja karena harus menyelesaikan pekerjaan di rumah terlebih dahulu					
42.	Saya suka menghindar dari pekerjaan kantor yang menyulitkan saya					
43.	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan membuat saya kehilangan kepercayaan diri					
44.	Pekerjaan kantor dapat saya selesaikan tepat waktu begitu juga dengan pekerjaan rumah					
45.	Saya mampu menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik					
46.	Saya merasa frustrasi bila melihat pekerjaan yang menumpuk					
47.	Saya merasa malas pada saat mengawali hari kerja					
48.	Saat marah saya suka melimpahkan kesalahan pada orang lain					
49.	Saya tetap dapat bercanda meskipun perasaan saya sedang tertekan					
50.	Saya merasa cepat lelah menghadapi rutinitas pekerjaan					
51.	Kelelahan setelah bekerja membuat saya malas					

	menyelesaikan pekerjaan rumah					
52.	Saya menikmati semua pekerjaan yang saya lakukan					
53.	Akhir akhir ini saya merasa lamban dalam dalam bekerja					
54.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat produktifitas saya menurun					
55.	Bertambahnya pekerjaan membuat saya semangat untuk menyelesaikannya					
56.	Banyak pekerjaan di kantor membuat saya berpikir untuk resign dan menjadi ibu rumah tangga					
57.	Beban kerja yang banyak membuat saya ingin menyerah dan beralih pekerjaan					
58.	Dalam sebulan ini saya sudah absen beberapa kali					
59.	Bila sedang lelah, saya memutuskan untuk tidak masuk kerja					
60.	Seberat apapun pekerjaan, saya tetap bekerja di perusahaan ini					
61.	Saya senang bekerja di perusahaan ini					

62.	Menumpuknya beban pekerjaan di kantor dan di rumah membuat nafsu makan saya hilang					
63.	Selera makan saya tetap stabil walaupun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					
64.	Banyak masalah di tempat pekerjaan membuat saya mulai mengkonsumsi rokok					
65.	Dengan merokok saya mampu untuk bersikap lebih rileks					
66.	Seberat apapun masalah yang saya hadapi saya tidak akan mengkonsumsi rokok					
67.	Menurut saya, konsumsi alkohol bukanlah jalan keluar untuk lepas dari masalah					
68.	Tidur saya terganggu karena memikirkan pekerjaan di kantor dan di rumah					
69.	Saya merasa gelisah dalam menghadapi rutinitas pekerjaan di kantor dan di rumah					
70.	Saya merasa akhir-akhir ini waktu tidur saya kurang teratur					
71.	Saya tetap dapat tidur nyenyak meskipun masih banyak pekerjaan yang belum selesai					

72.	Saya merasa detak jantung saya berdegup kencang bila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai					
73.	Saya berdebar-debar ketika melakukan kesalahan dalam bekerja					
74.	Saya merasa sakit kepala setelah selesai bekerja					
75.	Saya merasa tekanan darah saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang berat					
76.	Stamina saya menurun karena harus menyelesaikan pekerjaan di kantor dan di rumah					
77.	Badan saya tetap sehat walaupun bekerja seharian					
78.	Banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan di kantor mengakibatkan saya mengalami kejang otot di kaki					
79.	Selepas bekerja punggung saya merasa sakit					
80.	Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat penyakit maag saya kambuh					
81.	Saya merasa mual ketika memikirkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					

LEMBAR SKALA 3

No	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Sangat sering
1.	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan					
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya					
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
8.	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi					

	dalam kehidupan pribadi saya					
9.	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya					
10.	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
11.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja					
12.	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
13.	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah					
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah					
15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja					
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan					

	pekerjaan saya					
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya					





LAMPIRAN VII

DATA MENTAH

DATA MENTAH WORK - LIVE BALANCE

SUBJEK	AITEM																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	4	1	4	4	4
2	5	1	4	1	4	2	1	3	1	1	1	2	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	4	3	4	4	4
5	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3
6	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5
7	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	4	4
8	4	2	3	2	3	3	1	4	2	1	1	1	2	5	4	5	4
9	5	1	3	3	4	4	2	5	4	4	2	2	4	2	3	3	4
10	3	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	4	5	5	5
11	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1
17	3	1	2	1	4	1	2	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4
18	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	4	2	3	4	4
19	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
20	1	1	2	1	3	4	1	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4
21	3	1	3	1	3	1	1	4	2	2	1	1	2	4	4	4	4
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
27	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	5	4
28	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	4
29	3	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
30	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	4	2	4	3	5
31	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	4	2	4	4	5
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
36	4	2	1	1	1	3	1	2	1	1	4	4	2	4	2	2	2
37	4	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4
38	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3
39	4	1	3	1	4	3	1	1	1	3	1	2	3	5	5	5	5
40	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
41	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
44	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4
45	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4
46	3	3	3	1	3	3	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4
47	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	4	5	5	5
48	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
49	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
50	1	1	3	1	4	3	1	1	1	2	1	1	2	4	2	4	4
51	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

54	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4
55	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4
56	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
57	4	1	3	1	2	2	1	4	1	2	1	4	5	4	4	4	4
58	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	4	3	4	4	4
59	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
60	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4
61	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4
62	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5
63	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	4	2	3	4	4
64	4	2	3	2	3	3	2	4	2	1	1	1	3	5	4	5	4
65	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
66	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	4	1	4	4	4
67	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	4	2	3	4	4
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	4	3	3	1	3	3
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	5
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	4	4
74	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	5
75	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	4	4
76	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
77	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3
78	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	4	5	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4
80	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	5	1	5	5	2
81	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
82	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	5	4
83	1	1	2	1	3	4	1	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4
84	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	5	4
85	3	3	4	2	4	4	1	2	1	3	1	2	3	3	2	3	2
86	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	5	4
87	3	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	5	3	4	4	4
88	3	4	4	5	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
89	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
90	3	4	4	5	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	5	4	4	4	5
95	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
96	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4
97	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4
98	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	4	3
99	3	2	3	1	2	3	1	4	1	1	1	4	4	4	5	5	5
100	3	1	3	1	3	1	1	4	1	2	1	3	3	3	4	4	5
101	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	3	4	5	5	5
102	3	1	3	2	3	2	3	4	3	1	2	1	4	4	4	5	5
103	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
104	3	1	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	5
105	4	3	3	1	5	1	1	1	1	3	3	1	4	3	3	4	4
106	2	2	1	1	2	4	1	4	2	4	1	4	5	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
108	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
109	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3
110	3	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4
111	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
112	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4

113	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	4	4	5	5	5
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
115	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
116	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3
117	4	4	3	1	3	4	2	4	3	4	4	2	3	1	4	4	3
118	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5
119	1	1	4	1	3	1	1	5	1	1	1	3	4	4	5	5	5
120	3	3	3	2	4	1	1	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4
121	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
122	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3
123	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	4
124	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4
125	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
126	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
127	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4
128	2	1	3	1	3	2	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4
129	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
131	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3
132	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	3	2	5	5	4
133	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
135	3	1	3	1	1	3	1	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4
136	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	3	1	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3
138	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	3	4	4	4
139	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	4	4	5
140	3	3	3	3	4	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3
141	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	5	5	5
142	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4
143	1	3	4	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	4
146	2	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4
147	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
148	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	4	5	4	4	4	4
149	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4
150	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4
151	4	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3
152	4	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4
153	3	3	3	2	2	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
154	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4
155	4	3	4	2	5	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4
156	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3
157	4	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	4	5	4	3	3	4
158	5	5	4	2	2	1	1	5	1	2	2	3	3	1	5	5	5
159	2	1	1	1	3	2	1	4	2	2	3	2	2	4	4	5	5
160	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
161	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
163	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	4	2	3	2	2
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
165	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4
166	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4
167	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
168	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4
169	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3	3	3
170	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
171	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4

172	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4
173	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4
174	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4
175	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3
176	3	2	3	1	3	1	1	4	1	2	2	4	4	3	4	4	3
177	5	3	3	1	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5
178	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	5	5
179	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4
180	3	3	5	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5
181	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
183	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5
184	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3
185	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	4	4
186	3	2	1	1	2	2	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2
187	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4
188	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	4	4
189	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3
190	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4
191	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
192	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	4	5
193	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	4	4	3	4	5	4
194	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	4
195	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
196	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
197	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
198	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
199	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
200	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
201	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
202	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
203	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4
204	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
205	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
206	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
207	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
208	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3
209	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
210	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
211	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
212	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2
213	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
214	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4
215	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
216	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
217	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
218	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
219	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
220	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3
221	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
222	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
223	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3
224	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
225	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3
226	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2
227	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
228	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
229	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
230	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2

231	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
232	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
233	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
234	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
235	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
236	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
237	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2
238	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3
239	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
240	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
241	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
242	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
243	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5
244	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3
245	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	4
246	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	3	5	5	5
247	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	4
248	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
249	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
250	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	5
251	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	4
252	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	4
253	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
254	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	5	4
255	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
256	3	1	1	1	1	3	2	3	3	4	1	3	1	3	2	1	4
257	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	5	3	1	1	4
258	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2
259	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	5	5	5	1	4
260	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	4
261	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3
262	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	4
263	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4
264	3	1	1	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	5	5	1	3
265	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	5	5	5	5	5
266	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4
267	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	4
268	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4
269	3	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5
270	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	4
271	1	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3
272	1	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3
273	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	4
274	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	4
275	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	4
276	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	5	1	1	1	4
277	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3
278	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
279	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	4
280	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
281	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4
282	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
283	3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	5	1	1	4
284	3	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	4
285	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
286	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4
287	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	4
288	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	4
289	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	3	4

290	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3
291	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
292	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	1	2
293	3	1	2	1	2	2	2	5	1	1	1	2	1	5	5	5	5
294	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2
295	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1
296	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5
297	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4
298	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4
299	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4
300	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5
301	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	5	4
302	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4
303	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
304	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
305	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4
306	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	4
307	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
308	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	5	1	1	4
309	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	4
310	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	4
311	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	4
312	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	4
313	3	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3
314	5	5	3	3	5	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	5	5
315	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	1	3	3	3
316	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	4
317	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3
318	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	5	1	1	5	5
319	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3
320	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4
321	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5
322	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4
323	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
324	3	1	3	1	1	3	1	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4



LAMPIRAN VIII

OUTPUT SPSS UJI ASUMSI

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.049	320	.057

a. Lilliefors Significance Correction

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(y) work life balance * (x1) dukungan keluarga	Between Groups	(Combined) Linearity	12968.238	66	196.488	4.439	.000
		Deviation from Linearity	5480.197	1	5480.197	123.799	.000
			7488.041	65	115.201	2.602	.000
	Within Groups		11199.484	253	44.267		
	Total		24167.722	319			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(y) work life balance * (x2) stres kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	17709.531	121	146.360	4.487	.000
		Deviation from Linearity	3753.539	1	3753.539	115.079	.000
			13955.992	120	116.300	3.566	.000
	Within Groups		6458.191	198	32.617		
	Total		24167.722	319			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.360	6.965	.364	90.602	2	317	.000	1.606

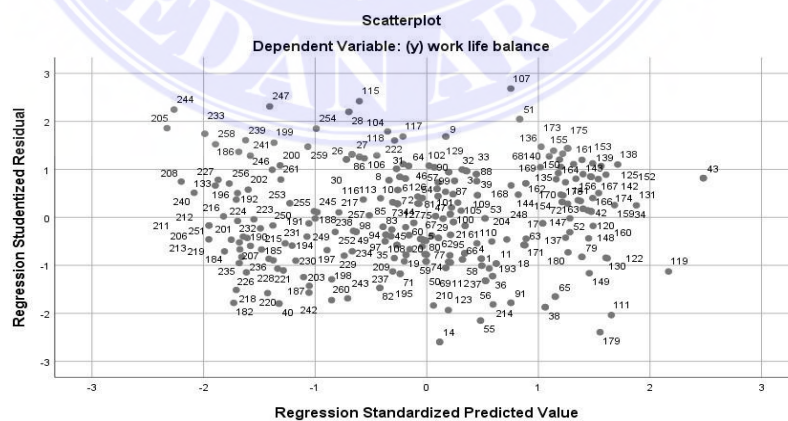
a. Predictors: (Constant), (x2) stres kerja, (x1) dukungan keluarga


b. Dependent Variable: (y) work life balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	75.750	2.706		27.989	.000					
1	DK	.191	.019	.457	10.190	.000	.476	.497	.457	.997	1.003
	SK	-.044	.005	-.371	-8.260	.000	-.394	-.421	-.370	.997	1.003

a. Dependent Variable: WLB





LAMPIRAN IX

OUTPUT UJI REGRESI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8790.128	2	4395.064	90.602	.000 ^b
Residual	15377.593	321	48.510		
Total	24167.722	323			

a. Dependent Variable: WLB

b. Predictors: (Constant), SK, DK

Model Summary^b

Model	R	Change Statistics								
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.360	6.965	.364	90.602	2	317	.000	1.606

a. Predictors: (Constant), SK, DK

b. Dependent Variable: WLB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	75.750	2.706			27.989	.000					
1	DK	.191	.019	.457		10.190	.000	.476	.497	.457	.997	1.003
	SK	-.044	.005	-.371		-8.260	.000	-.394	-.421	-.370	.997	1.003

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	75.750	2.706		27.989	.000					
1 DK	.191	.019	.457	10.190	.000	.476	.497	.457	.997	1.003
SK	-.044	.005	-.371	-8.260	.000	-.394	-.421	-.370	.997	1.003

a. Dependent Variable: WLB

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.224	7.666

a. Predictors: (Constant), (x1) dukungan keluarga

b. Dependent Variable: (y) work life balance

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	75.750	2.706		27.989	.000					
1 DK	.191	.019	.457	10.190	.000	.476	.497	.457	.997	1.003
SK	-.044	.005	-.371	-8.260	.000	-.394	-.421	-.370	.997	1.003

a. Dependent Variable: WLB

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.153	8.012

a. Predictors: (Constant), (x2) stres kerja

b. Dependent Variable: (y) work life balance



LAMPIRAN X

SURAT KETERANGAN

SELESAI PENELITIAN



R.S.U. MITRA SEJATI

Jln. AH Nasution No. 7 Telp. (061) 7875967
Pangkalan Masyhur Medan

No. : 3210/01/e/RSUMS/PKL/VI/2022
Lampiran : -
Hal : Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian

Medan, 30 Juni 2022

Kepada Yth,
Direktur Universitas Medan Area
Pasca Sarjana

di
Medan

Dengan hormat,

Berdasarkan surat yang kami terima Nomor : 592/PPS-UMA/D/01/VI/2022, tertanggal Juni 2022, perihal permohonan Izin melakukan penelitian bagi mahasiswa :

No.	Nama	NPM	Jurusan/ Prodi	Judul
1.	Putri Fatimah	201804048	Magister Psikologi	Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan

Dengan ini kami menerangkan bahwasanya mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian di RSU Mitra Sejati Medan sejak tanggal 14 Juni 2022 – 27 Juni 2022.

Demikian surat keterangan dari kami, semoga hasilnya nanti dapat bermanfaat. Terima kasih.

Respectfully,

dr. Melda Yulia
Plt. Direktur

Cc : File