

HUBUNGAN TIPE KEPERIBADIAN *MILLON* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PERAWAT RSU CITRA MEDIKA

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH :

Syafitri Ananda Hasibuan
188600195



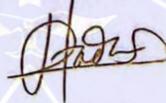
**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN TIPE KEPERIBADIAN MILLON
DENGAN WORK FAMILY CONFLICT
PERAWAT RSU CITRA MEDIKA
NAMA MAHASISWA : SYAFITRI ANANDA HASIBUAN
NO. STAMBUK : 18.860.0195
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :



(Ariel Fachrian, S.Psi, M. Psi)



(Prof. Hasanuddin Ph. D)

Tanggal Sidang

08 Agustus 2023

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

08 Agustus 2023

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



(Prof. Hasanuddin, Ph. D)

DEWAN PENGUJI

1. **Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
2. **Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi**
3. **Khairuddin, S.Psi, M.Psi**
4. **Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN

CS Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 08 Agustus 2023



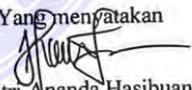
Syafitri Ananda Hasibuan

**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 : Syafitri Ananda Hasibuan
NPM : 18.860.0195
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict* Perawat Di Rs Citra Medika, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

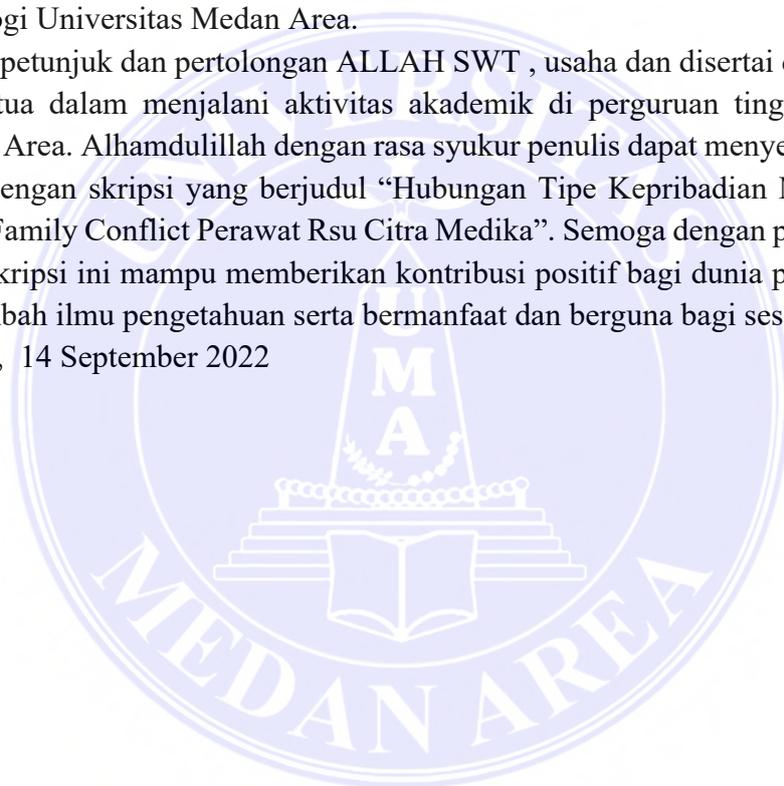
Medan
Yang menyatakan

(Syafitri Ananda Hasibuan)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Syafitri Ananda Hasibuan lahir di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 24 Februari 2001. Penulis lahir dari pasangan Rachmad Hasibuan, Amd.Kep dan Almh. Ngatmi T.Bolon Amd.Keb, S.Km . Penulis merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 penulis masuk sekolah dasar SD Negeri 060827 Medan dan tamat tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 03 Medan dan lulus tiga tahun pada tahun 2015 . Selanjutnya masuk sekolah SMA Negeri 10 Medan dari tahun 2015 sampai dengan 2018 . Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Tipe Kepribadian Millon dengan Work Family Conflict Perawat Rsu Citra Medika”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

Medan, 14 September 2022



Hubungan Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict* Perawat Di Rs Citra Medika

Syafitri Ananda Hasibuan
188600195

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict Perawat Di Rs Citra Medika*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan antara kepribadian dengan *work family conflict*. Diasumsikan bahwa semakin baik kepribadian maka akan semakin rendah *work family conflict* atau sebaliknya kepribadian buruk maka akan meningkatkan *work family conflict*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 Perawat sudah menikah RS Citra Medika dapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan tehnik purposive sampling. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert. Metode analis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *regresi* dari Karl Pearson. Berdasarkan uji kontribusi diketahui bahwa tipe keribadian *Dependent* memiliki konstribusi terbesar terhadap *work family conflict* yakni 10,90%, tipe kepribadian selanjunya adalah *Obsessive Compulsive* sebesar 6,79%, kemudian tipe kepribadian *Avoidant* 6,48%.

Kata Kunci: Kepribadian Millon; *Work Family Conflict*; Perawa

The Correlation between Millon's Personality and Work Family Conflict Nurses at Citra Medika Hospital

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/23

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

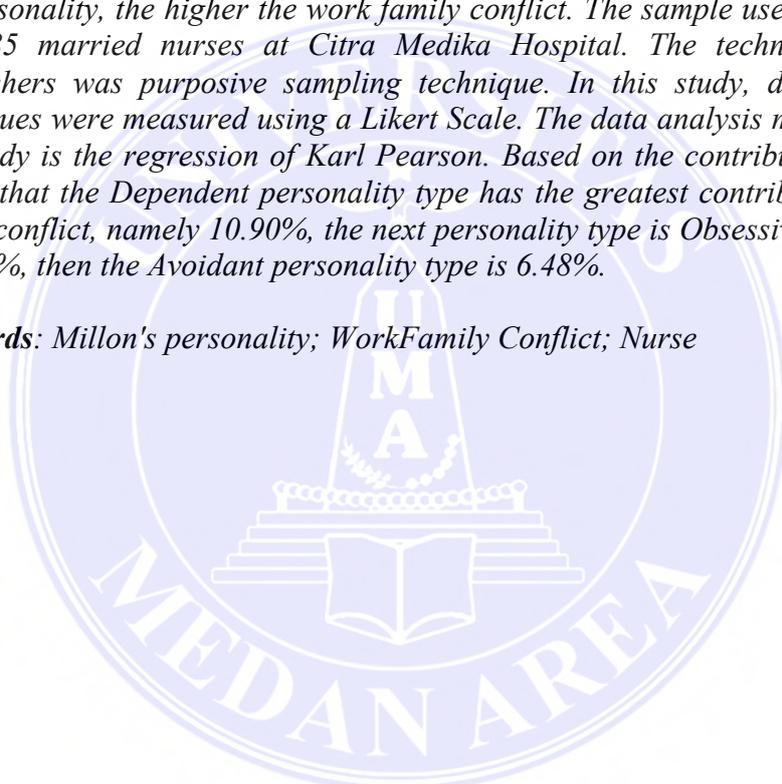
Access From (repository.uma.ac.id)18/9/23

Syafitri Ananda Hasibuan
188600195

Abstract

This study aims to determine the relationship between Millon's personality and the work family conflict of nurses at Citra Medika Hospital. The type of research used in this study is a quantitative approach. The hypothesis in this study is: there is a relationship between personality and work family conflict. It is assumed that the better the personality, the lower the work family conflict or vice versa, the worse the personality, the higher the work family conflict. The sample used in this study were 85 married nurses at Citra Medika Hospital. The technique used by researchers was purposive sampling technique. In this study, data collection techniques were measured using a Likert Scale. The data analysis method used in this study is the regression of Karl Pearson. Based on the contribution test, it is known that the Dependent personality type has the greatest contribution to work family conflict, namely 10.90%, the next personality type is Obsessive Compulsive at 6.79%, then the Avoidant personality type is 6.48%.

Keywords: Millon's personality; WorkFamily Conflict; Nurse



PERSEMBAHAN

*

Bismillahirrahmanirrahim

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 18/9/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/23

Alhamdulillah atas nikmat-mu Ya Allah yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

Ku persembahkan hasil karya tulis ini untuk orangtua tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangannya mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi.

Semoga Allah SWT panjangkan umur serta memberikan kesehatan orangtua dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini, amin allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara, dan juga teman-teman, yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do'anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini

peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing saya dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.

10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Rachmad Hasibuan dan Ibu Almh. Mimi T.bolon serta ibu sambung saya ibu Laila majnun yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Papa dan mama adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga papa dan mama selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Terimakasih kepada abang saya dr. Hendra taufiq Hasibuan yang membantu saya dalam proses penelitian. Dan abang abang serta kakak dan kakak ipar saya yang selalu memberikan kebahagiaan disaat saya menyelesaikan skripsi saya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.
12. Terimakasih kepada kekasih hatiku Bobby Hady Prayugo yang selalu ada menemani saya dalam keadaan suka maupun duka dalam proses penyelesaian skripsi saya , yang selalu sedia memberikan bantuan dengan sigap. Selalu menjadi tempat terbaik disaat saya merasa sedih, selalu mensupport serta memberikan saya semangat untuk menyelesaikan skripsi saya. Untuk segala kebaikan mu semoga Allah membalas dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
13. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaikku di Fakultas Psikologi Shindy junita, Farhan Aulianda Nst, Khaidir Ali yang selalu memberikan dukungan dan semangat, selalu menjadi pendengar yang baik. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

14. Terimakasih kepada teman seperjuangan saya khususnya teman-teman di kelas psikologi A3 , yang telah menemani, mengisi hari-hari saya semasa kuliah, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah, dan saling mendukung, berkat semangat kalian lah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini , semoga Allah membalas kebaikan kalian

Hormat Saya

Peneliti



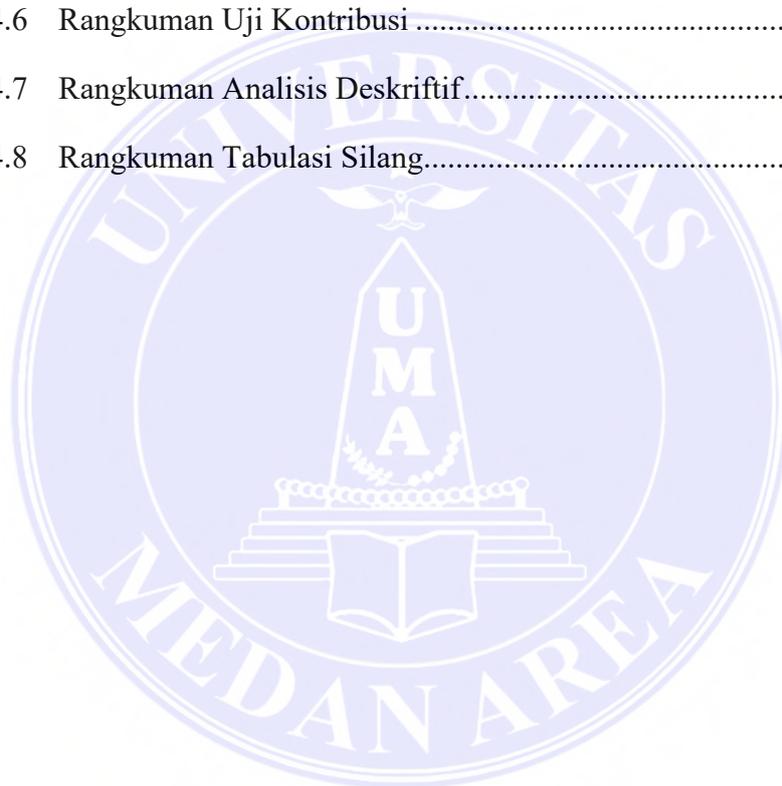
DAFTAR ISI

KATA PENGHANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Work Family Conflict</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Work-family Conflict</i>	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.1.3 Aspek <i>Work-Family Conflict</i>	16
2.1.4 Sumber – Sumber Konflik	19
2.2 Kepribadian	20
2.2.1 Pengertian Kepribadian.....	20
2.2.2 Aspek-aspek Kepribadian	21
2.2.3 Tipologi Kepribadian	23
2.3 Hubungan Kepribadian Dengan <i>Work-Family Conflict</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Tipe Penelitian	29
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3.1 <i>Work-family conflict</i>	30
3.3.2 Kepribadian	30
3.4 Populasi dan Sampel	30

3.4.1 Populasi Penelitian.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.6.1 Validitas	33
3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur	33
3.7 Metode Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian.....	35
4.2 Persiapan Penelitian	38
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	41
4.4 Analisis Data.....	42
4.5 Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Simpulan	52
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Sebelum Uji Validitas Variabel Y.....	39
Tabel 4.2	Sebelum Uji Validitas Variabel X.....	41
Tabel 4.3	Jadwal Kegiatan	41
Tabel 4.4	Setelah Uji Validitas Variabel Y.....	43
Tabel 4.5	Rangkuman Analisa Korelasi <i>Regresi</i>	44
Tabel 4.6	Rangkuman Uji Kontribusi	45
Tabel 4.7	Rangkuman Analisis Deskriptif.....	46
Tabel 4.8	Rangkuman Tabulasi Silang.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	59
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	69
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	76
LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS	87
LAMPIRAN E SURAT PENELITIAN	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat sebagai sarana kesehatan yang berupaya meningkatkan derajat kesehatan. Sehingga mengharuskan rumah sakit memberikan mutu pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan serta yang terpenting dapat menjangkau semua kalangan masyarakat. Sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya.

Dalam menerima dan melayani pasien rawat inap sebagai konsumen dengan berbagai karakteristik, rumah sakit harus melengkapi diri supaya senantiasa mendengarkan suara konsumen, dan memiliki kemampuan memberikan respon terhadap setiap keinginan, harapan konsumen dan tuntutan pengguna jasa sarana pelayanan kesehatan. Hal ini erat berhubungan dengan tenaga kesehatan yang senantiasa mendampingi dan melayani pasien sebagai konsumennya.

Salah satu orang yang mewujudkan peran rumah sakit dalam organisasi adalah perawat. Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki

peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Perawat sebagai peran layanan jasa kesehatan notabene lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Wanita yang secara kodrat sebetulnya tidak diwajibkan untuk bekerja ternyata sekarang ini memiliki kesetaraan derajat dengan pria dalam hal pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan memunculkan work-family conflict wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja.

Selain itu, (Kementerian Riset & Teknologi Republik Indonesia, 2016) Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya, kedua peran tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen.

Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, akan mengganggu ketenteraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya work-family conflict (WFC). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik (Apperson, 2002)

Hal ini juga dapat menyebabkan konflik antar peran, karena harapan setiap orang terhadap peran dan tindakan orang lain berbeda. Hal ini dapat terjadi ketika seorang individu merasa stres ketika berkonsentrasi untuk mencapai semua tujuan dari peran pekerjaan dan peran keluarga. Setiap peran membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen. Setiap orang memiliki latar belakang masing-masing melalui proses pertumbuhan, tradisi keluarga dan budaya, serta sosialisasi. Perbedaan bisa menjadi penyebab utama konflik, karena tidak ada yang memiliki latar belakang keluarga,

Perempuan yang berkarir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Wanita yang mulai bekerja di luar rumah membuat kehidupan rumah tangga menjadi tidak mudah. Hal ini sesuai dengan fenomena perawat RS Citra Medika yang sudah berumah tangga tersebut mengalami konflik karena suaminya merasa ibu tersebut bekerja di luar rumah sehingga menelantarkan anak-anak mereka. Perempuan yang bekerja sering mengalami ketegangan peran berupa konflik dalam pekerjaan dan keluarganya. Dalam menyeimbangkan masalah rumah tangga dan dunia kerja dengan keluarga tidak mudah.

Work-family conflict yang dialami oleh wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan bekerja akan menghadapi masa-masa dimana anak harus ditinggalkan untuk pergi bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara pada perawat wanita bahwa sebenarnya dirinya merasa berat untuk meninggalkan anak di rumah, ketika berada di tempat kerja perawat masih memikirkan keadaan anak dirumah, terkadang mencuri-curi waktu untuk bisa menghubungi dan berkomunikasi dengan anak disaat jam kerja. Beberapa perawat mengakui anak ditinggal dengan

orangtuanya, ada juga yang dijaga oleh kerabat/saudara. Adapun kutipan wawancara pada beberapa perawat di Rs Citra Medika:

“Saya kalau lagi kerja, enggak bisa diganggu dengan berita-berita dari rumah,,, yaaa kayak misalnya nanti kakak saya nelepon ngasi tau anak saya lagi nangis, kepengen VC hal ini yang membuat saya tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan” (Juli, 2022).

“Saya selalu berusaha untuk tetap menyelesaikan tanggungjawab saya di rumah sebelum saya berangkat ke kantor meskipun itu sulit bagi saya, terkadang saya juga mengalami emosi yang tidak stabil jika sedang menghadapi kendala dimana harus ada di rumah sakit tapi tetap juga bisa menemani anak saya di rumah” (Juli, 2022).

Hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa sampel, dapat dilihat bahwa mereka memiliki *work family conflict* yang dilihat dari aspek pengasuhan anak yang masih memiliki pengawasan dimana mereka bingung untuk memilih siapa yang harus menjaga anak disaat dirinya bekerja.

Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami juga berperan penting dalam mengukur konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini juga disimpulkan dari hasil wawancara. Selain itu waktu untuk keluarga juga merupakan salah satu pengukuran *work-family conflict*. Dalam hal ini tentu saja sedikit banyaknya semenjak menikah dan memiliki anak waktu yang dibutuhkan untuk keluarga juga akan bertambah, akan tetapi hal ini menjadi salah satu hambatan karena disisi lain perawat harus menyelesaikan tugasnya di tempat bekerja sehingga waktu untuk keluarga juga menjadi terbagi.

Dalam aspek menentukan prioritas hal ini tergambar dari upaya perawat untuk izin meninggalkan rumah sakit pada saat ada acara keluarga, anak kurang

enek badan, dan alasan-alasan lain. Hal ini terlihat bahwa keluarga sebagai salah satu prioritas yang diutamakan. Selanjutnya adalah tekanan karir, pada aspek ini di ambil dari hasil wawancara HRD mengakui bahwa rumah sakit tidak pernah memberikan tekanan dan tuntutan kepada perawatnya, hanya saja mereka mengharapkan perawat mampu bekerja dengan teliti dan menghasilkan kinerja yang baik. Selain aspek tekanan karir, dalam mengukur *work-family conflict* juga diambil berdasarkan tekanan keluarga, hal ini diambil berdasarkan hasil wawancara bahwa mereka bekerja juga untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan, selain itu mereka juga sudah bekerja lama bahkan sebelum menikah perawat juga sudah bekerja, hal ini tentu menjadi tekanan apabila mereka bekerja akan banyak yang dikorbankan sementara jika tidak bekerja perawat akan sulit untuk membantu keuangan dalam rumah tangga.

Aspek terakhir adalah pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Dalam aspek ini dilihat dari hasil wawancara bahwa ada beberapa perawat yang mengakui terkadang yang menjadi salah satu pemicu keributan dalam rumah tangga bukan karena suami yang merasa keberatan untuk melepas istrinya bekerja, terkadang pihak keluarga suami yang merasa bahwa istri yang bekerja akan menyebabkan anak jauh dari ibunya. Selain itu beberapa perawat mengakui bahwa terkadang suami menegur karena terkadang masuk pada shift malam, hal ini membuat suami menjaga anak sendiri dan tentu menjadi salah satu pemicu konflik.

Permasalahan dalam menyeimbangkan dunia kerja dan keluarga memang telah menjadi masalah umum dalam pernikahan. *Work-family conflict* karena seseorang akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan di pekerjaan dan di rumah.

Salah satu yang mempengaruhi work-family conflict adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap work-family conflict. Seseorang yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap work-family conflict.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut (Bellavia, 2009) adalah personality characteristics yaitu kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya work-family conflict adalah trait negative affectivity dan gaya kelekatan pre-occupied. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah hardiness dan conscientiousness.

(Millon, 1999) menyatakan bahwa masing-masing kepribadian memiliki peluang yang berbeda untuk mengalami suatu gangguan tertentu sesuai cara untuk mengatasi ancaman ataupun mempersepsikan ancaman. Ia telah melakukan penelitian yang memperlihatkan bahwa beberapa pola kepribadian tertentu memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengalami suatu gangguan tertentu. Misalnya gangguan cemas Phobia lebih banyak dialami oleh kepribadian dependent, depresif, avoidant, histrionik, kompulsif, negativistik, dan masokistik (Millon, 1999) Cara masing-masing kepribadian untuk mengatasi ancaman ataupun mempersepsikan ancaman yang berbeda-beda juga akan memberikan dinamika yang berbeda pula. Misalnya depresi yang dialami oleh orang dengan pola kepribadian dependen biasanya dilatarbelakangi oleh ketakutan ditinggalkan

karena mereka tidak merasa mampu melakukan segala sesuatunya sendirian. Sedangkan depresi pada narsistik biasanya dilatarbelakangi oleh kenyataan yang tidak sesuai dengan fantasi kebesaran diri mereka. Perbedaan ini tentunya akan membuat penanganan menjadi berbeda (Choca, 1980) Pemahaman mengenai keterkaitan pola kepribadian dengan gangguan jiwa tertentu dapat dijadikan sebagai dasar untuk membuat rancangan penanganan untuk kasus tersebut.

Menurut (Millon, 1999) biososial tipologi kepribadian mencakup: etiologi : anak-anak yang diabaikan, dan bahkan sering menunjukkan sikap permusuhan. Tindakan-tindakan yang diekspresikan : impulsif : tidak sabaran dan pemaarah, kegiatannya bersifat spontan dan tergesa-gesa, terburu-buru dan spontan, berpandangan dangkal, tidak hati-hati, tidak memiliki perencanaan atas aktivitasnya, dan perilakunya tanpa mempertimbangkan alternatif maupun konsekuensi yang lebih jauh atas tindakannya. Perilaku interpersonal : tidak bertanggung jawab : gagal dalam mengambil tanggung-jawab sebagai pribadi dalam setting perkawinan, sebagai orang tua, sebagai pekerja, atau hal yg berkaitan dengan finansial, aktif memperlihatkan suatu tindakan kekerasan dan pelanggaran hukum. Kognitif style : *deviant* : memandang dan menafsirkan kejadian-kejadian di dalam hubungannya dengan orang lain secara tidak bermoral, dan cenderung menghina dan mengabaikan aturan-aturan sosial yang berlaku.

Mekanisme regulasi : *acting out* : subyek akan semakin meningkat ketegangan-ketegangannya, jika menanggukhan untuk mengekspresikan pemikiran-pemikiran dalam bentuk menyerang orang lain atau mengekspresikan kedengkian terhadap orang lain; secara sosial impuls-impuls buruk pada diri

mereka tidak dapat diubah ke dalam bentuk sublimasi, tetapi lebih mudah untuk diekspresikan secara langsung, tanpa disertai rasa salah. Self image : otonom : memandang diri sebagai orang yang terkekang oleh kebiasaan-kebiasaan sosial maupun kesetiaan untuk pengendalian pribadinya; mereka menilai citra diri dan kesenangannya kearah kebebasan, dan tidak merasa terbebani, atau terikat oleh seseorang, oleh tempat, atau tanggung jawab, kegiatan-kegiatan rutin lainnya. Gambaran tentang objek : *rebellious* : menggambarkan kondisi internal yang bercampur baur antara pembalasan, perasaan dendam dan impuls-impuls kegelisahan; kondisi inilah yang telah mendorong mereka untuk membantah adat-istiadat atau kebudayaan yang tidak dapat dipungkirinya, serta mereka menunjukkan cenderung untuk merendahkan nilai-nilai sosial, dan menyangkal nilai-nilai sosial yang dihasilkan masyarakat. Morphologic : *unbounded* : menggambarkan kondisi internal untuk melakukan pertahanan diri atas kekurangan-kekurangannya dengan sikap dan dorongan yang sangat kuat untuk melanggar aturan, disertai ambang toleransi frustrasi yang rendah, dan sedikit kemampuan sublimasi untuk mengekspresikan pengekangan diri. Mood / temperamen : *callous* : ditunjukkan dengan sifat-sifat tidak sensitif, tidak adanya empatik, berdarah dingin, tidak ramah, tidak adanya penyesalan, kasar dan tidak sopan, kejam, tidak peduli terhadap kesejahteraan orang lain.

Pada umumnya *work family conflict* itu banyak dipengaruhi dari kondisi kepribadian sehingga hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan. Berdasarkan fenomena dari hasil observasi, wawancara serta beberapa paparan penelitian

terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: Hubungan Tipe Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict* Perawat Di Rs Citra Medika.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict* Perawat Di Rs Citra Medika?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kepribadian Millon dengan *Work Family Conflict* Perawat Di Rs Citra Medika.

1.4 Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian ada hubungan antara kepribadian dengan *work family conflict*. Diasumsikan bahwa semakin baik kepribadian maka akan semakin rendah *work family conflict* atau sebaliknya kepribadian buruk maka akan meningkatkan *work family conflict*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *Work Family Conflict* dan dukungan social.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen Perawat dalam mengatasi work family conflict.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Family Conflict*

2.1.1 *Pengertian Work-family Conflict*

Menurut (Bellavia, 2009) *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Beutell, 2005) *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekedar makan malam bersama anak atau pasangan suami istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa

bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

Konik pekerjaan-keluarga cenderung dialami oleh pasangan yang bekerja (Aryee, 1999), sudah menikah dan mempunyai anak. Jumlah dan umur anak akan mempengaruhi Konflik ini (Kinnunen, 1998). Semakin banyak jumlah anak dan semakin muda umurnya, akan menuntut perhatian dan waktu perawatan yang lebih. Sehingga konik yang dialami juga semakin meningkat.

Konflik yang muncul, akan menjadi pemicu stres, distress dan depresi yang secara fisik dan mental melelahkan bagi yang mengalami. Transmisi stres, ketegangan, depresi dan hal negatif lainnya, dari satu domain peran (pekerjaan) ke domain lainnya (keluarga) mengakibatkan terjadinya Konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict* (Bellavia, 2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi work-family conflict menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor work-family conflict. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenispekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan *pre-occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugasrumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

3) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat *work-family conflict*.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

4) *Job security*

Tingkat *job security* yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

4) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Family-work conflict (FWC) dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Beutell, 2005) yaitu:

- a. Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut Rosidah (dalam Susanti, 2013) Faktor Keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja Benin dan Nienstedt (dalam Susanti, 2013) Faktor Individu *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. (Ayudiati, 2010) *locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan

mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah

- b. menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) individu yang *locus of control eksternalnya* cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik peran ganda adalah faktor *locus of control*, peran keluarga dan peran pekerjaan.

2.1.3 Aspek *Work-Family Conflict*

Aspek-aspek *Work-Family Conflict* perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Cahyadi, 2012) meliputi:

- a. Aspek pengasuhan anak

Pada umumnya wanita karir mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya. Hal ini berarti wanita karir harus dapat memberikan perhatian, tenaga dan pikirannya ketika berada di rumah. Wanita karir

harus dapat memberi pengertian kepada anaknya agar anak dapat memahami alasan ibunya bekerja.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Menurut Hurlock (dalam Cahyadi, 2012) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut. Wanita yang berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang pembantu untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga. Hal ini dikarenakan perempuan tersebut terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan

c. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami

Komunikasi merupakan sarana untuk kita dapat berinteraksi dengan orang lain. Dengan komunikasi kita dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada seseorang. Wanita yang bekerja dituntut untuk bisa menjaga komunikasi dengan keluarga walaupun harus menjalankan peran ganda.

d. Waktu untuk keluarga

Ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri. Pengaturan waktu menjadi masalah yang sering muncul dalam menjalankan peran ganda.

e. Menentukan prioritas

Prioritas itu disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain. Wanita karir harus mempunyai dasar yang kuat dalam menentukan prioritasnya.

f. Tekanan karir

Dalam bekerja, akan terdapat banyak masalah yang menuntut pekerja untuk menyelesaikannya. Begitu juga di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya

g. Tekanan keluarga

Suatu bentuk *Work-Family Conflict* terjadi karena tekanan-tekanan pekerjaan dan keluarga ada ketidakcocokan.

h. Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Jimad (2010) menjelaskan bahwa *work-family conflict* terjadi jika ada dua aspek, yaitu:

- a. Urusan keluarga yang mengganggu saat jam kerja (misalnya banyaknya waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah),
- b. Urusan pekerjaan mengganggu keluarga (misalnya, merawat anggota keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*.

2.1.4 Sumber-sumber Konflik

Konflik bersumber dari berbagai macam persoalan yang ada dalam organisasi. (Davis, 2012) berpendapat bahwa konflik muncul disebabkan oleh *Organizational change, personality clashes, different sets of values, threats to status, contrasting perceptions and points of view*. Artinya organisasi yang dinamis selalu mengalami perubahan, dan perubahan yang terjadi sebagai usaha menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, ataupun berupaya meningkatkan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Konflik terjadi disebabkan oleh berbagai faktor dari dalam organisasi maupun faktor lain dari luar organisasi. (Wahyudi, 2016) mengemukakan penyebab konflik dari dalam organisasi adalah, (1) keterbatasan sumber daya organisasi, (2) kegagalan komunikasi, (3) perbedaan sifat, nilai-nilai dan persepsi, (4) saling ketergantungan tugas, (5) sistem penggajian.

Sumber daya organisasi, terutama sumber daya material dan keuangan ada batasnya, tidak semua kebutuhan terpenuhi sehingga sering menimbulkan persaingan dan pertentangan antar unit kerja untuk mengalokasikan atau memanfaatkan sumber daya yang terbatas bagi pencapaian sasaran organisasi. Kegagalan komunikasi dikarenakan proses komunikasi tidak dapat berlangsung secara baik,

pesan sulit dipahami oleh bawahan karena perbedaan pengetahuan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang diyakini masing-masing pihak.

2.2 Kepribadian

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan pola karakteristik psikologis yang tertanam kuat dan diekspresikan secara otomatis di hampir setiap area fungsi psikologis setelah menetapkan makna pada suatu situasi yang dihadapi. (Millon, 1999) mengajukan model yang dapat digunakan untuk menjelaskan keterkaitan kepribadian dengan gangguan jiwa. Ia menggambarkan kepribadian sebagai suatu cara untuk bertahan hidup agar seseorang dapat beradaptasi di lingkungan yang beragam dan berubah. Gangguan biasanya merupakan reaksi maladaptif terhadap ancaman dari luar dirinya. Karenanya dapat dikatakan bahwa gangguan adalah ketidakmampuan kepribadian untuk mengelola ancaman tersebut.

(Millon, 1999) menyatakan bahwa masing-masing kepribadian memiliki peluang yang berbeda untuk mengalami suatu gangguan tertentu sesuai cara untuk mengatasi ancaman ataupun mempersepsikan ancaman. Ia telah melakukan penelitian yang memperlihatkan bahwa beberapa pola kepribadian tertentu memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengalami suatu gangguan tertentu. Misalnya gangguan cemas Phobia lebih banyak dialami oleh kepribadian dependent, depresif, avoidant, histrionik, kompulsif, negativistik, dan masokistik (Millon, 1999) mengajukan model yang dapat digunakan untuk menjelaskan keterkaitan kepribadian dengan gangguan jiwa. Ia menggambarkan kepribadian sebagai suatu cara untuk bertahan hidup agar seseorang dapat beradaptasi di

lingkungan yang beragam dan berubah. Gangguan biasanya merupakan reaksi maladaptif terhadap ancaman dari luar dirinya. Karenanya dapat dikatakan bahwa gangguan adalah ketidakmampuan kepribadian untuk mengelola ancaman tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

2.2.2 Aspek-aspek Kepribadian

Menurut (Millon, 1999) aspek-aspek kepribadian, antara lain :

- a. Etiologi: orangtua yang memberikan penilaian yang berlebihan dan memperturutkan keinginan si anak.
- b. Tindakan-tindakan yang diekspresikan: arogan: memiliki kecenderungan untuk mencemooh aturan-aturan sosial yang berlaku, menunjukkan ketidakpedulian serta acuh tak acuh terhadap integritas personal, serta sering mengabaikan kebenaran orang lain.
- c. Perilaku interpersonal: *ekloitatif*: merasa diri hebat (bergelar), kurang empatik dan mengharapkan penghargaan tanpa menerima tanggung jawab secara timbal balik, tak tahu malu untuk mengakui dan menggunakan orang lain untuk meningkatkan diri dan memperturutkan keinginan-keinginannya.

- d. Kognitif style: *expansive*: terpaku dengan fantasi-fantasi yang tidak matang atas kesuksesannya, maupun keindahan atau kecantikannya, dan melihat realitas obyektif dengan mendasarkan ilusi diri.
- e. Mekanisme regulasi: rasionalisasi: menipu diri dan berpikir secara mudah untuk mencari alasan-alasan yang masuk akal untuk membenarkan perilaku sosialnya; dengan mencari alibi, serta untuk menempatkan dan memusatkan perhatian pada dirinya sebagai individu yang terbaik, meskipun dalam kenyataannya kurang atau mengalami kegagalan.
- f. Self image: *admirable*: menampilkan kepercayaan diri tinggi, kegiatan-kegiatannya lebih dimaknakan untuk melindungi diri dengan menampilkan prestasi; menunjukkan perasaan harga diri tinggi, meskipun dilihat keberadaannya oleh orang lain sebagai sesuatu yang egoistik, dan kurang memperhatikan terhadap orang lain, serta lebih menunjukkan sikap arogansinya.
- g. Gambaran tentang objek: *contrived* (menghayal): menggambarkan kondisi internal dalam bentuk idea-idea dan ingatan yang dalam kondisi yang tidak lazim atau lebih menggambarkan ilusi-ilusi tentang kemegahan, serta adanya perpaduan antara dorongan-dorongan dan konflik-konflik, serta kemegahan-kemegahan, jika tidak terstimulasi oleh persepsi dan sikap-sikapnya yang cepat berubah sebagaimana kebutuhan-kebutuhan yang dimunculkannya.
- h. *Morphologic: spurious*: strategi coping dan pertahanan diri sangat tipis atau transparan, perpaduan dinamika dan regulasi impuls sangat kecil,

penyaluran kebutuhan dengan pertahanan diri minimal, dengan menghilangkan konflik-konflik internal serta dengan segera diselamatkan oleh kebanggaan diri yang dipertegas disertai usaha yang lemah.

- i. Mood/temperamen: *insouciant*: secara umum dicerminkan oleh sikapnya yang kurang tertantang, dingin tanpa impresi atau optimistik tanpa didukung oleh semangat dan usahanya, kecuali ketika kepercayaan akan narcistiknya tergoyahkan, atau di saat marah, merasa malu atau mengalami kehampaan.

2.2.3 Tipologi kepribadian

(Millon, 1999) kepribadian merupakan pola karakteristik psikologis yang tertanam kuat dan diekspresikan secara otomatis di hampir setiap area fungsi psikologis setelah menetapkan makna pada suatu situasi yang dihadapi oleh individu. Millon membagi 10 tipe kepribadian yaitu:

- a. *Paranoid personality* memiliki karakteristik kecurigaan yang intens yang berkaitan dengan inferioritas sehingga menghasilkan kegelisahan. Hal ini juga berkembang dikarenakan pengalaman tidak menyenangkan pada situasi sosial yang dialami.
- b. *Schizoid personality* memiliki karakteristik tidak tertarik dengan hubungan interpersonal.
- c. *Antisocial personality* kecenderungan merusak moral kehidupan moralnya yang tidak berkembang sehingga dapat membahayakan orang lain.

- d. *Borderline personality* terkait dengan mood yang tidak stabil dalam kehidupan sehari-hari membutuhkan afeksi yang tinggi dan menjadi dependent.
- e. *Histrionic personality* senang menonjolkan diri namun tampil dengan keadaan yang tidak berdaya.
- f. *Narcissistic personality* pola eksentrik menyimpang untuk diri sendiri dan orang lain. Menunjukkan pandangan diri yang istimewa dan superior hingga membuat orang lain inferior.
- g. *Dependent personality* sangat membutuhkan orang lain untuk menjalani kehidupannya dan akan melakukan apapun untuk bersama dengan orang lain.
- h. *Avoidant personality* sangat sensitive terhadap penilaian orang lain sehingga menghindari relasi sosial.
- i. *Obsessive-compulsive personality* memiliki karakteristik pencemas sehingga harus membuat dirinya berperilaku obsesif-kompulsif.
- j. *Passive-aggressive personality* memiliki karakteristik ambivalen dan tingkat agresif yang tinggi namun diekspresikan secara tidak langsung.

2.3 Hubungan Kepribadian Dengan *Work-Family Conflict*

Menurut (Goode, 2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam

keluarga, maupun di kantor. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut (Bellavia, 2009) adalah *personality characteristics* yaitu kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan *pre-occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

(Robbins, 2007) mendefinisikan kepribadian sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Greenhalgh dkk (2004), kepribadian didefinisikan sebagai keyakinan masing - masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Menurut (Hurlock, 2011), ciri-ciri orang-orang yang mempunyai tipe keribadian A yaitu : Memperlihatkan kecenderungan agresif, Cepat bosan, Bicara, Berjalan dengan cepat, Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius. Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karekteristik sebagai berikut : Bersikap tenang, Santai, Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan *work-family conflict* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian.

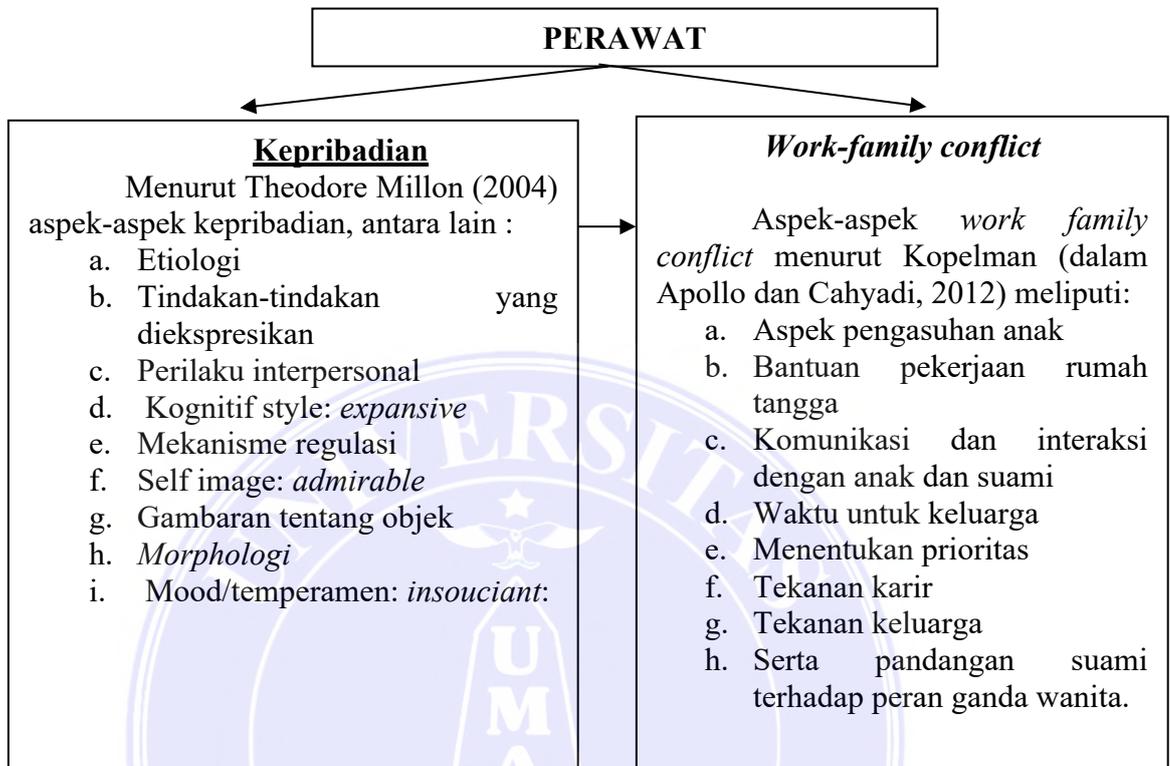
Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work family conflict pada ibu bekerja sebagai teller bank pada Bank Rakyat Indonesia Semarang (Mulyati, 2016) Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi = -0,325 dengan $p = 0,036$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank BRI Semarang. Semakin tinggi kepribadian hardiness maka semakin rendah work-family conflict yang dialami. Kepribadian hardiness memberikan sumbangan efektif sebesar 10,6% terhadap variasi kecenderungan work-family conflict.

Penelitian selanjutnya Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work family conflict pada ibu bekerja dalam mendampingi anak sekolah dasar belajar dari rumah (Aini, 2020). Metode analisis data menggunakan korelasi product moment pearson menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepribadian hardiness dengan work family conflict pada ibu bekerja yang mendampingi anak sekolah dasar belajar dari rumah ($r = - 0,252$; $p < 0,005$). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk suami/anggota keluarga lain dalam memberikan dukungan sosial kepada ibu bekerja guna meningkatkan hardiness dan menekan work family conflict, juga dapat dijadikan acuan untuk instansi dalam membuat aturan kerja yang family friendly.

Penelitian dalam pengembangan kepribadian milon oleh (Safira, 2017) Studi Mengenai Tipe Kepribadian Menurut Konsep Milon Pada Mahasiswa Adiksi Media Sosial Kota Bandung (*Study of the Personality Type According to Millon Concept in College Student who Addicted to Social Media In Bandung*). Data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat 60,49% (49 orang) memiliki tipe kepribadian Obsessive-Compulsive, 19,75% (16 orang) memiliki tipe kepribadian Dependent, 11,11% (9 orang) memiliki tipe kepribadian Avoid dan sebanyak 8,64% (7 orang) memiliki tipe kepribadian Passive-Aggressive. Masalah kecemasan, merasa tidak berharga, merasa tidak kompeten dalam hubungan interpersonal yang ada pada diri individu merupakan karakteristik dari tipe kepribadian yang akan mempengaruhi perilaku mereka sehingga menjadi adiksi pada media sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa adanya hubungan kepribadian dengan Work Family Conflict yang dilihat dari perawat wanita yang sudah menikah dan sedang bekerja yang diukur dari peran perawat dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Saifudin, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2009).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

- | | | |
|---------------------|---|-----------------------------|
| 1. Variabel Terikat | : | <i>Work Family Conflict</i> |
| 2. Variabel Bebas | : | Kepribadian |

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 *Work-family conflict*

Work-family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan.

3.3.2 Kepribadian

Kepribadian adalah segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. (Sugiyono, 2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 85 Perawat RS Citra Medika.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 Perawat sudah menikah RS Citra Medika.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan teknik purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2009) purposive, sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan karakteristik tertentu. Adapun karakteristik sampel sebagai berikut:

- a. Perawat tetap Wanita
- b. Perawat sudah menikah
- c. Usia pernikahan < 5 Tahun

3.5 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2009). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek *work family conflict* menurut (Cahyadi, 2012) meliputi: Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Skala diatas menggunakan *Personality Belief Questionnaire* merupakan kuesioner yang mengukur kepribadian individu, skala ini digunakan untuk melihat kepribadian perawat. Metode analisis data dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data mengenai *psychometric properties* dari instrumen kepribadian MPTI. *Psychometric properties* adalah karakteristik pengukuran yang dimiliki oleh sebuah tes. Tes yang baik adalah tes yang reliabel, valid, dan terdiri dari item-item yang baik secara statistik (Friedenberg, 1995). Untuk dapat memperoleh tes yang memenuhi *psychometric properties* yang baik maka dilakukan uji coba terhadap instrumen MPTI. Data hasil uji coba kemudian dihitung untuk mengetahui reliabilitas, dan kemampuan item membedakan satu orang dengan orang lainnya,

dalam hal ini tipe kepribadian. Estimasi reliabilitas dilakukan menggunakan perhitungan *Internal-consistency* yaitu *Cronbach' s coefficient alpha*, *test-retest reliability* dan *composite reliability* Bukti validitas yang dikumpulkan adalah validasi isi menggunakan dua ahli dan validitas struktur internal menggunakan *confirmatory factor analysis*. Analisis item menggunakan *item discrimination* untuk mendapat informasi mengenai item-item yang dapat membedakan individu berdasarkan tipe kepribadiannya.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 18.0*.

3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang ditunjukkan pada instrument pengukuran. Uji reliabilitas ditunjukkan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur

dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut (Umar, 2010) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *analisis regresi sederhana*. Alasan digunakannya teknik ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 *for window*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uji kontribusi diketahui bahwa tipe keribadian *Dependent* memiliki konstribusi terbesar terhadap *work family conflict* yakni 10.90%, tipe kepribadian selanjunya adalah *Obsessive Compulsive* sebesar 6,79%, kemudian tipe kepribadian *Avoidant* 6,48%.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi maka untuk dihilangkan dengan cara berusaha bangkit dan menunjukkan kemampuan, mempelajari keterampilan baru, serta memprioritaskan kehidupannya, selanjutnya dapat memastikan diri telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan dan mengembangkan jaringan pendukung sosial yang baik, serta mengembangkan keterampilan dan perilaku yang tepat sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan terbaik, mengetahui waktu yang dibutuhkan untuk istirahat.

2. Saran Kepada Rumah Sakit

Melihat pentingnya mengurangi *Work-family Conflict*, maka disarankan agar melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa adanya kegiatan yang dilakukan oleh sampel diwaktu jam kerja. Hal ini agar dapat mendeteksi adanya *Work-family Conflict*, selanjutnya memberikan pelatihan tentang manajemen waktu dan peran.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel yaitu: pendataan sampel yang lebih detail, mempertimbangkan usia sampel, alat ukur dan skala sangat mempengaruhi dalam penyekoran analisis data dan selanjutnya adalah pengisian skala dan melihat faktor lain yang mempengaruhi *Work-family Conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- al, A. e. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict".
. *American Journal of Undergraduate Research*, Vol.1. No.3.
- Apperson. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict.
American Journal of Undergraduate Research, Vol.1. No.3.
- Bellavia, G. F. (2009). *Work-family conflict Handbook of work stress*. London:
Sage.
- Millon, T. (1999). *Personality disorders in modern life (second edition)*.
- Choca. (1980). *Manual for clinical psychology practicums*. Brunner: Routledge.
- Beutell, G. &. (2005). Source of conflict between work and family. *Academy of
management review*, vol.10, 76-88.
- Aryee, S. F. (1999). A Cross-Cultural Test of a Model of The Work-Family
Interface. *Journal of Management* , 25 (4): 491-551).
- Kinnunen, U. d. (1998). Antecedents and outcomes of work- family conflict among
employed women and men in Finland. *Human Relations*, Vol. 51: 157–177.
- Susanti. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada
Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2 Mei, No. 2.
- Ayudiati. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan
Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank
Semarang). *Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Cahyadi, A. &. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja
Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Program
Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala
Madiun*.
- Jimad, H. (2010). Pengaruh Konflik Peran Gada dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, VI*.
- Davis, K. &. (2012). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New
York. : McGraw – Hill Education.
- Fadilah, R., & Madjid, A. (2020). Patience therapy to reduce adolescents' anxiety
assessed from personality and parenting. *International Journal of Islamic
Educational Psychology*, 1(1), 1-11.

- Wahyudi. (2016). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Goode, W. (2007). *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S, R. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*. Jakarta.: Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia.
- Hurlock. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. . Jakarta: Erlangga.
- Mulyati. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada bank rakyat indonesia semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 577-582.
- Aini. (2020). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di badan pemeriksa keuangan republik indonesia (bpk ri). *Jurnal Empati*, 8(4), 824-835.
- Safira. (2017). Studi Mengenai Tipe Kepribadian Menurut Konsep Milon Pada Mahasiswa Adiksi Media Sosial Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, , 863-870.
- Saifudin, A. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2010). *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Penerbit PT.Gramedia Bulding.
- Friedenberg. (1995). *Psychological Testing*. Design, Analysis and Use. Boston: Allyn & Bacon.
- Dreu, D. (2007). Conflict in The Workplace: Sources, Dynamics, and Functions Across Multiple Levels of Analysis. . *Dalam De Dreu, C.K.W., & Gelfand, M.J. (Eds.). The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* , (hal.3-54).
- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Greenhalgh, L. Z. (2002). *Job insecurity*. Towards Conceptual Clarity. 9(3), 438-448.: Academy of Management Review .





LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

INTER-NATION HEALTH CARE PROFESIONAL EDUCATION
Personality Beliefs Questionnaires

Tanggal :

Nama : Kelompok :

No. Identitas KTP/Passport : Umur..... Th, Tempat Lahir:..... L/P

Pendidikan Akhir : di :

Pekerjaan terakhir : di :

Jabatan sebagai :

Persyaratan Pribadi: Saya adalah seorang dengan kepribadian yang

Skala Pernyataan ditetapkan berdasarkan kolom nomor dengan tingkatkan sebagai berikut: Yakin Sepenuhnya Sangat Yakin Cukup Yakin Kurang Yakin Tidak Yakin Sepenuhnya
4.....3.....2.....1.....0.....

No	Bacalah pernyataan dibawah ini dengan ceklis (√) kolom dibagian kanan sesuai dengan tingkat keyakinan Anda tentang pernyataan dibawah	4	3	2	1	0
1	Saya orang yang canggung dan tidak dikehendaki bila berada dilingkungan kerja maupun di lingkungan pergaulan					
2	Pada dasarnya orang lain itu suka mengkritik, tidak peduli, merendahkan atau menolak					
3	Saya tidak dapat menerima perasaan yang tidak menyenangkan					
4	Saya tidak mau terlalu dekat dengan orang lain karena khawatir mereka akan mengetahui diri saya yang sebenarnya sehingga mereka menjauhi saya					
5	Saya tidak ingin orang lain melihat saya sebagai orang lemah dan					

	rendah					
6	Apapun resiko saya berusaha menghindari situasi yang tidak menyenangkan					
7	Bila saya merasa atau memikirkan sesuatu yang tidak menyenangkan, saya akan mengalihkannya dengan cara memikirkan hal-hal lain					
8	Sebisa mungkin saya harus menghindari situasi dimana saya menjadi pusat perhatian					
9	Perasaan yang tidak menyenangkan akan terus meningkat dan sulit untuk saya kendalikan					
10	Saya percaya bahwa kritikan orang lain itu benar					
11	Lebih baik tidak melakukan apapun daripada mengalami kegagalan					
12	Bila saya tidak memikirkan suatu masalah, maka saya tidak perlu melakukan sesuatu apapun					
13	Saya akan memutuskan suatu hubungan bila terdapat ketegangan dalam hubungan itu					

14	Bila saya mengabaikan suatu masalah, maka masalah itu akan berlalu dengan sendirinya					
15	Saya serba tidak berdaya dan lemah					
16	Saya butuh seseorang yang setiap saat diperlukan bisa menolong saya atau pada saat sesuatu yang buruk terjadi					
17	Jika seseorang ingin menjadi penolong saya, maka sebaiknya orang tersebut bisa mengasuh, mendukung, dan percaya diri					
18	Saya akan tidak berdaya bila di tinggal sendiri					
19	Pada dasarnya saya merasa sendiri - kecuali jika saya dapat menggantungkan diri saya kepada orang yang lebih kuat					
20	Hal terburuk yang mungkin terjadi pada diri saya adalah ditinggalkan					
21	Bila saya tidak dicintai atau disayang, maka saya tidak akan bahagia					
22	Saya tidak boleh melakukan hal yang menyinggung perasaan penolong saya					
23	Saya harus selalu patuh untuk membuat dia tetap baik pada saya					
24	Saya selalu harus menjaga hubungan dengan dia atau orang yang mendampingi saya					
25	Saya selalu harus selalu menjaga hubungan yang sedekat mungkin					
26	Saya tidak dapat membuat keputusan sendiri					
27	Saya tidak mampu mengatasi sesuatu seperti orang lain lakukan					
28	Saya membutuhkan bantuan orang lain untuk memutuskan atau mengatakan apa yang harus saya buat					
29	Saya cukup mampu, tapi saya membutuhkan orang lain untuk membantu saya dalam mencapai tujuan saya					
30	Satu-satunya cara yang dapat menjaga kehormatan diri saya adalah dengan menyatakan diri secara tidak langsung, misalnya dengan tidak melaksanakan instruksi dengan benar					
31	Saya senang akrab dengan orang-orang tapi saya tidak mau didominasi					
32	Figur-figur otoritas cenderung intrusif, penuh tuntutan, campur tangan					

	dan pengatur					
33	Saya menolak dominasi dari figure otoritas, tapi pada saat yang sama menjaga untuk tetap diterima dan selalu disetujuinya					
34	Dikendalikan atau didominasi oleh orang lain adalah perlakuan yang tidak dapat diterima					
35	Saya melakukan sesuatu sesuai dengan cara saya					
36	Memenuhi tenggat waktu dan tuntutan, serta harus mendapat persetujuan merupakan pukulan langsung dan menyinggung harga diri saya					
37	Bila saya mengikuti aturan seperti diminta orang lain, maka hal itu akan menghambat kebebasan saya dalam bertindak					
38	Sebaiknya tidak menyatakan kemarahan secara langsung, tetapi menunjukkannya melalui ketidakpatuhan					
39	Saya tahu betul apa yang terbaik untuk diri saya, dan orang lain tidak perlu memberitahu apa yang harus saya lakukan					
40	Aturan, adalah sewenang-wenang dan menghalangi saya					
41	Orang lain, sering terlalu menuntut					
42	Bila saya menganggap orang lain terlalu menuntut, maka saya memiliki hak untuk mengabaikan tuntutan mereka					
43	Saya bertanggung jawab penuh atas diri saya dan orang lain					

44	Saya harus bergantung pada diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
45	Orang lain cenderung untuk biasa saja, tidak bertanggung jawab, manja, atau tidak kompeten					
46	Sangat penting untuk melakukan pekerjaan secara sempurna					
47	Saya membutuhkan keteraturan, perintah atau aturan yang jelas agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
48	Bila saya tidak punya aturan yang jelas, maka semuanya akan kacau balau					
49	Setiap ketidaksempurnaan dalam suatu hasil kerja akan menimbulkan bencana.					
50	Sangatlah penting untuk selalu memegang standar yang tinggi dalam kehidupan					
51	Saya perlu untuk selalu dapat mengendalikan emosi					
52	Orang lain harus dapat melakukan suatu hal seperti cara saya					
53	Bila saya tidak mengerjakan secara sempurna berarti saya gagal					
54	Kekurangan, cacat atau berbuat salah, tidak dapat ditoleransi					
55	Hal-hal yang detail sangat penting bagi saya					
56	Cara saya melakukan sesuatu adalah cara yang terbaik					
57	Saya selalu harus memperhatikan diri saya, bukan orang lain					
58	Pemaksaan dan kecerdikan adalah cara terbaik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
59	Kita hidup dibelantara, orang yang terkuatlah yang dapat bertahan hidup					
60	Saya memanfaatkan orang lain lebih dulu sebelum mereka					
	memanfaatkan saya					
61	Tidak penting untuk memegang janji					
62	Berbohong atau licik tidak masalah, selama tidak ketahuan					
63	Saya sudah diperlakukan tidak adil, saya berhak mendapatkan keadilan itu dengan cara apapun					
64	Orang lain lemah dan pantas untuk dimanfaatkan					
65	Bila saya tidak mendesak orang lain, maka saya akan menjadi korban					
66	Saya harus melaksanakan apa yang harus saya inginkan					
67	Apa yang dipikirkan orang lain tentang saya bukan masalah					
68	Bila saya menginginkan sesuatu, maka saya akan melakukan apapun untuk mendapatkannya					
69	Saya selalu dapat mengatasi masalah, maka saya tidak terlalu khawatir akan akibat buruk yang akan terjadi					
70	Bila orang lain tidak dapat mengatasi masalahnya, maka itu bukan urusan saya					
71	Saya adalah seorang yang istimewa					
72	Karena saya istimewa, maka saya pantas mendapatkan perlakuan yang istimewa juga					
73	Saya tidak harus terikat dengan aturan yang berlaku pada orang lain					
74	Sangat penting bagi saya untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan dan pujian					
75	Bila orang lain tidak menghargai status saya, maka mereka harus dihukum					
76	Orang lain harus memuaskan kebutuhan saya					
77	Orang lain harus mengetahui betapa istimewanya saya					

78	Sangat tidak dapat ditoleran bila saya tidak mendapatkan apa yang saya inginkan (seperti: respek, penghargaan, pujian)					
79	Orang lain tidak pantas mendapatkan pujian atau kekayaan					
80	Orang lain tidak berhak mengkritik saya					
81	Tidak ada satupun yang dapat mencampuri kepentingan saya					
82	Karena saya sangat berbakat, maka orang lain harus mengenalinya dan mempromosikan saya					
83	Hanya orang pintar yang dapat mengerti diri saya					
84	Saya memiliki alasan untuk mendapatkan hal yang besar					
85	Saya orang yang menarik dan penuh semangat					
86	Saya akan bahagia bila orang lain memperhatikan saya					
87	Diri saya tidak berarti kecuali saya dapat memuaskan atau memberikan kesan istimewa pada orang lain					
88	Bila saya tidak akrab bergaul dengan orang lain, maka mereka tidak akan menyukai saya					
89	Cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan adalah membuat orang lain senang					
90	Bila orang lain tidak merespon positif terhadap saya maka mereka adalah orang yang tidak bernilai					
91	Sangat menyedihkan bila orang lain mengabaikan saya					

92	Saya harus menjadi pusat perhatian					
93	Saya tidak selalu harus berpikir secara mendalam- saya menggunakan naluri saya					
94	Bila saya menghibur atau membuat orang lain senang, maka mereka tidak akan dapat melihat kelemahan saya					
95	Saya tidak bisa mentolerir rasa bosan					
96	Bila saya ingin melakukan sesuatu maka akan saya kerjakan					
97	Orang hanya akan memperhatikan saya bila saya berbuat sesuatu yang ekstrim					
98	Perasaan dan intuisi lebih penting dibanding pikiran dan perencanaan yang rasional					
99	Saya tidak peduli pada apa yang dipikirkan orang lain tentang saya					
100	Penting bagi saya untuk bebas dan tidak tergantung dengan orang lain					
101	Saya lebih senang melakukan sesuatu seorang diri daripada dengan orang lain					
102	Dalam banyak situasi, saya lebih menyukai untuk dibiarkan sendiri					
103	Saya tidak terpengaruh orang lain dalam pengambilan keputusan atas apa yang akan saya lakukan					
104	Hubungan yang akrab dengan orang lain tidak begitu penting bagi saya					
105	Saya menetapkan standard dan sasaran bagi diri saya sendiri					
106	Kehidupan pribadi saya (privacy) lebih penting dari pada kedekatan saya dengan orang lain					
107	Apa yang dipikirkan orang lain tidak penting bagi saya					
108	Saya dapat mengatasi seluruh masalah saya tanpa perlu dibantu orang lain					
109	Lebih baik hidup sendiri daripada jadi "tertambat" atau terikat dengan orang lain					
110	Saya tidak harus mengutarakan apa yang saya pikirkan kepada orang lain					

111	Saya dapat memanfaatkan orang lain guna memenuhi kebutuhan saya tanpa harus terlibat didalamnya					
112	Hubungan dengan orang lain akan mengganggu kebebasan saya					
113	Saya tidak dapat mempercayai orang lain					
114	Setiap orang memiliki motivasi tersembunyi					
115	Bila saya tidak waspada maka orang lain akan memanfaatkan saya atau memanipulasi saya					
116	Saya harus waspada setiap saat					
117	Tidak aman bila bercerita dengan orang lain					
118	Bila orang lain bersikap bersahabat, maka mereka memiliki tujuan tertentu atau akan memanfaatkan saya					
119	Orang akan memanfaatkan saya bila saya memberikan kepada mereka					
120	Dalam banyak hal, orang lain sebenarnya tidak bersahabat					
121	Orang lain secara sengaja mencoba merendahkan saya					
122	Sering kali orang lain secara sengaja ingin mengganggu saya					
123	Saya akan mengalami masalah serius apabila saya membiarkan orang lain memperlakukan saya dengan cara yang tidak baik					
124	Bila orang lain menemukan sesuatu mengenai diri saya, maka mereka akan menggunakannya sebagai alat untuk menyerang saya					
125	Orang selalu mengatakan sesuatu padahal maksudnya lain					
126	Orang yang dekat dengan saya bisa saja tidak loyal bahkan mengkhianati saya					



Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Masa Kerja:

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian, untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Psikologi pada program Sarjana Strata 1 Universitas Universitas Medan Area. Ditengah kesibukan saudara saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pernyataan skala yang telah saya lampirkan.

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan sebagai sarana penelitian dalam penyusunan skripsi. **Penelitian ini sangat mengharapkan kejujuran dan keseriusan dalam memberikan jawaban.** Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda. Peneliti menjamain kerahasiaan saudara.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/23

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)18/9/23

4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Waktu libur saya manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya berusaha meluangkan waktu untuk mengikuti acara keluarga meskipun saya bekerja				
3.	Ketika anak saya sakit, saya tetap bekerja				
4.	Suami saya tetap mengizinkan saya meskipun harus bekerja lembur				
5.	Pekerjaan rumah saya diselesaikan ART				
6.	Saya tetap bertanggung jawab dalam rumah tangga				
7.	Saya mengambil keputusan sendiri				
8.	Saya memenuhi kebutuhan wajib saya sehari-hari				
9.	Suami tidak mengizinkan saya mengikuti kegiatan diluar jam kerja				
10.	Saya mampu menjadi istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak saya saat berada dirumah				
11.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga				
12.	Waktu libur saya manfaatkan untuk berlibur				
13.	Ketika bekerja saya tidak menghubungi anak saya di rumah				
14.	Saya mampu menyesuaikan kondisi masalah yang saya hadapi				
15.	Saya lebih sering makan malam di tempat kerja dari pada dirumah				
16.	Pasangan saya mengizinkan saya untuk bekerja				

17.	Apabila anak saya mengajak main saya sering menghindar karena saya merasa lelah				
18.	Ketika anak saya sakit, saya izin tidak masuk kerja				
19.	Dalam menjaga anak saya membutuhkan orang lain				
20.	Saya tetap membedakan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi				
21.	Saya tidak mengabarkan keluarga jika pulang terlambat				
22.	Saya selalu berusaha pulang kerja sebelum jam makan malam				
23.	Saya merasa bahwa peran saya sebagai ibu hilang ketika saya membawa masalah pekerjaan ke rumah tangga				
24.	Masalah keluarga tidak mempengaruhi kinerja saya di tempat kerja				
25.	Suami menegur saya ketika saya mementingkan pekerjaan dari pada keluarga				
26.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke tempat kerja				
27.	Saat bekerja saya mempercayakan anak saya diasuh orang lain				
28.	Saya tidak membutuhkan orang lain dalam menjaga anak saat bekerja				
29.	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat				
30.	Meskipun sambil bekerja saya tetap menyelesaikan tanggung jawab saya dirumah				
31.	Saya sering terlambat masuk kerja karena saya mengerjakan pekerjaan rumah yang banyak				
32.	Saya tetap menghubungi anak saya meskipun saya sedang bekerja				
33.	Ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di rumah, suami tidak ikut membantu saya				
34.	Saya akan memberi kabar ke rumah apabila saya terlambat pulang kerja				

35.	Saya mengabaikan kebutuhan yang wajib saya selesaikan				
36.	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat				
37.	Apabila keluarga saya terlalu ikut campur, saya merasa tidak nyaman				
38.	Suami mengizinkan saya menghadiri acara yang dibuat rumah sakit meskipun tidak pada saat jam kerja				
39.	Saya menjadi mudah marah apabila pikiran saya sedang kacau				
40.	Saya merasa khawatir meninggalkan anak dengan orang lain				
41.	Meskipun bekerja, saya tetap menemani anak-anak untuk tidur				
42.	Pekerjaan rumah tetap saya selesaikan sendiri				
43.	Saya mengabaikan kebutuhan rumah tangga semenjak bekerja				
44.	Saya akan meminta izin kepada suami sebelum mengambil keputusan				
45.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena waktu saya lebih lama berada di tempat kerja				
46.	Suami bersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan				
47.	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu				
48.	Saya memanfaatkan waktu makan malam bersama keluarga				
49.	Suami marah jika saya lama pulang kerja				
50.	Saya hadir tepat waktu				



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

TRY OUT

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	
2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2		
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2		
6	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
9	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
11	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
12	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4			
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3
18	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2			
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3		
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
24	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2		

4	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2										
4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2							
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3							
4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2				
4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
4	6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1			
4	7	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3				
4	8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2				
4	9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3					
5	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
5	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2			
5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2					
5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			
5	6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3			
5	7	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
5	8	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
5	9	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2				
6	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
6	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3			
6	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2
6	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		

64	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	1							
65	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3						
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2					
67	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2					
68	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
69	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2				
70	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3					
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
72	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2					
73	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1					
74	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3			
75	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2			
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3				
77	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
78	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2			
79	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
80	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2					
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3				
82	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2			
83	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
84	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
85	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: work family conflict

Case Processing Summary

	N	%
Valid	85	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	117.0471	337.069	.565	.962
VAR00002	116.9882	335.202	.707	.961
VAR00003	117.0000	332.714	.705	.961
VAR00004	117.0588	335.366	.588	.962
VAR00005	117.0000	339.667	.467	.962
VAR00006	116.9529	335.879	.577	.962
VAR00007	116.9765	335.738	.587	.962
VAR00008	116.9882	332.345	.661	.961
VAR00009	117.0000	334.167	.708	.961
VAR00010	117.0471	336.498	.637	.962
VAR00011	116.9059	336.324	.589	.962
VAR00012	117.0118	335.702	.546	.962
VAR00013	116.8941	337.548	.623	.962
VAR00014	117.1294	338.995	.427	.962
VAR00015	116.9882	335.964	.599	.962
VAR00016	116.9059	335.967	.586	.962
VAR00017	116.9882	338.369	.548	.962
VAR00018	117.0353	331.939	.749	.961
VAR00019	117.0000	333.262	.725	.961
VAR00020	116.9647	336.392	.575	.962

VAR00021	116.8941	337.453	.577	.962
VAR00022	116.8588	337.956	.531	.962
VAR00023	117.0000	336.714	.549	.962
VAR00024	117.0000	336.500	.598	.962
VAR00025	117.0235	332.499	.700	.961
VAR00026	116.9176	337.100	.681	.962
VAR00027	116.9412	334.294	.665	.962
VAR00028	116.8824	338.843	.418	.963
VAR00029	117.0588	333.508	.615	.962
VAR00030	116.9412	337.866	.505	.962
VAR00031	117.0118	338.321	.557	.962
VAR00032	116.9176	336.029	.535	.962
VAR00033	117.0000	335.190	.550	.962
VAR00034	116.9294	333.352	.705	.961
VAR00035	117.0706	332.971	.695	.961
VAR00036	116.9294	333.614	.550	.962
VAR00037	116.9647	334.606	.635	.962
VAR00038	116.8941	339.358	.467	.962
VAR00039	116.9647	336.987	.515	.962
VAR00040	116.8824	333.034	.607	.962
VAR00041	116.8471	338.774	.512	.962
VAR00042	116.8706	336.852	.545	.962
VAR00043	116.8118	335.369	.612	.962
VAR00044	116.8824	334.129	.498	.962
VAR00045	116.9059	339.372	.554	.962
VAR00046	117.0824	335.910	.572	.962
VAR00047	116.9882	333.178	.726	.961
VAR00048	116.9059	343.634	.291	.963
VAR00049	117.0588	340.008	.417	.962
VAR00050	116.9765	342.952	.251	.963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119.3529	349.826	18.70364	50

Reliability

Scale: work family conflict

Case Processing Summary

	N	%
Valid	85	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	117.0471	337.069	.565	.962
VAR00002	116.9882	335.202	.707	.961
VAR00003	117.0000	332.714	.705	.961
VAR00004	117.0588	335.366	.588	.962
VAR00005	117.0000	339.667	.467	.962
VAR00006	116.9529	335.879	.577	.962
VAR00007	116.9765	335.738	.587	.962
VAR00008	116.9882	332.345	.661	.961
VAR00009	117.0000	334.167	.708	.961
VAR00010	117.0471	336.498	.637	.962
VAR00011	116.9059	336.324	.589	.962
VAR00012	117.0118	335.702	.546	.962
VAR00013	116.8941	337.548	.623	.962
VAR00014	117.1294	338.995	.427	.962
VAR00015	116.9882	335.964	.599	.962
VAR00016	116.9059	335.967	.586	.962
VAR00017	116.9882	338.369	.548	.962
VAR00018	117.0353	331.939	.749	.961
VAR00019	117.0000	333.262	.725	.961
VAR00020	116.9647	336.392	.575	.962

VAR00021	116.8941	337.453	.577	.962
VAR00022	116.8588	337.956	.531	.962
VAR00023	117.0000	336.714	.549	.962
VAR00024	117.0000	336.500	.598	.962
VAR00025	117.0235	332.499	.700	.961
VAR00026	116.9176	337.100	.681	.962
VAR00027	116.9412	334.294	.665	.962
VAR00028	116.8824	338.843	.418	.963
VAR00029	117.0588	333.508	.615	.962
VAR00030	116.9412	337.866	.505	.962
VAR00031	117.0118	338.321	.557	.962
VAR00032	116.9176	336.029	.535	.962
VAR00033	117.0000	335.190	.550	.962
VAR00034	116.9294	333.352	.705	.961
VAR00035	117.0706	332.971	.695	.961
VAR00036	116.9294	333.614	.550	.962
VAR00037	116.9647	334.606	.635	.962
VAR00038	116.8941	339.358	.467	.962
VAR00039	116.9647	336.987	.515	.962
VAR00040	116.8824	333.034	.607	.962
VAR00041	116.8471	338.774	.512	.962
VAR00042	116.8706	336.852	.545	.962
VAR00043	116.8118	335.369	.612	.962
VAR00044	116.8824	334.129	.498	.962
VAR00045	116.9059	339.372	.554	.962
VAR00046	117.0824	335.910	.572	.962
VAR00047	116.9882	333.178	.726	.961
VAR00048	116.9059	343.634	.291	.963
VAR00049	117.0588	340.008	.417	.962
VAR00050	116.9765	342.952	.251	.963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119.3529	349.826	18.70364	50

Reliability**Scale: PBQ****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	126

Scale: AVOIDANT**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	14

Reliability**Scale: Dependent****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	14

Reliability**Scale: PassiveAggressive****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Reliability

Scale: ObsessiveCompulsive

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	14

Reliability

Scale: Antisocial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	14

Reliability

Scale: Narcissistic

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	14

Reliability

Scale: Histrionic

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	14

Reliability
Scale: Schizoid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	14

Reliability

Scale: Paranoid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	14

Reliability

Scale: Borderline

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.590	14



LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
work family conflict	47.6824	7.65197	85
Avoidant	41.7176	8.20077	85
Dependent	46.6706	7.58034	85
PassiveAggressive	46.5059	7.61049	85
ObsessiveCompulsive	45.1412	6.07523	85
Antisocial	38.3176	6.07730	85
Narcissistic	38.0588	5.53421	85
Histrionic	37.9882	5.12346	85
Schizoid	38.8235	5.57882	85
Paranoid	40.6353	6.37302	85
Borderline	42.7647	5.21364	85

Correlations

		work family conflict	Avoidant	Dependent	PassiveAggressive	
Pearson Correlation	work family conflict	1.000	.300	.324	.318	
	Avoidant	.300	1.000	.551	.441	
	Dependent	.324	.551	1.000	.771	
	PassiveAggressive	.318	.441	.771	1.000	
	ObsessiveCompulsive	.255	.269	.374	.569	
	Antisocial	-.205	-.087	-.073	-.102	
	Narcissistic	.013	-.032	-.119	-.089	
	Histrionic	-.112	.087	.020	.012	
	Schizoid	.030	.316	.282	.262	
	Paranoid	.129	.305	.173	.220	
	Borderline	.147	.681	.551	.357	
	Sig. (1-tailed)	work family conflict	.	.003	.001	.001
		Avoidant	.003	.	.000	.000
Dependent		.001	.000	.	.000	
PassiveAggressive		.001	.000	.000	.	
ObsessiveCompulsive		.009	.006	.000	.000	
Antisocial		.030	.214	.254	.177	
Histrionic		.155	.215	.429	.455	

N	Schizoid	.394	.002	.004	.008
	Paranoid	.120	.002	.057	.021
	Borderline	.090	.000	.000	.000
	work famuly conflict	.85	.85	.85	.85
	Avoidant	.85	.85	.85	.85
	Dependent	.85	.85	.85	.85
	PassiveAggressive	.85	.85	.85	.85
	ObsessiveCompulsiv e	.85	.85	.85	.85
	Antisocial	.85	.85	.85	.85
	Narcissistic	.85	.85	.85	.85
	Histrionic	.85	.85	.85	.85
	Schizoid	.85	.85	.85	.85
	Paranoid	.85	.85	.85	.85
	Borderline	.85	.85	.85	.85

Correlations

		ObsessiveCo mpulsive	Antisocia l	Narcissistic	Histrioni c
Pearson Correlation	work famuly conflict	.255	-.205	.013	-.112
	Avoidant	.269	-.087	-.032	.087
	Dependent	.374	-.073	-.119	.020
	PassiveAggressive	.569	-.102	-.089	.012
	ObsessiveCompulsiv e	1.000	.223	.038	.024
	Antisocial	.223	1.000	.279	-.145
	Narcissistic	.038	.279	1.000	-.115
	Histrionic	.024	-.145	-.115	1.000
	Schizoid	.149	-.185	-.245	.496
	Paranoid	.050	-.038	-.291	.231
	Borderline	.174	.022	-.138	.190
	work famuly conflict	.009	.030	.452	.155
	Avoidant	.006	.214	.386	.215
	Dependent	.000	.254	.140	.429
	PassiveAggressive	.000	.177	.209	.455
Sig. (1-tailed)	ObsessiveCompulsiv e	.	.020	.366	.415
	Antisocial	.020	.	.005	.093
	Narcissistic	.366	.005	.	.146
	Histrionic	.415	.093	.146	.
	Schizoid	.086	.045	.012	.000
Paranoid	.324	.365	.003	.017	
Borderline	.056	.421	.104	.041	

N	work family conflict	85	85	85	85
	Avoidant	85	85	85	85
	Dependent	85	85	85	85
	PassiveAggressive	85	85	85	85
	ObsessiveCompulsive	85	85	85	85
	Antisocial	85	85	85	85
	Narcissistic	85	85	85	85
	Histrionic	85	85	85	85
	Schizoid	85	85	85	85
	Paranoid	85	85	85	85
	Borderline	85	85	85	85

Correlations

		Schizoid	Paranoid	Borderline
Pearson Correlation	work family conflict	.030	.129	.147
	Avoidant	.316	.305	.681
	Dependent	.282	.173	.551
	PassiveAggressive	.262	.220	.357
	ObsessiveCompulsive	.149	.050	.174
	Antisocial	-.185	-.038	.022
	Narcissistic	-.245	-.291	-.138
	Histrionic	.496	.231	.190
	Schizoid	1.000	.497	.482
	Paranoid	.497	1.000	.605
	Borderline	.482	.605	1.000
Sig. (1-tailed)	work family conflict	.394	.120	.090
	Avoidant	.002	.002	.000
	Dependent	.004	.057	.000
	PassiveAggressive	.008	.021	.000
	ObsessiveCompulsive	.086	.324	.056
	Antisocial	.045	.365	.421
	Narcissistic	.012	.003	.104
	Histrionic	.000	.017	.041
	Schizoid	.	.000	.000
	Paranoid	.000	.	.000
	Borderline	.000	.000	.
N	work family conflict	85	85	85
	Avoidant	85	85	85
	Dependent	85	85	85
	PassiveAggressive	85	85	85
	ObsessiveCompulsive	85	85	85

Antisocial	85	85	85
Narcissistic	85	85	85
Histrionic	85	85	85
Schizoid	85	85	85
Paranoid	85	85	85
Borderline	85	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Borderline, Antisocial, Histrionic, ObsessiveCompulsive, Narcissistic, Dependent, Schizoid, Paranoid, Avoidant, PassiveAggressive ^b		Enter

a. Dependent Variable: work family conflict

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.518 ^a	.268	.169	6.97407	.268	2.712	10

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	74 ^a	.007

a. Dependent Variable: work family conflict
 b. Predictors: (Constant), Borderline, Antisocial, Histrionic, ObsessiveCompulsive, Narcissistic, Dependent, Schizoid, Paranoid, Avoidant, PassiveAggressive

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.115	12.020		3.171	.002
Avoidant	.202	.138	.216	1.463	.148
Dependent	.340	.196	.337	1.731	.088
PassiveAggressive	-.151	.196	-.150	-.773	.442
ObsessiveCompulsiv	.336	.168	.267	2.003	.049
e					
1 Antisocial	-.373	.146	-.296	-2.561	.012
Narcissistic	.174	.153	.126	1.138	.259
Histrionic	-.196	.174	-.131	-1.129	.263
Schizoid	-.159	.189	-.116	-.844	.401
Paranoid	.346	.177	.288	1.954	.054
Borderline	-.364	.281	-.248	-1.297	.199

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Avoidant	.300	.168	.145	.453	2.207
Dependent	.324	.197	.172	.261	3.826
PassiveAggressive	.318	-.090	-.077	.261	3.826
ObsessiveCompulsive	.255	.227	.199	.558	1.792
1 Antisocial	-.205	-.285	-.255	.740	1.351
Narcissistic	.013	.131	.113	.812	1.231
Histrionic	-.112	-.130	-.112	.730	1.370
Schizoid	.030	-.098	-.084	.522	1.915
Paranoid	.129	.222	.194	.455	2.196
Borderline	.147	-.149	-.129	.270	3.697

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Avoidant	Dependent
1	1	10.827	1.000	.00	.00	.00
	2	.051	14.504	.00	.05	.01
	3	.037	17.220	.00	.02	.02
	4	.023	21.750	.00	.32	.01
	5	.020	23.362	.00	.03	.00
	6	.013	29.088	.00	.15	.01
	7	.011	31.936	.00	.06	.21
	8	.008	37.412	.00	.01	.00
	9	.005	47.410	.04	.20	.10
	10	.003	56.894	.94	.07	.01
	11	.002	65.923	.01	.10	.62

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		PassiveAggressive	ObsessiveCompulsive	Antisocial	Narcissistic	Histrionic	Schizoid
1	1	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.01	.00	.11	.09	.00	.00
	3	.03	.02	.01	.02	.07	.05
	4	.05	.05	.02	.03	.04	.02
	5	.00	.01	.26	.22	.10	.01
	6	.03	.09	.14	.28	.13	.01
	7	.00	.35	.15	.03	.04	.00
	8	.01	.00	.01	.03	.44	.86
	9	.39	.35	.30	.00	.03	.05
	10	.00	.06	.01	.28	.15	.00
	11	.48	.07	.00	.03	.00	.00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Paranoid	Borderline
1	1	.00	.00
	2	.00	.00
	3	.06	.00
	4	.01	.01
	5	.11	.00
	6	.19	.00

7	.07	.01
8	.08	.00
9	.01	.20
10	.02	.07
11	.44	.69



Statistics

		WFC	tipe keribadian
N	Valid	85	84
	Missing	0	1

Frequency Table

WFC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	32	37.6	37.6	37.6
	sedang	34	40.0	40.0	77.6
	tinggi	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

tipe keribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Avoidant	9	10.6	10.7	10.7
	Dependent	18	21.2	21.4	32.1
	PassiveAggressive	15	17.6	17.9	50.0
	ObsessiveCompulsiv e	15	17.6	17.9	67.9
	Antisocial	6	7.1	7.1	75.0
	Narcissistic	3	3.5	3.6	78.6
	Histrionic	3	3.5	3.6	82.1
	Schizoid	4	4.7	4.8	86.9
	Paranoid	7	8.2	8.3	95.2
	Borderline	4	4.7	4.8	100.0
	Total	84	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		85	100.0		

Statistics

		WFC	tipe keribadian
N	Valid	85	85
	Missing	0	0

Frequency Table**WFC**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	32	37.6	37.6	37.6
	sedang	34	40.0	40.0	77.6
	tinggi	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

tipe keribadian

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Avoidant	9	10.6	10.6	10.6
	Dependent	18	21.2	21.2	31.8
	PassiveAggressive	16	18.8	18.8	50.6
	ObsessiveCompulsiv e	15	17.6	17.6	68.2
	Antisocial	6	7.1	7.1	75.3
	Narcissistic	3	3.5	3.5	78.8
	Histrionic	3	3.5	3.5	82.4
	Schizoid	4	4.7	4.7	87.1
	Paranoid	7	8.2	8.2	95.3
	Borderline	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
tipe keribadian * WFC	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

tipe keribadian * WFC Crosstabulation

Count

		WFC			Total
		rendah	sedang	tinggi	
tipe keribadian	Avoidant	1	4	4	9
	Dependent	5	7	6	18
	PassiveAggressive	4	10	2	16
	ObsessiveCompulsiv	6	2	7	15
	Antisocial	5	1	0	6
	Narcissistic	2	1	0	3
	Histrionic	3	0	0	3
	Schizoid	3	1	0	4
	Paranoid	2	5	0	7
	Borderline	1	3	0	4
	Total	32	34	19	85

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.356 ^a	18	.009
Likelihood Ratio	40.046	18	.002
N of Valid Cases	85		

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.542	.009
N of Valid Cases	85	





LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1298/FPSI/01.10/IX/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

14 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
RSU Citra Medika
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Syafitri Ananda Hasibuan
NPM : 188600195
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **RSU Citra Medika, Jl. Batang Kuis Medan No. 377 Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Tipe Kepribadian Millon Dengan Work Family Conflict Perawat RSU Citra Medika"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Kerjasama Dengan Masyarakat



Linda Alfita - S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





RUMAH SAKIT UMUM CITRA MEDIKA

Jl. Medan Bt. Kuis No. 377 Pasar X Bandar Klippa Percut Sei Tuan Deli Serdang

Telp. (061). 7384555

Email : rsu_citramedika@yahoo.com, rsucitramedika@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO : 14/SK/SP/RSCUM/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harry Purnawiranda, S.Kep, Ners
NIK : 10318072
Jabatan : HRD
Alamat : Jl. Medan – Bt Kuis No.377 Pasar X Bandar Klippa Percut Sei

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Syafitri Ananda Hasibuan
NIM : 188600195
Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Judul : Hubungan Tipe Kepribadian Millon Dengan Work Family Conflict Perawat
RSU Citra Medika

Benar telah selesai melaksanakan penelitian dan telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku di RSU Citra Medika .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Deli Serdang, 05 Januari 2023
HRD RSU Citra Medika



Harry Purnawiranda, S.Kep, Ners
Nik. 10318072