

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
PADA PERAWAT RSUD MUYANG KUTE BENER MERIAH**

SKRIPSI

OLEH

**NOVIAN BAYU DARMAJA MS
178600450**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/5/24

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)27/5/24

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT RSUD MUYANG KUTE BENER MERIAH**

SKRIPSI

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

Oleh:

NOVIAN BAYU DARMAJA MS

178600450



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/5/24

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)27/5/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Perawat
RSUD Muyang Kute Bener Meriah
Nama : Novian Bayu Darmaja Ms
NPM : 178600450
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh


Komisi Pembimbing



Andy Chandra S. Psi M. Psi Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S. Psi, M. Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal disetujui: 26 April 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan 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, 26 April 2024



Novian Bayu Darmaja Ms
178600450

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

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

Nama : Novian Bayu Darmaja Ms
NPM : 178600450
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Work Family Conflict Dan Stres Kerja Pada Perawat RSUD MUYANG KUTE BENER MERIAH**. Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 26 April 2024
Yang Menyatakan



Novian Bayu Darmaja Ms
178600450

ABSTRAK

HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA PERAWAT RSUD MUYANG KUTE BENER MERIAH

Oleh:

**NOVIAN BAYU DARMAJA MS
178600450**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan work family conflict dan Stres Kerja pada perawat di RSUD Muyang Kute Bener Meriah . populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Perawat Perempuan yang sudah ber rumah tangga yang Berada di RSUD Muyang Kute Bener Meriah .yang berjumlah 80 orang perawat,dan sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang perawat . tehnik pengambilan sample yang di gunakan adalah convenience sampling metode penelitian menggunakan metode kuantitatif . pengumpulan data mengguna skala work family conflict dan skala stres kerja yang di ukur dengan menggunakan skala likert .tehnik analisis data menggunakan regresi linear .berganda hasil penelitian menunjukan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,005$ artinya hipotesis yang di ajukan di nyatakan di terima dari hubungan antara work family conflict dan stres kerja di RSUD Muyang Kute Bener Meriah dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,548 atau 54,8 %.dengan kata lain hipotesis di terima .work family conflict tergolong sedang (mean empirik =67,58 < mean hipotetik = 60 dan memiliki SD = 11,465) Dan untuk Stres kerja tergolong sedang (mean empirik =69,55 < mean hipotetik =60 dimana selisi lebih dari bilangan SD =12,173) .

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Stress Kerja.



ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS IN NURSES OF MUYANG KUTE BENERIAH HOSPITAL

By:

**NOVIAN BAYU DARMAJA MS
178600450**

This study aims to determine the relationship between work family conflict and work stress among nurses at Muyang Kute Bener Meriah Regional Hospital. The population used in this research were married female nurses at Muyang Kute Bener Meriah Regional Hospital, totaling 80 nurses, and the sample used in this research was 80 nurses. The sampling technique used is convenience sampling, a research method using quantitative methods. Data collection used the work family conflict scale and the work stress scale which was measured using a Likert scale. The data analysis technique used linear regression. Multiple research results showed a significant correlation value of $p = 0.000 < 0.005$, meaning that the hypothesis proposed was stated to be accepted from the relationship between work family conflict and work stress at RSUD Muyang Kute Bener Meriah with a determinant coefficient (r^2) of 0.413 or 41.3%. In other words, the hypothesis is accepted. Work family conflict is classified as moderate (empirical mean = 67.58 < hypothetical mean = 60 and has SD = 11.465) And for work stress it is classified as moderate (empirical mean = 69.55 < hypothetical mean = 60 where the difference is more than SD = 12.173).

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress.*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Simpang Tiga Kec Bukit Kab Bener Meriah, pada tanggal 07 November 2000 dari Alm ayah Margono dan ibu Sainah. Penulis merupakan Putra ke-2 dari 2 bersaudara. Pada tahun 2017 Penulis lulus dari SMA N 1 BUKIT BENER MERIAH, dan Pada Tahun 2017 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

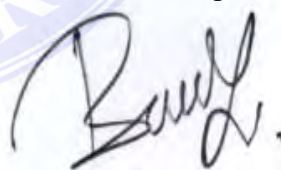


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan *Work Family Conflict* dan Stress Kerja pada Perawat RSUD Muyang Kute Bener Meriah”**. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan, waktu, wawasan dan kemampuan peneliti dalam hal analisis. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti ingin berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan motivasi dan dorongan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Walaupun demikian, isi dan penulisan skripsi ini adalah tanggung jawab peneliti. Peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga tugas akhir ini akan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 04 April 2024



Novian Bayu Darmaja Ms
178600450

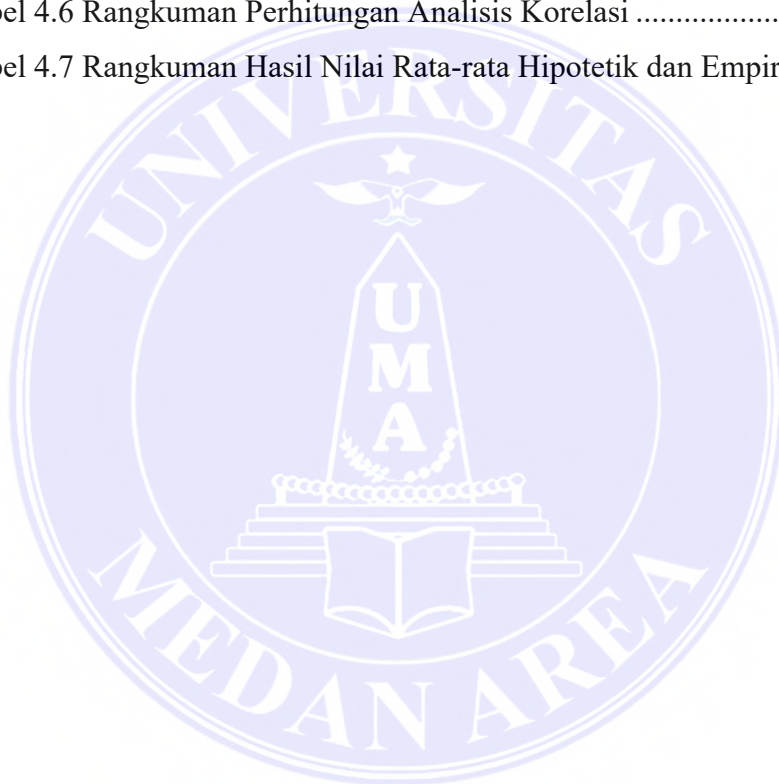
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	11
2.1.3 Aspek-Aspek Stres Kerja	14
2.1.4 Ciri Ciri Stres Kerja	16
2.2 Work Family Conflict	17
2.2.1 Pengertian Work Family Conflict	17
2.2.2 Faktor-faktor Work Family Conflict	18
2.2.3 Aspek-Aspek Work Family Conflict	20
2.3 Bentuk Bentuk Work Family Conflict	22
2.4 Kerangka Konseptual	24
BAB III	25

METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
3.1.1 Waktu Penelitian	25
3.1.2 Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat.....	25
3.2.1 Bahan	25
3.2.2 Alat	25
3.3 Metodologi Penelitian.....	26
3.3.1 Validitas dan Reliabilitas	27
3.3.2 Analisis Data	29
3.3.3 Pengujian Hipotesis	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	30
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5 Prosedur Kerja.....	31
3.5.1 Persiapan Administrasi	31
3.5.2 Persiapan Alat Ukur	31
3.5.3 Pelaksanaan Penelitian	32
BAB IV.....	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
1.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	33
4.1.2 Analisis Data	35
1.2 Pembahasan.....	39
BAB V.....	42
SIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1 Simpulan.....	42
5.2 Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala <i>Work Family Conflict</i>	33
2. Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja	33
3. Table 4.3 Distribusi aitem Skala Work Family Conflict Sesudah.....	34
4. Table 4.4 Distribusi aitem Skala Stres Kerja Sesudah.....	35
5. Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	35
6. Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	36
7. Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	37
8. Tabel 4.6 Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi	38
9. Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	38



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 25



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Data Penelitian.....	57
2. Lampiran 2. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas Skala	68
3. Lampiran 3. Uji Normalitas	74
4. Lampiran 4. Uji Linearitas	76
5. Lampiran 5. Uji Hipotesis	79
6. Lampiran 6. Skala Penelitian	83
7. Lampiran 7. Surat Keterangan Bukti Penelitian	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini teknologi semakin berkembang secara pesat dan dapat memberikan pengaruh atau dampak yang signifikan bagi manusia di seluruh belahan dunia. Hal tersebut telah menciptakan sebuah tantangan yang besar bagi suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara efisien, sehingga produktifitasnya dan juga nilai kompetitifnya dapat terjaga dengan baik. Dalam menciptakan keunggulan kompetitif secara berkesinambungan harus cermat bagi para pelaku bisnis baik itu perusahaan milik pemerintahan maupun pribadi khususnya di sektor layanan kesehatan.

Sektor layanan kesehatan seperti rumah sakit merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Maka dari itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya agar tetap prima bagi setiap masyarakat.

Tenaga Profesional khususnya para perawat merupakan suatu peranan yang sangat penting dan tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Hal tersebut disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat rumah sakit didominasi sebagian besar oleh tenaga kerja perempuan.

Menurut dokter spesialis paru di RSUD Pusat Persahabatan Erlina Burhan menyatakan, bahwa sedikitnya 80 persen tenaga perawat di Indonesia merupakan

perempuan. Selain itu, menurut Erlina, tenaga kesehatan perempuan memiliki keunggulan dalam mendekati dan memahami pasien saat berobat (Suara.com, 2020).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018, terdapat peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Indonesia yaitu sebesar 0,40% poin, disisi lain TPAK pria turun sebesar 0,04% poin. Berdasarkan proporsi tingkat pendidikan, perempuan di Indonesia dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi memiliki proporsi lebih besar 0,26% dibandingkan dengan pria. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang besar untuk terlibat dalam dunia kerja dan memenuhi proporsi tenaga kerja di Indonesia.

Partisipasi perempuan saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi perempuan menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi perempuan sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan perempuan untuk bekerja menimbulkan banyak dampak, antara lain kurang harmonisnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan dampak lainnya.

Selain itu, keterlibatan perempuan yang sudah tampak membawa dampak terhadap peran perempuan dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya perempuan membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga perempuan semakin dapat mengekspresikan diri dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Menurut Wolfman (1995), keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan perempuan untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Selanjutnya, hasil survei AC. Nelson (dalam Ubaydillah, 2013) menunjukkan adanya kebangkitan kaum perempuan di Asia Tenggara dalam hal jabatan bisnis, politik, budaya, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan salah satu perawat di RSUD Mulya Kute Bener Meriah yang sudah berkeluarga, bekerja sebagai perawat memiliki tanggung jawab yang besar dan sangat banyak menyita waktu karena memiliki beban yang berat, selain mengurus pasien di tempat kerja juga harus mengurus keluarga. Bahkan karena kurangnya perhatian terhadap keluarga hal tersebut sering kali menjadi faktor permasalahan sehingga ditempat kerjanya sudah tidak adanya gairah dan semangat dalam menjalankan tugas. Tapi di sisi lain karena biaya kebutuhan untuk rumah tangga yang terus meningkat, hal ini harus dilakukan mengingat gaji suami tidak seberapa sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka saya sebagai istri ingin membantu untuk mengurangi bebannya sebagai kepala rumah tangga.

Menurut Siahaan (2003) berbagai alasan yang muncul mengapa perempuan cenderung ingin bekerja diantaranya yaitu dikarenakan terbukanya

kesempatan perempuan untuk dapat mengaktualisasikan dan mengembangkan dirinya dengan ikut berpartisipasi dalam dunia kerja dan juga alasan kebutuhan ekonomi yakni, ketika perempuan dihadapkan pada kondisi dimana ia harus bekerja untuk turut andil dalam membantu perekonomian keluarga. Perempuan di Indonesia pada dasarnya tidak di dorong untuk bekerja mencari nafkah namun lebih kepada menjalankan aktifitas dengan melayani dan mementingkan keluarganya. Mengacu pada hal tersebut, maka muncul lah konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami dimana terdapat tuntutan dari kedua peran yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik yang dialami perempuan tersebut dikhawatirkan mengganggu perilaku perusahaannya.

Selanjutnya Greenhaus & Buetell (dalam, Shehan, 2003) mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu format konflik antar peran yang terjadi dalam pekerjaan maupun keluarga dimana salah satu peran tersebut bertentangan dengan peran yang lain sehingga memunculkan suatu konflik. Menurut Gree Hause dan Beutell (dalam, Shehan, 2003) gejala-gejala *work family conflict* meliputi: rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan frustrasi.

Selain itu menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan perempuan yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada perempuan single. Peran ganda pun dialami oleh perempuan tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perempuan tersebut juga berperan di dalam karirnya. Menurut Susanto (2010) menyatakan bahwa, *work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, hal tersebut dikarenakan

waktu dan perhatian terlalu tercurah atau terfokuskan pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak dapat dipenuhi secara optimal atau maksimal.

Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Perempuan untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan perempuan yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi perempuan yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi yang disebutkan diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres kerja).

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya keterikatan kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim perusahaan, wilayah dalam perusahaan, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich, 2001). Sebenarnya stres kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, di salah satu pihak beban kerja disatuan unit perusahaan semakin bertambah. Biasanya para ibu-ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Akbar, 2017)

Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri perempuan tersebut, misalnya perempuan itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan perempuan ketika bekerja. Stres kerja memiliki dampak positif dan negatif, dampak positif stres kerja dapat sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, berlaku juga sebaliknya pada tingkat negatif stres kerja yang dialami karyawan. Dalam konflik peran ganda bisa menurunkan kinerja karyawan, dengan menurunnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak pada meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen perusahaan (Boles et al., 2001).

Kondisi seperti ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi dan menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, pada akhirnya bisa menurunkan kinerja perusahaan. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Konflik peran ganda inilah yang sangat perlu diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres kerja di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar perusahaan maka seharusnya perusahaan juga memperhatikan hal ini. Hal ini dikarenakan pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam perusahaan tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan perawat memicu stres kerja, karena perawat berhubungan langsung dengan tekanan dari berbagai pihak seperti, supervisor (kepala ruang, harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan, perawat juga dituntut melaksanakan standar pelayanan prima, sikap menjadi partner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan advise dokter setiap saat. Stres kerja kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya perusahaan dan industri.

Vanchapo (2020) mendefinisikan stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Menurut Beehr & Newman (Wijono, 2011) stres kerja kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan. Selanjutnya, Nykodyn & George (Wijono, 2011) menyatakan bahwa stres kerja

kerja merupakan rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Dalam suatu institusi dan perusahaan, stres kerja yang dialami karyawan terutama wanita merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, maka dari itu pihak perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan tersebut, dengan begitu manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan diantaranya seperti, konflik dengan rekan kerja, tidak dapat menahan emosi, tumpukan pekerjaan, pemberitahuan di luar jam kerja, masalah personal atau pribadi dan lingkungan pekerjaan (Halodoc, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azazah Indriyani (2009) dalam penelitiannya pada perawat perempuan RSUD Roemani Muhamadiyah Semarang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dan stres kerja. Selanjutnya, Divara dan Agose (2016) menguatkan penelitian dengan meneliti “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara *work family conflict* dan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi konflik yang terjadi pada seseorang maka semakin tinggi juga tingkat stres kerjanya dan berlaku juga sebaliknya.

Dari berbagai ulasan yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk kemudian menguji adanya “Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah adalah: “Apakah terdapat hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja kerja pada perawat

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini di ajukan hipotesis penelitian yaitu ada hubungan positif antara work family conflict dengan stres kerja .dengan asumsi semakin tinggi work family conflict maka semakin tinggi pula stres kerja sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula work family conflict

1.5 Manfaat Penelitian

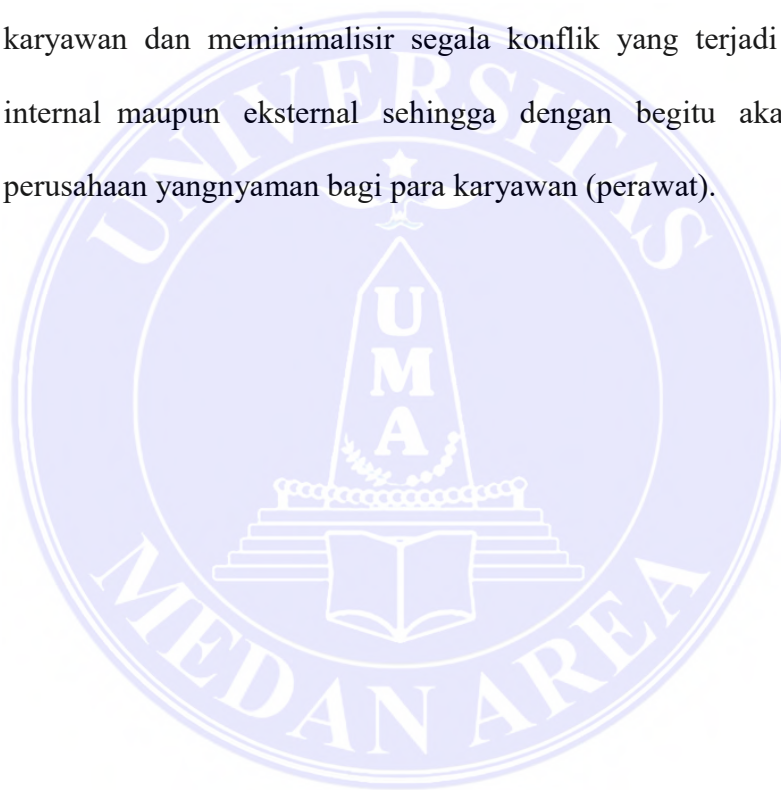
Adapun manfaat dari pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan memperkaya ilmu pengetahuan bagi para pelajar khususnya dalam bidang psikologi perkembangan dan industri perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi perusahaan khususnya yang bergerak dalam bidang layanan kesehatan, mengenai pentingnya memperhatikan setiap permasalahan yang di alami karyawan dan meminimalisir segala konflik yang terjadi baik itu dari internal maupun eksternal sehingga dengan begitu akan terciptanya perusahaan yang nyaman bagi para karyawan (perawat).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis. Menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang muncul didalam interaksi antara manusia dan pekerjaan.

Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi keteganganyang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

Berdasarkan uraian di atas, mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat 2 faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan yaitu:

- a. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat

menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan ke cemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- b. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang selalu terbawa sampai

ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stres di banding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu- buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Sejalan dengan Robbins (dalam Hasibuan, 2010), yang menjadi faktor penyebab stres antara lain :

- a. Beban Kerja
- b. Tekanan dan Sikap Pimpinan Yang Kurang Adil
- c. Waktu dan Perangkat Kerja Yang Kurang Memadai
- d. Komflik di Kantor
- e. Balas Jasa Yang Terlalu Rendah
- f. Masalah Keluarga Seperti Anak, Suami, Mertlu, dll.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja ada dua yaitu, faktor organisasi dan faktor personal.

Dimana faktor organisasi menyangkut masa tugas, tuntutan peran dan personal.

Sedangkan faktor personal menyangkut masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

2.1.3 Aspek-Aspek *Stres Kerja*

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologis Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.
- b. Aspek Psikologis Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
- c. Aspek Perilaku Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol. Pada aspek ini stres kerja pada karyawan terlihat melalui tingkah laku mereka. Gejala perilaku pada aspek tingkah laku adalah seringnya menunda pekerjaan, tingginya absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, nafsu

makan meningkat/berkurang, dan meunurnnya intensitas hubungan dengan orang lain.

Selain itu menurut De Bruin (2006) aspek-aspek stres kerja pada karyawan sebagai berikut:

- a. Aspek Gangguan Motivasi. Terlihat dari adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain. Seseorang yang mengalami gangguan motivasi akan merasa tidak bersemangat untuk menjalani hari-harinya di tempat bekerja. Seorang fotografer diharuskan untuk memulai pekerjaan di pagi hari bahkan seringkali dimulai sejak sebelum adzan Subuh berkumandang. Diawali sejak proses pendokumentasian make up di pagi hari hingga proses resepsi di malam hari, menjadikan tenaga menjadi berkurang sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya semangat. Jika penurunan semangat yang dirasakan fotografer terjadi secara terus-menerus, maka dapat memungkinkan terjadinya keinginan untuk bekerja di tempat lain yang memiliki jam kerja yang tidak terlalu tinggi.
- b. Aspek Gangguan Kognitif. Terlihat dari adanya gangguan konsentrasi dan atensi. Seseorang yang mengalami gangguan kognitif akan mengalami sulit berkonsentrasi sehingga dapat membuatnya tidak fokus terhadap apa yang harus dikerjakannya sehingga dapat menjadikan hasil pekerjaannya tidak sesuai yang diharapkan. Pekerjaan dari seorang fotografer akan selalu bertambah seiring dengan terus bertambahnya klien. Pekerjaan yang menumpuk akan menjadikan sulitnya berkonsentrasi terhadap satu project sehingga project-project lainnya

terbengkalai. Selain itu, hal-hal seperti tidak terdokumentasikannya sebuah bagian prosesi acara akan menjadi hal yang fatal apabila seorang fotografer tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

2.1.4 Ciri Ciri Stres Kerja

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

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri- ciri stres kerja yaitu ciri psikologis ditandai dengan adanya gejala psikologis seperti cemas, bingung dan sesitif, ciri fisiologis ditandai dengan gangguan fisik, dan ciri perilaku..

2.2 Work Family Conflict

2.2.1 Pengertian Work Family Conflict

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

Menurut Latifah dan Rohman, (2014) *work family conflict* merupakan konflik yang timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran pada saat tuntutan dari pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga maupun tuntutan dari kehidupan berkeluarga mengganggu pekerjaan (Spector, 2008).

Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) Konflik peran ganda juga diartikan secara tradisional, konflik ini disebut sebagai konflik yang muncul pada saat peran dalam pekerjaan bertentangan dengan peran dalam keluarga Mereka mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Aluja & Blanch,2012).

Frone (Triaryati, 2003) mengatakan bahwa *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. Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan peran sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Wanita yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dipengaruhi juga oleh kemampuannya memenuhi tuntutan sebagai ibu

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

2.2.2 Faktor-faktor Work Family Conflict

Stoner dan Charles (dalam Suharmono & Natalia, 2015)

menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*,

yaitu :

- a. Tekanan waktu. Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak

18

waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

- b. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga. Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi *work family conflict* seseorang.

Menurut Frone & Russel (dalam Akbar, 2017), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik Komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa yang menjadi faktor work family conflict, yaitu tekanan waktu, ukuran keluarga dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan dan *size of firm*. Faktor-faktor tersebut dapat membuat karyawan merasakan *work family conflict* atau tidak.

2.2.3 Aspek-Aspek Work Family Conflict

Carlson dkk (2000) menyatakan bahwa tiga dimensi *work Family Conflict*

memiliki dua arah yaitu :

- a. *Conflict due to work interfering with family* (WIF) atau konflik pekerjaan karena mengganggu keluarga.
- b. *Conflict due to family interfering with work* (FIW) atau konflik keluarga mengganggu pekerjaan.

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

- a. *Time based demands* Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh individu, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada keterbatasan waktu untuk keluarga dan begitu pula sebaliknya.
- b. *Strained based demands* Ketegangan dalam salah satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran yang lain.
- c. *Behavior based demands* Terjadi kesulitan untuk melakukan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya.

Sedangkan *Work family conflict* menurut Baltes dan Heydes-Gahir (2003) terdiri dari tiga aspek, yaitu: konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*)

- a. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko kepribadian seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b. Peran keluarga (*family role predictors*) Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

- c. Peran pekerjaan (*work role predictors*) Pembagian waktu, terkena stres kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan waktunya untuk pekerjaan dan waktu diperjalanan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek terkait *work family conflict* adalah *Time based demands*, *Strained based demands*, *Behavior based demand*, dalam diri individu, dalam peran keluarga, dan peran pekerjaan.

2.3 Bentuk Bentuk Work Family Conflict

bentuk konflik peran adalah sebagai berikut:

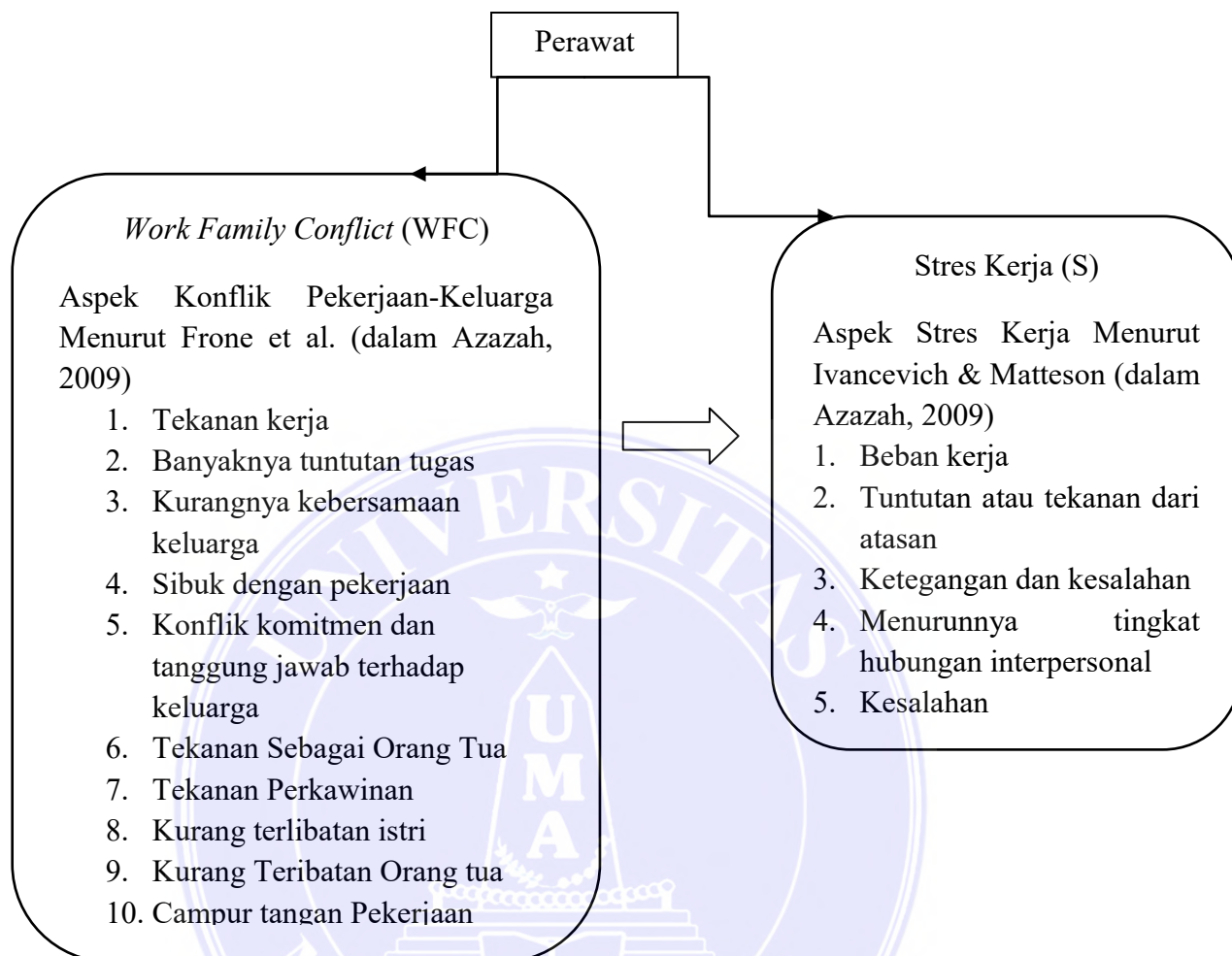
- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut .
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan

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



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 23 Agustus 2022 pada pegawai perempuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulyang Kute.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Mulyang Kute Bener Meriah yang terletak di Kute kering, Bener Meriah, Aceh. RSUD Mulyang Kute merupakan Rumah sakit umum daerah yang terletak di tengah-tengah kota atau kabupaten Bener Meriah, jarak rumah sakit ini sangat berdekatan dengan pemukiman warga setempat, perkantoran dan lain sebagainya serta akses jalan untuk menuju ke rumah sakit ini sangat mudah. Rumah sakit umum daerah Mulyang Kute juga merupakan rumah sakit yang berada dalam naungan pemerintah dengan pelayanan sesuai standar operasional dan memiliki struktur kepegawain atau organisasi yang tertata.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Adapun bahan yang peneliti gunakan selama penelitian yaitu kertas dan bulpoint untuk penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian.

3.2.2 Alat

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* dan skala stres kerja dan di ukur menggunakan skala likert .

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang menjelaskan efek dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode survei berbasis internet (*online survey*) yaitu dengan menggunakan Google Form. Penelitian ini ingin melihat hubungan *work family conflict* dengan stres kerja. Penelitian ini melibatkan 2 variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (X) : *Work Family Conflict*
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

3.3 .Identikasi Variabel

Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. *Work Family Conflict*

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

Pengukuran *work family conflict* menggunakan aspek-aspek *work family conflict*

yaitu :

1. Aspek *Times Based*
 2. Aspek *Strained based demans*
 3. Aspek *Behaviorbaseands*
- b. *Stress Kerja*

Stress kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi perawat secara psikologis atau homeostasis fisiologis.

Robin stephen p .& Jude Thimoty A (2013) Terdapat 3 aspek Stres Kerja yaitu : Aspek fisiologis ,psikologi,Perilaku

3.3.1 Validitas dan Reliabilitas

3.3.1.1 Validitas Alat Ukur

Cooper dan Schindler (2014) menyatakan, bahwa untuk mengetahui keabsahan suatu kuesioner dalam penelitian maka perlu dilakukan uji validitas. Adapun penelitian ini menggunakan dua uji validitas, yaitu:

a. Validitas Isi

Menurut Cooper dan Schindler (2014) Validitas isi mengukur berdasarkan isi kuesioner setiap instrumen penelitian untuk melihat apakah isi kuesioner yang ditanyakan sudah sesuai atau relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, setiap pertanyaan yang akan diajukan sebelumnya telah diberikan kepada dosen pembimbing untuk dilakukan persetujuan agar dapat menggunakan setiap item pertanyaan yang diajukan. Setelah disetujui, kuesioner akan disebarakan kepada para responden oleh peneliti. Untuk validitas isi diukur

dengan menggunakan validitas rupa (face validity) yang fungsinya untuk menunjukkan apakah instrumen penelitian dapat mengukur apa yang akan diukur dengan merujuk pada penelitian terdahulu dan diskusi 2 arah dengan dosen pembimbing.

b. Validitas Konstruk

Validitas konstruk yaitu mengukur instrumen berdasarkan teori dan alat ukur yang pada penelitian (Cooper & Schindler, 2014). Selanjutnya, untuk menilai validitas konstruk diukur menggunakan Confirmatory Factor Analysis atau CFA. Uji CFA digunakan untuk mengetahui kesesuaian model dan untuk menganalisis apakah indikator yang digunakan pada suatu penelitian dapat mengkonfirmasi variabel (Hair et al., 2014:603). Selanjutnya, uji CFA dilakukan dengan melihat nilai KMO-MSA dan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk pengolahan.

3.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil ukur dapat di percaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama di peroleh hasil yang relatif sama, Azwa (Endra, 2017).

Tinggi rendahnya reliabilitas di nyatakan oleh suatu nilai yang di sebut koefisien realibitas. Berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas di lambangkan r_x dengan x adalah index kasus yang di cari. Pengujian reabilitas menggunakan rumus *Alpha CronBach's*.

3.3.2 Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kali ini ialah menggunakan regresi linear berganda. Metode ini digunakan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas independen terhadap dependen. Metode regresi linear berganda adalah teknik analisis dalam penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel dan digunakan untuk mengukur variabel tersebut secara bersama-sama dalam satu waktu atau secara simultan (Cooper dan Schindler, 2014:479).

3.3.2.1 Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi, adapun syarat yang wajib dipenuhi dalam pengujian multikolinieritas ialah tidak terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas (independen) yang akan diuji dalam penelitian. Terdapat dua cara untuk mengetahui multikolinieritas yakni dengan melihat nilai tolerance serta variance inflation factor (VIP). Nilai tolerance yang harus dipenuhi sebagai syarat agar tidak terjadi multikolinieritas adalah $> 0,10$, sedangkan nilai VIF yang harus dipenuhi sebagai syarat agar tidak terjadi multikolinieritas adalah $< 10,00$ (Ghozali, 2017).

3.3.2.2 Uji Ketepatan Model

Uji kelayakan model pada penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur apakah variabel bebas (independen) yang mempengaruhi variabel terikat (dependen) dalam model ini sudah cukup baik atau belum. Untuk nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1 dimana semakin tinggi atau mendekati satu maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin baik (Ghozali, 2017).

3.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu secara simultan dan parsial.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan komponen yang dapat ditarik menjadi kesimpulan (Cooper & Schindler, 2014). Populasi pada penelitian ini 80 perempuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulya Kute Bener Meriah

3.4.2 Sampel

Menurut (Cooper & Schindler, 2014) Sampel merupakan pemilihan beberapa elemen dari populasi yang diharapkan mampu atau dapat untuk mewakili populasi. Adapun Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 orang yang merupakan pegawai perempuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulya Kute.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling yang mana pengambilannya tidak dipilih secara acak. Selanjutnya teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan pengumpulan informasi dari anggota populasi serta diyakini tersedia dan mampu menyediakan informasi yang mewakili populasi (Seakaran dan Bougie, 2017:247).

Saat penyebaran kuesioner, para responden akan diberikan dua pertanyaan penyaringan yaitu: 1. Apakah anda Sudah Berumah Tangga , 2. Apakah anda merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulya Kute

Kute. Apabila pada kedua pertanyaan tersebut responden menjawab “Iya” maka dapat dijadikan sampel, apabila responden menjawab “Tidak” maka akan di eliminasi sebagai penjawab.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang berhubungan dengan perihal perizinan dalam penelitian ini yang diajukan oleh pihak yang terkait pada penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun tahapan yang dilakukan peneliti perihal izin diantaranya sebagai berikut:

- a. Surat pengantar dari program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan yang diajukan oleh peneliti dan di pertujukan kepada pihak terkait yakni Rumah Sakit Umum Daerah Mulyang Kute Bener Meriah, agar penelitian dapat dilaksanakan atau dilakukan di wilayah tersebut.
- b. Selanjutnya, setelah surat izin diperoleh dari pihak kampus, maka peneliti dapat melakukan atau melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pihak kampus.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Pada tahap persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, menggunakan skala konflik pekerjaan-keluarga, keluarga-pekerjaan dan stres kerja.

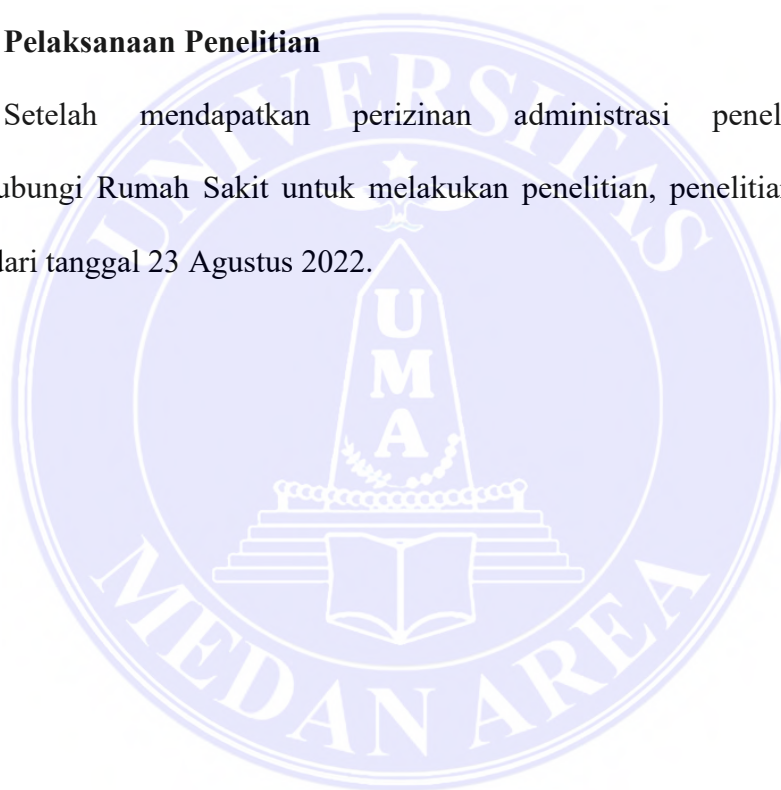
1. Skala *work family conflict* berdasarkan 5 aspek menurut Frone *et al* (dalam Azizah, 2009) diantaranya adalah: tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

2. Skala stres kerja berdasarkan 5 aspek menurut Ivancevich & Matteson (dalam Azizah, 2009) diantaranya adalah: beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, menurunnya tingkat hubungan interpersonal.

Skala penelitian ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 hingga 4.

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan perizinan administrasi peneliti langsung menghubungi Rumah Sakit untuk melakukan penelitian, penelitian berlangsung mulai dari tanggal 23 Agustus 2022.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan ini sebelumnya, maka kesimpulan hasil pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dengan melakukan metode analisis regresi berganda, dapat dilihat bahwa hasil dari korelasi Work Family Conflict (wfc) dengan stres kerja (sk) menunjukkan nilai sebesar $= 0,584$ dan nilai signifikan $= 0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Work Family Conflict (wfc) dengan stres kerja (sk). Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Work Family Conflict semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan wanita (perawat) RSUD Mulya Kute dan berlaku juga sebaliknya. Selanjutnya, hasil dari korelasi antara konflik – keluarga pekerjaan (kkp) dengan stres kerja (sk) menunjukkan bahwa nilai beta sebesar $= 0,584$ dan nilai signifikan $= 0,002$ dibawah $0,05$ atau 5% . Artinya hasil ini menunjukkan jika terdapat hubungan positif dan signifikan antara Work Family Conflict (wfc) dengan stres kerja (sk). Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi Work Family Conflict maka semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan wanita (perawat) RSUD Mulya Kute hal tersebut berlaku juga sebaliknya
2. $R^2 = 0,333$ yang tercermin dari nilai koefisien determinasi dari hubungan antara variabel X dan Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sumbangan

efektif yang diberikan Work Family Conflict pada stres kerja sebesar 33,3% dan 66,7% adalah diluar faktor – faktor yang diteliti.

3. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata – rata responden memberikan nilai diatas 3 pada setiap variabel dari 36 pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini dan termasuk pada kategori tinggi.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang peneliti ajukan pada penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Karyawan

Bagi sesama karyawan sudah seharusnya menciptakan dan menjaga hubungan baik dan menghargai. Hal tersebut dapat menghindari konflik-konflik yang tidak diinginkan dalam sebuah organisasi dan mengurangi stres kerja karyawan, alangkah baiknya para karyawan sesekali melakukan kegiatan bersama, seperti *family gathering*, meeting di luar kantor dan lain sebagainya.

2. Rumah Sakit

Institusi/organisasi sudah seharusnya memerhatikan dalam pembuatan desian kerja dan kebijakan yang dapat memfasilitasi pegawai atau karyawan untuk dapat memenuhi perannya di dalam keluarga tanpa mengganggu perannya di dalam institusi/organisasi. Institusi/organisasi seharusnya dapat mereduksi faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja yang berakibatkan pada stres kerja karyawan dan meningkatkan faktor-faktor kinerja sehingga dapat mengurangi beban atau stres kerja karyawan.

3. Peneliti berikutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variasi variabel lain yang dapat memprediksi munculnya konflik-konflik yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan wanita seperti, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dll

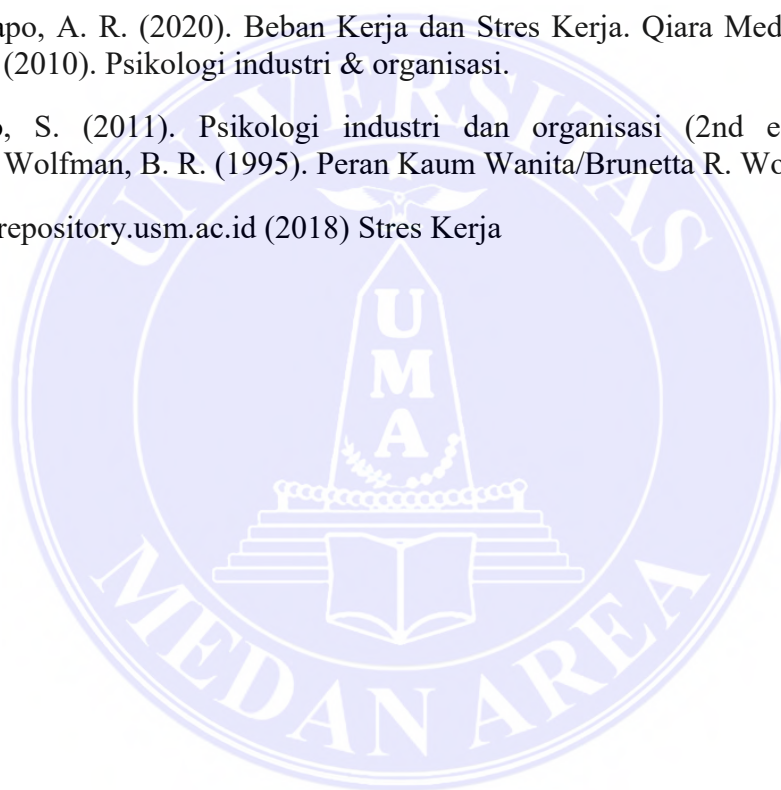


DAFTAR PUSTAKA

- Afina, M. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaankeluarga Terhadap stress kerja dengan Dukungan sosial sebagai Variabel moderasi. Universitas Diponegoro.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12.
- Antonius. (2002). Empowerment, stress dan konflik. Ghalian Indonesia.
- Azizah, I. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Universitas Diponegoro.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter- relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376–390.
- Cooper, & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. McGrawHill.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11).
- Fisher, S., & Dkk. (2001). *Mengelola konflik: ketrampilan dan strategi untuk bertindak*. The British Council.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program Amos 24 (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia (2nd ed.)*. BPF.
- Hidayat, R., & Sureskiarti, E. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerjapada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3).
- Ivancevich. (2001). *Human Resource Management (8th ed.)*. Mc-Graw Hill.
- Kreitner, & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mahendra Putra, E., Yuniasanti, R., Fitriana, N., & Hutagalung, D. (2022). Work family conflict and work satisfaction among single parent employees. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(2), 1693–2552. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i2.2572>
- Martin, L. L., Veiga, J. F., & Eddleston, K. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399–409.

- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerjadan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.Vol. 4 No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Blanch, A., Aluja, A. (2012). Social Support (Family and Supervisor), workfamily conflict, and burnout : Sex Differences. *The Journal of Human Relations* 65(7), 811-833.
- Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H.A. (2003). Reduction of Work–Family Conflict Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005–1018.
- Carlson, S.D., Kacmar, K.M., & William,L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict.*Journal of vocational*.
- Carlson dan Kacmar, 2000.Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal of Management* Vol. 26 No.5, pp. 1031– 1054.
- Michel, J., Kotrba, L., Deuling, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work– family conflict: A meta- analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689– 725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Morgenson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 224–253.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nurhayati, S. F. (2000). *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan* (1st ed., Vol. 1). Telaah Bisnis.
- Putra, I. P. R. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kryawan Pada PT Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar. *Jurnal Unmas*, 111–117.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II (H. Pujaatmaja, Ed.; Jilid 1). Prenhallindo.
- Shehan, C. L. (2003). *Marriages and Families* (Allyn & Bacon, Eds.; 2nd ed.).
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.

- Siahaan, A. (2003). The politics of gender and decentralization in Indonesia. Center for Policies Studies.
- Soerjono Soekanto. (2006). Sosiologi Suatu Pengantar. PT Raja Grafindo Persada.
- Stoner, C., R., R., L. Hartman, & Raj Arora. (2014). Work Family Conflict: A Study of Women In Management. The Journal Of Applied Bussiness Research, 7(2), 67–74.
- Sukadiyanto. (2010). Stres dan Cara Mengurangnya. Cakrawala Pendidikan, 1.
- Susanto. (2010). Sistem Informasi 1, Pendekatan Normal Praktiuka Penyusunan Metode dan Prosedur (5th ed.). Lingga Jaya.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Qiara Media.
- Wijono, S. (2010). Psikologi industri & organisasi.
- Wijono, S. (2011). Psikologi industri dan organisasi (2nd ed.). Kencana.
- Wolfman, B. R. (1995). Peran Kaum Wanita/Brunetta R. Wolfman.
- <https://repository.usm.ac.id> (2018) Stres Kerja





LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

SKALA WORK FAMILY CONFLICT

➤ **Identitas Responden**

Nama/Inisial :

No. HandPhone :

➤ **Petunjuk Pengisian**

1. Angket terdiri dari 24 pernyataan. Anda diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.
2. Jawablah semua pernyataan dan jangan sampai ada nomor yang terlewat.
3. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya Selalu memiliki waktu bersama Keluarga				
2	Saya Selalu Memiliki Waktu untuk keluarga				
3	Saya selalu memperhatikan keluarga				
4	Walaupun saya bekerja hubungan dengan keluarga tetap terjalin				
5	Saya selalu mengutamakan keluarga dari pada Perkejaan saya				
6	Pekerjaan tidak Menghalangi saya Untuk Mengurus Dan Merawat Keluarga				
7	Saya merasa Tekana Pekerjaan Tidak berpengaruh Membagi waktu Dengan keluarga				
8	Walaupun saya bekerja fulltime saya dapat mengurus keluarga				
9	Pekerjaan tidak Menghalangi saya Untuk Mengurus Dan Merawat Keluarga				
10	Saya merasa Tekana Pekerjaan Tidak berpengaruh Membagi waktu Dengan keluarga				
11	Selama bekerja saya tidak lupa dengan tugas sebagai orang tua di keluarga				
12	Pekerjaan di rumah dan di kantor dapat saya selesaikan semua				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
13	Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh dengan urusan keluarga				
14	Saya merasa urusan keluarga dan pekerjaan dapat saya selesaikan Kapan saja				
15	Saya merasa kurang Kebersamaan dengan keluarga				
16	Saya Merasa Sibuk Dengan Pekerjaan				
17	Kurang perhatian saya terhadap keluarga				
18	Kurangannya hubungan dengan keluarga akibat saya terlalu sibuk bekerja				
19	Saya Sibuk dengan Pekerjaan dan Tidak Mementingkan Keluarga				
20	Hal-Hal yang Saya harus lakukan di rumah Terhalang oleh Pekerjaan				
21	Saya sulit menepati waktu yang telah direncanakan untuk mengerjakan tugas				
22	Karna pekerjaan fulltime saya tidak dapat mengurus keluarga				
23	Kurangannya keterlibatan saya menjadi orang tua di keluarga				
24	Pekerjaan saya di kantor tertinggal akibat tidak dapat membagi waktu				

SKALA STRES KERJA

➤ **Identitas Responden**

Nama/Inisial :

No HandPhone :

➤ **Petunjuk Pengisian**

1. Angket terdiri dari 20 pernyataan. Anda diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

2. Jawablah semua pernyataan dan jangan sampai ada nomor yang terlewat.

3. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS = Sangat Sesuai

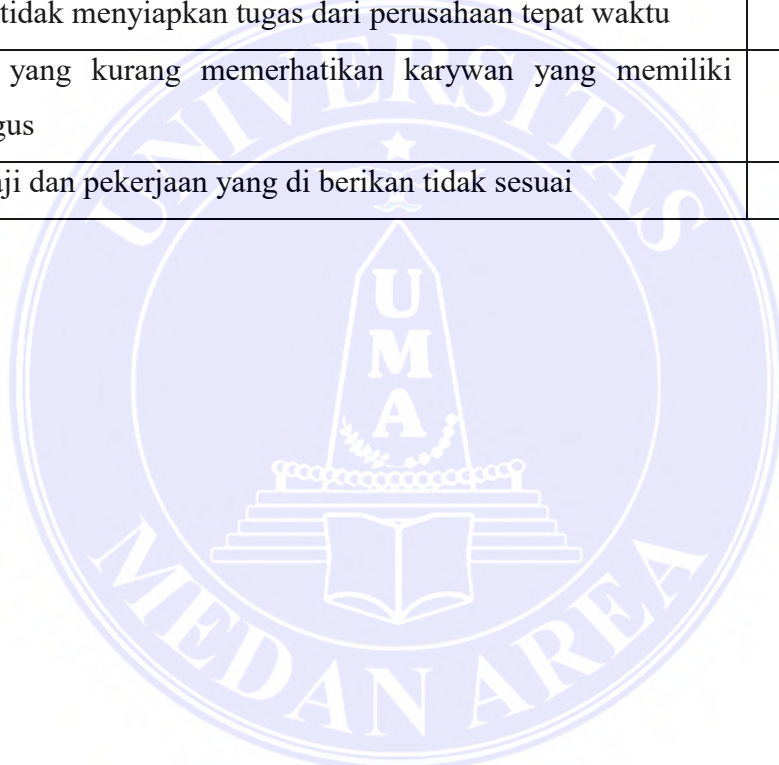
S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Perusahaan yang tidak memberikan beban kerja yang banyak terhadap karyawan				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan				
4	Saya merasa perkerjaan sebagai karyawan sangat baik				
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang perusahaan tentukan				
6	Saya merasa atasa dapat membantu pekerjaan yang di berikan perusahaan				
7	Saya selalu mengerjakan tugas yang di berikan atasan				
8	Saya selalu tepat waktu menyiapkan tugas yang di berikan perusahaan				
9	Perusahaan yang selalu memapresiasi saya kalau saya selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan				
10	Gaji dari perusahaan setara dengan pekerjaan yang di berikan				
11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan cukup berat				
12	Beban kerja yang di berikan perusahaan membuat saya tidak dapat menyelesaikan semuanya				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
13	Saya tidak mampu menerima tuntutan pekerjaan yang di berikan perusahaan				
14	Saya tidak suka atasan terlalu mengatur bawahan				
15	Perusahaan terlalu banyak memberikan tuntutan pekerjaan				
16	Atasan selalu menambah beban kerja yang di berikan perusahaan kepada bawahan				
17	Saya selalu meninggalkan tugas yang di berikan perusahaan				
18	Saya sering tidak menyiapkan tugas dari perusahaan tepat waktu				
19	Perusahaan yang kurang memerhatikan karyawan yang memiliki potensi bagus				
20	Saya rasa gaji dan pekerjaan yang di berikan tidak sesuai				





LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

FAMILY CONFLIK

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x t
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	47
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	48
3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	42
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	49
3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	42
3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	4	2	1	4	3	3	3	3	48
2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	46
3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	50
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	4	1	2	3	4	3	4	3	49
2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	3	50
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	1	1	3	2	2	2	1	39
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	40
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	3	2	2	2	1	38
3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	4	3	44
3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	49
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	51
3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	46
4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	2	2	1	46
3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	39
3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	45
4	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	48
3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	4	1	2	3	3	2	4	3	3	3	49
3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	51
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	56
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	55
3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	3	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	3	55

3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	65
3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	52
4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	61
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	63
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	62
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	62
3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	64
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	59
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	59
4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	57
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	55
4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	64
4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	54
3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	57
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	56
4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	1	1	4	3	4	3	57
3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	60
4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	64
3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	59
3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	57
3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	49
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	51
3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	46
4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	2	2	1	46
3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	39
3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	45
4	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	48
3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	4	1	2	3	3	2	4	3	3	3	49
3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	51
2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	46
3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	50
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	4	1	2	3	4	3	4	3	49
2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	3	50
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	1	1	3	2	2	2	1	39
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	40
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	3	2	2	2	1	38
3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	4	3	44
3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	49

STRESS KERJA

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y t
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	56
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	55
3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	3	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	3	55
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	65
3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	52
4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	61
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	63
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	62
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	62
3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	64
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	59
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	59
4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	57
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	55
4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	64
4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	54
3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	57
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	56
4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	1	1	4	3	4	3	57
3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	60
4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	64
3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	59
3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	57
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	47
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	48
3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	42
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	50

3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	49
3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	42
3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	4	2	1	4	3	3	3	3	48
2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	46
3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	50
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	4	1	2	3	4	3	4	3	49
2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	3	50
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	1	1	3	2	2	2	1	39
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	40
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	3	2	2	2	1	38
3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	4	3	44
3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	49
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	51
3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	46
4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	2	2	1	46
3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	39
3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	45
4	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	48
3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	4	1	2	3	3	2	4	3	3	3	49
3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	51
3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	3	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	3	55
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	65
3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	52
4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	61
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	63
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	62
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	62
3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	64
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	47
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	48
3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	42
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	49
3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	42



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability

WORK FAMILY CONFLICT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,923
		N of Items	10
	Part 2	Value	,507
		N of Items	10
		Total N of Items	20
Correlation Between Forms			,210
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,347
		Unequal Length	,347
Guttman Split-Half Coefficient			,269

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	48,20	51,352	,464	,831
x2	48,36	48,639	,698	,820
x3	48,36	46,994	,739	,816
x4	48,26	50,677	,555	,827
x5	49,08	44,880	,758	,812
x6	49,05	45,415	,741	,813
x7	49,11	43,240	,738	,812
x8	48,89	46,759	,671	,818
x9	48,85	51,344	,476	,830
x10	49,18	50,551	,458	,830
x11	48,18	61,184	-,581	,867
x12	49,39	50,899	,457	,830
x13	48,18	57,311	-,183	,857

x14	49,16	48,644	,572	,824
x15	49,19	48,787	,584	,824
x16	48,58	59,969	-,473	,863
x17	48,21	52,321	,330	,836
x18	48,43	53,387	,308	,836
x19	48,18	51,691	,443	,832
x20	48,46	52,075	,335	,835



SCALE : STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Item-Total Statistics

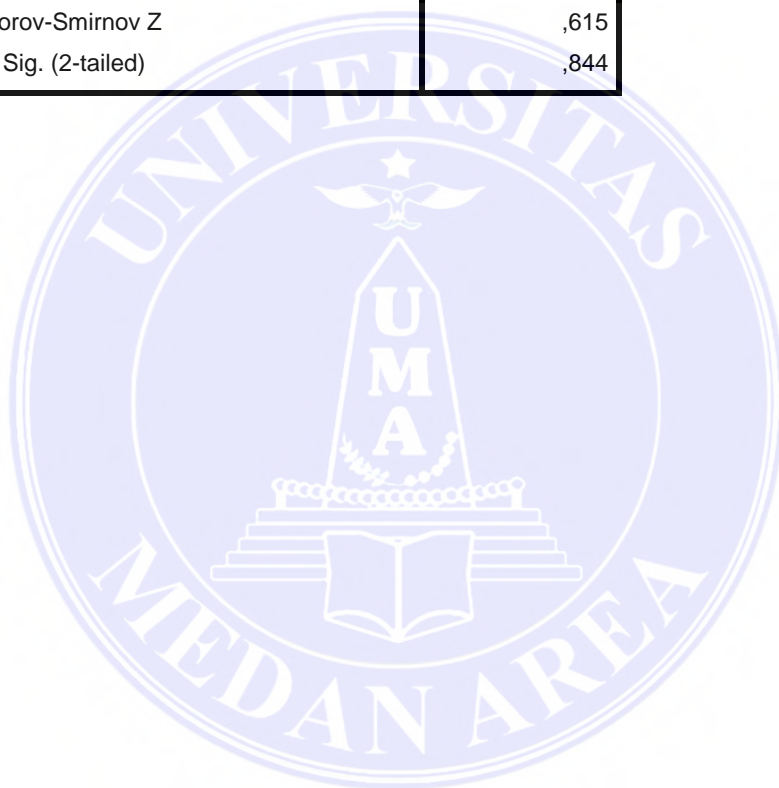
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	49,96	54,113	,479	,835
y2	50,06	51,477	,710	,825
y3	50,01	49,759	,716	,822
y4	49,96	53,404	,542	,832
y5	50,74	45,538	,819	,812
y6	50,68	47,589	,748	,818
y7	50,69	45,205	,753	,816
y8	50,51	48,380	,701	,821
y9	50,70	52,441	,578	,830
y10	50,99	52,367	,559	,830
y11	50,11	64,582	-,611	,872
y12	51,13	52,642	,493	,833
y13	50,05	58,884	-,074	,856
y14	50,83	51,513	,536	,831
y15	50,89	50,759	,688	,824
y16	50,51	62,835	-,431	,868
y17	50,00	55,823	,267	,842
y18	50,21	57,131	,169	,844
y19	49,95	55,314	,404	,838
y20	50,21	56,549	,178	,845



Npar Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,40361926
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,615
Asymp. Sig. (2-tailed)		,844





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work family conflict* Stres Kerja	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Report

Work family Conflict	Mean	N	Std. Deviation
38	53,50	2	4,950
39	56,50	4	7,141
40	55,50	2	4,950
42	57,50	2	7,778
44	57,33	3	7,371
45	59,00	2	2,828
46	56,71	7	6,184
47	59,25	4	4,425
48	59,17	6	8,542
49	56,13	8	7,772
50	54,40	5	9,290
51	60,00	4	4,690
52	49,00	2	9,899
54	46,00	1	.
55	48,67	3	1,528
56	46,00	3	6,557
57	45,00	4	5,354
59	42,67	3	5,508
60	46,00	2	2,828
61	46,00	2	,000
62	48,50	2	,707
63	45,33	3	4,163
64	48,80	5	1,643
65	49,00	1	.
Total	53,06	80	7,654

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
(Combined)			2373,134	23
Work family	Between Groups	Linearity	1389,187	1
conflict *stress		Deviation from Linearity	983,947	22
kerja	Within Groups		2255,554	56
Total			4628,688	79

ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
(Combined)			103,180	2,562	,002
Work family	Between Groups	Linearity	1389,187	34,490	,000
conflict *stress		Deviation from Linearity	44,725	1,110	,365
kerja	Within Groups		40,278		
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work family	-,548	,300	,716	,513
conflict *stress				
kerja				



Corelations

Correlations

		x_total	y_total
Work family conflict	Pearson Correlation	1	-,548**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Stres kerja	Pearson Correlation	-,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Frequencies

Statistics

		Work family conflict	Stres kerja
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean		51,23	53,06
Std. Error of Mean		,835	,856
Median		49,50	52,00
Std. Deviation		7,471	7,654
Variance		55,822	58,591
Range		27	27
Minimum		38	38
Maximum		65	65

Frequency Table

Work family conflict

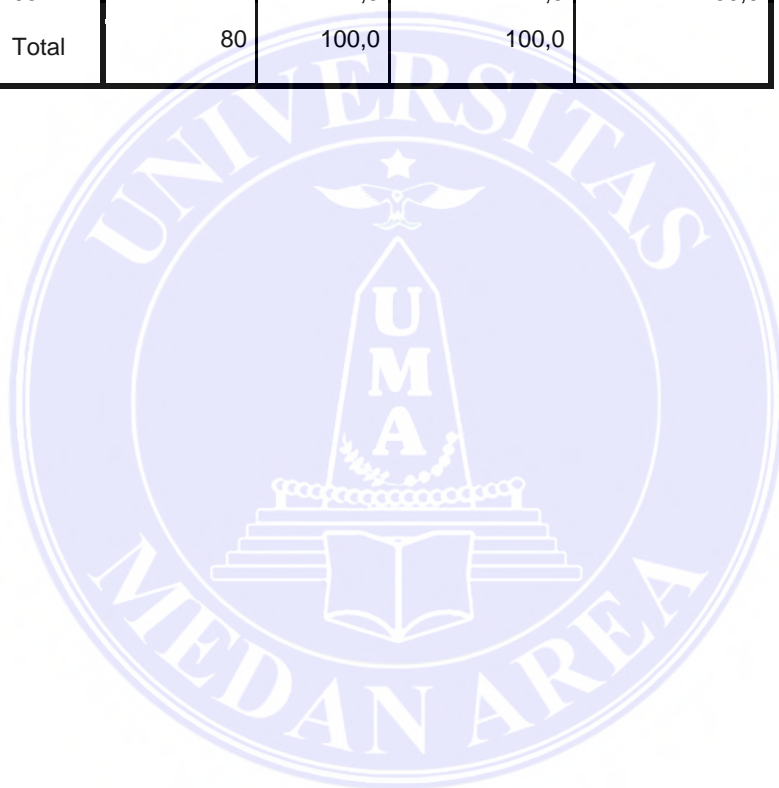
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
38	2	2,5	2,5	2,5
39	4	5,0	5,0	7,5
Valid 40	2	2,5	2,5	10,0
42	2	2,5	2,5	12,5
44	3	3,8	3,8	16,3

45	2	2,5	2,5	18,8
46	7	8,8	8,8	27,5
47	4	5,0	5,0	32,5
48	6	7,5	7,5	40,0
49	8	10,0	10,0	50,0
50	5	6,3	6,3	56,3
51	4	5,0	5,0	61,3
52	2	2,5	2,5	63,8
54	1	1,3	1,3	65,0
55	3	3,8	3,8	68,8
56	3	3,8	3,8	72,5
57	4	5,0	5,0	77,5
59	3	3,8	3,8	81,3
60	2	2,5	2,5	83,8
61	2	2,5	2,5	86,3
62	2	2,5	2,5	88,8
63	3	3,8	3,8	92,5
64	5	6,3	6,3	98,8
65	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
38	1	1,3	1,3	1,3
39	2	2,5	2,5	3,8
40	1	1,3	1,3	5,0
42	4	5,0	5,0	10,0
44	3	3,8	3,8	13,8
45	1	1,3	1,3	15,0
Valid 46	5	6,3	6,3	21,3
47	5	6,3	6,3	27,5
48	5	6,3	6,3	33,8
49	5	6,3	6,3	40,0
50	4	5,0	5,0	45,0
51	2	2,5	2,5	47,5
52	4	5,0	5,0	52,5

54	1	1,3	1,3	53,8
55	4	5,0	5,0	58,8
56	4	5,0	5,0	63,8
57	4	5,0	5,0	68,8
59	3	3,8	3,8	72,5
60	2	2,5	2,5	75,0
61	3	3,8	3,8	78,8
62	4	5,0	5,0	83,8
63	4	5,0	5,0	88,8
64	7	8,8	8,8	97,5
65	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	





LAMPIRAN 7

SURAT IZIN PENELITIAN

