

**PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*  
SEBAGAI MEDIATOR**

**TESIS**

**OLEH**

**BAZI PUTI AYU WIDYASANA**

**NPM : 221804066**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**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 28/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)28/7/25

**PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*  
SEBAGAI MEDIATOR**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Program Pascasarjana Magister Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**BAZI PUTI AYU WIDYASANA**

**221804066**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

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 28/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)28/7/25

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Remote Working Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan  
Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Mediator

Nama : Bazi Puti Ayu Widyasana

NPM : 221804066

**Menyetujui**

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Dr. Patisina, ST., M.Eng

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi

Direktur



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Dr. Ir. Retna Astuti Kuswarni, M.S..

Tanggal Lulus: 19 Maret 2025

**Telah Diuji Pada Tanggal**

**Nama : Bazi Puti Ayu Widyasana**

**NPM : 22.180.4066**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Dr. Siti Aisyah, M. Psi, Psikolog**

**Sekretaris : Dr. Suaidah Lubis, S. Psi, M. Psi., MA, Psikolog**

**Pembimbing I : Dr.Suryani Hardjo, S.Psi,MA, Psikolog**

**Pembimbing II : Dr. Patisina, ST, M. Eng**

**Penguji Tamu : Dr. Salamiah Sari Dewi, M. Psi**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelarmagister merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Maret 2025



**Bazi Puti Ayu Widyasana**  
**NPM. 221804066**

## 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 : Bazi Puti Ayu Widyasana  
NPM : 221804066  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demikian 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:

**Pengaruh Remote Working Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Mediator** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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, 19 Maret 2025



Bazi Puti Ayu Widyasana

221804066



## ABSTRAK

Beberapa tahun terakhir ini kita dapat merasakan perkembangan teknologi yang terjadi dengan sangat pesat. Hal ini tak ayal juga membuat mobilisasi menjadi begitu cepat baik itu dari segi pertumbuhan ekonomi mau pun pada bidang pekerjaan yang sudah pasti tak lepas dari yang namanya teknologi. Perkembangan teknologi inilah yang memunculkan fenomena yang tidak tergolong baru namun menjadi semakin umum dilakukan, yaitu *Remote Working*. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara remote working, work-life balance, dan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial. Remote working, yang semakin populer karena fleksibilitasnya, ditemukan berpengaruh positif terhadap work-life balance. Work-life balance yang lebih baik meningkatkan komitmen organisasi, mencerminkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Data dikumpulkan dari 255 responden melalui metode kuantitatif eksplanatif menggunakan snowball sampling. Hasil analisis dengan SEM-PLS menunjukkan bahwa remote working berpengaruh signifikan terhadap work-life balance (13,5%) dan komitmen organisasi (67,4%). Work-life balance juga bertindak sebagai mediator yang signifikan antara remote working dan komitmen organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya fleksibilitas kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan peningkatan loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** remote working, work-life balance, komitmen organisasi, karyawan milenial.

## ABSTRACT

*In recent years we could feel the rapid development in technology. This is also become the reason how mobilisation is going rapidly in economic sector or any other sector that could not separated with technology. This technology development is making a not so new phenomenon called "Remote Working" becoming more common nowadays. This study explores the relationship between remote working, work-life balance, and organizational commitment among millennial employees. Remote working, increasingly popular due to its flexibility, positively influences work-life balance. Improved work-life balance enhances organizational commitment, reflecting employee loyalty and work motivation. Data were collected from 255 respondents through a quantitative explanatory approach using snowball sampling. Analysis using SEM-PLS revealed that remote working significantly impacts work-life balance (13.5%) and organizational commitment (67.4%). Work-life balance also serves as a significant mediator between remote working and organizational commitment. The study highlights the importance of flexible work arrangements in fostering a supportive work environment that enhances life balance and employee loyalty.*

**Keywords:** *remote working, work-life balance, organizational commitment, millennial employees.*



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Data Pribadi

**Nama** : Bazi Puti Ayu Widyasana  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Medan, 8 April 1996  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Email** : baziworks@gmail.com  
**Kewarganegaraan** : Indonesia

### II. Pendidikan

**Universitas Sumatera Utara** (2013–2018)  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ilmu Komunikasi  
**SMA Swasta Dharmawangsa** (2011–2013)  
**SMA Swasta Cerdas Murni** (2010–2011)  
**SMP Negeri 3 Tanjung Morawa** (2008–2010)  
**SMP Negeri 2 Medan** (2007–2008)  
**SD Tamansiswa** (2001–2007)

### III. Pengalaman Kerja

**TransTV (2016)**  
Creative program TV kategori Non-Drama  
**PERISAI BPJS Ketenagakerjaan (2023–2024)**  
Perisai Peserta Bukan Penerima Upah

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian tesis dalam rangka untuk memenuhi syarat kelulusan untuk mencapai derajat Magister Psikologi pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Medan Area. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Remote Working* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Mediator”.

Dengan rasa bersyukur dan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan proposal penelitian ini hingga berhasil, di antaranya:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ibu DR. Suryani Hardjo, S. Psi., M.A., M. Psi. sebagai selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dan sekaligus pembimbing I dalam proses penulisan tesis ini yang sangat banyak membantu memberikan *support*, waktu dan ilmunya kepada saya sejak awal hingga selesainya tesis ini.
4. Bapak Dr. Patisina S. T., M. Eng. sebagai pembimbing II dalam proses penulisan tesis ini yang banyak membantu memberikan *support*, waktu dan ilmunya kepada saya sejak awal hingga selesainya tesis ini.
5. Bapak dan Ibu selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir, memberikan arahan, masukan, dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penelitian ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu, bimbingan, arahan,

beserta motivasi yang membangun kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Medan Area.

7. Orang tua penulis, Bapak Panji Wibisana, S.H., M.H. dan Ibu Putri Susanti yang memberikan kasih sayang, dukungan serta doa yang tak henti-hentinya kepada saya sehingga saya mampu termotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh staff tata usaha dan karyawan Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses administrasi.
9. Kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, beserta para pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang sudah menerima penulis dan membantu penulis selama proses pengambilan data.
10. Kepada seluruh partisipan yang telah berkontribusi mengisi skala penelitian.
11. Teman-teman penulis, anak emergency Uning Rara, Kak Eva, Nurin dan Amel yang juga sma-sama menjadi pejuang tesis dan menjadi tempat keluh kesah penulis.
12. Kepada seluruh teman-teman Magister Psikologi Angkatan 2022, terkhusus kelas A yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini.

Penulis berusaha dengan semaksimal mungkin demi kesempurnaan penyusunan proposal penelitian ini. Kritik dan saran yang sifatnya membangun begitu diharapkan dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua.

Medan. 19 Maret 2025

Bazi Puti Ayu Widyasana  
22180400066



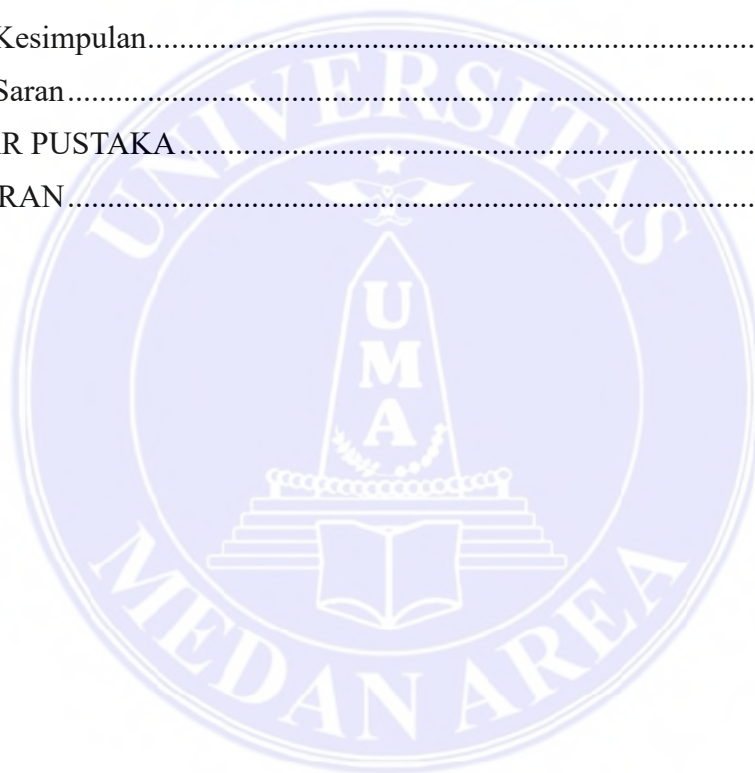
## DAFTAR ISI

|                                                                                                        |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| HALAMAN SAMPUL .....                                                                                   | i     |
| HALAMAN JUDUL.....                                                                                     | ii    |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                                                                | iii   |
| HALAMAN PERNYATAAN .....                                                                               | v     |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS<br>AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... | vi    |
| ABSTRAK .....                                                                                          | vii   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                                                                  | viii  |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                                                                             | ix    |
| KATA PENGANTAR.....                                                                                    | x     |
| DAFTAR ISI .....                                                                                       | xiii  |
| DAFTAR TABEL.....                                                                                      | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                                                    | xvii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                                                                  | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                                                                | 1     |
| 1.1 Latar Belakang .....                                                                               | 1     |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                                                              | 7     |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                                                             | 8     |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                                                            | 8     |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                                                                          | 9     |
| 2.1 Komitmen Organisasi.....                                                                           | 9     |
| 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....                                                              | 9     |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....                                        | 11    |
| 2.1.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....                                                            | 12    |
| 2.2 Remote Working.....                                                                                | 14    |
| 2.2.1 Pengertian <i>Remote Working</i> .....                                                           | 14    |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Remote Working</i> .....                                      | 19    |
| 2.2.3 Aspek-aspek <i>Remote Working</i> .....                                                          | 20    |
| 2.3 Work-Life Balance .....                                                                            | 21    |
| 2.3.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i> .....                                                        | 21    |
| 2.3.2 Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i> .....                                                     | 22    |
| 2.3.3 Aspek-aspek Work-Life Balance .....                                                              | 23    |

|                                  |                                                                                                                  |    |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4                              | Kerangka Penelitian .....                                                                                        | 24 |
| 2.4.1                            | Pengaruh <i>remote working</i> terhadap komitmen organisasi.....                                                 | 24 |
| 2.4.2                            | Pengaruh <i>remote working</i> terhadap work-life balance.....                                                   | 25 |
| 2.4.3                            | Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi.....                                              | 25 |
| 2.4.4                            | Pengaruh <i>remote working</i> terhadap komitmen organisasi dengan <i>work-life balance</i> sebagai mediasi..... | 26 |
| 2.5                              | Hipotesis.....                                                                                                   | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....   |                                                                                                                  | 29 |
| 3.1                              | Desain Penelitian.....                                                                                           | 29 |
| 3.2                              | Tempat dan Waktu Penelitian.....                                                                                 | 29 |
| 3.3                              | Bahan dan Alat Ukur Penelitian.....                                                                              | 30 |
| 3.3.1                            | Skala Komitmen Organisasi.....                                                                                   | 30 |
| 3.3.2                            | Skala <i>Remote Working</i> .....                                                                                | 31 |
| 3.3.3                            | Skala <i>Work-life Balance</i> .....                                                                             | 31 |
| 3.4                              | Identifikasi Variabel Penelitian.....                                                                            | 32 |
| 3.5                              | Definisi Operasional Variabel Penelitian.....                                                                    | 32 |
| 3.5.1                            | Komitmen Organisasi.....                                                                                         | 33 |
| 3.5.2                            | Remote Working.....                                                                                              | 33 |
| 3.5.3                            | <i>Work-life Balance</i> .....                                                                                   | 34 |
| 3.6                              | Teknik Analisis Data.....                                                                                        | 34 |
| 3.6.1                            | Analisis Inferensial.....                                                                                        | 34 |
| 3.7                              | Populasi dan Sampel.....                                                                                         | 36 |
| 3.8                              | Teknik Pengambilan Sampel.....                                                                                   | 37 |
| 3.9                              | Prosedur Kerja.....                                                                                              | 37 |
| 3.9.1                            | Tahap Persiapan.....                                                                                             | 37 |
| 3.9.2                            | Tahap Pelaksanaan.....                                                                                           | 38 |
| 3.9.3                            | Pengolahan Data.....                                                                                             | 38 |
| 3.10                             | Teknik Pengumpulan Data.....                                                                                     | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... |                                                                                                                  | 40 |
| 4.1                              | Hasil Penelitian.....                                                                                            | 40 |
| 4.1.1                            | Gambaran Umum Subjek Penelitian.....                                                                             | 40 |
| 4.2                              | Metode Analisis Data.....                                                                                        | 40 |
| 4.3                              | Evaluasi Outer Model ( <i>Measurement Model</i> ): Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....                     | 41 |



|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.4 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)                                               | 47 |
| 4.5 Nilai Empirik dan Nilai Hipotetik.....                                                                               | 49 |
| 4.6 Kategorisasi Data Penelitian .....                                                                                   | 51 |
| 4.7 Pembahasan.....                                                                                                      | 53 |
| 4.7.1 Pengaruh <i>Remote Working</i> terhadap Komitmen Organisasi.....                                                   | 53 |
| 4.7.2 Pengaruh Remote Working terhadap Work-life Balance.....                                                            | 53 |
| 4.7.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi .....                                               | 54 |
| 4.7.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Remote Working</i> terhadap Komitmen Organisasi..... | 55 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....                                                                                          | 57 |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                                                      | 57 |
| 5.2 Saran.....                                                                                                           | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                                                                                                      | 60 |
| LAMPIRAN.....                                                                                                            | 65 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3. 1 Distribusi Item Skala Komitmen Organisasi Sebelum Penelitian .....         | 30 |
| Tabel 3. 2 Distribusi Item Skala Remote Working Sebelum Penelitian .....              | 31 |
| Tabel 3. 3 Distribusi Item Skala Work Life Balance Sebelum Penelitian .....           | 32 |
| Tabel 4. 1 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 | 40 |
| Tabel 4. 2 Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i> .....                 | 42 |
| Tabel 4. 3 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE) .....     | 44 |
| Tabel 4. 4 Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability</i> (CR) ..... | 45 |
| Tabel 4. 5 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker .....                   | 47 |
| Tabel 4. 6 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT .....                                | 47 |
| Tabel 4. 7 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh .....                         | 48 |
| Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif berdasarkan Empirik .....                             | 49 |
| Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif berdasarkan Hipotetik .....                           | 50 |
| Tabel 4. 10 Kategorisasi berdasarkan Remote Working (X) .....                         | 51 |
| Tabel 4. 11 Kategorisasi berdasarkan Work-Life Balance (M) .....                      | 52 |
| Tabel 4. 12 Kategorisasi berdasarkan Komitmen Organisasi (Y) .....                    | 52 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....                                            | 28 |
| Gambar 4. 1 Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading .....                 | 44 |
| Gambar 4. 2 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE) .  | 45 |
| Gambar 4. 3 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR) ..... | 45 |
| Gambar 4. 4 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA) .....      | 46 |
| Gambar 4. 5 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA) .....      | 46 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....</b>   | <b>65</b> |
| <b>Lampiran 2. Data Jawaban Responden.....</b> | <b>73</b> |



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Matteo Sutto mendirikan Revou tahun 2019, beliau merupakan salah satu mantan petinggi di Zalora dan iPrice Group, Sebagai forum untuk percepatan karir untuk semua orang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk belajar, terlepas dari latar belakang mereka, tingkat pendidikan, atau pengalaman karier sebelumnya. RevoU merupakan sekolah online (EdTech) memberikan ketrampilan digital kepada murid yang sedang *in-demand* pada zaman industri teknologi 4.0.

Program dirancang agar dapat memberi pandangan terhadap karir yang bisa dilewati oleh peserta di perusahaan teknologi. Ada beberapa bidang, terutama bidang *digital marketing*, *product management*, *data analytics*, dan *technology sales*. *Digital marketing* adalah sebuah kegiatan pemasaran dan juga *branding* yang menggunakan berbagai media berbasis web maupun media sosial (Chaffey & Ellis-Chadwick, 2019). Yaitu konsep yang menggabungkan berbagai strategi pemasaran menggunakan media digital untuk mempromosikan produk, layanan, atau merk kepada target audiens. Bentuk pemasaran digital bukan hanya tentang kampanye iklan dan distribusi pesan untuk pelanggan potensial *online*. Suatu hal yang dipasarkan dengan mendalam yang menjadikan kekuatan dunia digital agar tercapainya tujuan bisnis disebut *digital marketing*.

*Product management* merupakan suatu proses yang strategis sebuah produk yang siklus hidupnya, dimulai dari penelitian serta pengembangan sampai pengujian serta penentuan posisi teknis agar terpenuhinya kebutuhan pengguna serta tujuan bisnis (Ebert, 2014).

*Data analytics* merupakan ilmu analisis data mentah lalu diinterpretasikan agar menjadi informasi selaras sehingga memiliki makna yang tepat dan akurat serta dapat diteruskan (Tukey, 1972). *Technology sales* merupakan penjualan dengan memanfaatkan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas penjualan serta memberi solusi atas permasalahan atau tantangan tertentu yang pelanggan hadapi (Hunter & Perreault Jr, 2007). Industri teknologi saat ini merupakan industri yang berkembang pesat di dunia. Perusahaan mendapat keuntungan yang signifikan dari terbantunya pelanggan dalam memecahkan masalah, produk serta jasa teknologi.

Posisi kunci dari perusahaan teknologi berada pada empat posisi tersebut, keempatnya hampir selalu ada di setiap perusahaan. Tim data analisis pada setiap perusahaan teknologi memberi bantuan berupa pengembangan produk didasarkan pada keputusan berbasis data. Penjualan (*sales*) merupakan pertahanan sebuah perusahaan, penjualan mendapatkan bantuan dari marketing (*digital marketing*)

Program ini dibagi menjadi 5 bagian, tujuannya agar peserta mampu memahami keempat posisi kunci. Bagian-bagiannya berupa: *capstone Digital Marketing*, *capstone Data Analytics*, *capstone Product Management*, *capstone Tech Sales*, dan *career development programs*. Pembelajaran dilakukan menggunakan kombisansi dikelas, yang dibawakan oleh praktisi industri secara langsung maupun praktik langsung baik secara individual maupun berkelompok. Hal ini bertujuan untuk siswa dipastikan paham akan konsep ataupun aplikasi praktis dari ilmu yang didapatkan.



Hal lain berupa pembelajaran studi kasus serta simulasi memberikan pengalaman kerja nyata pada setiap bidang yang diajarkan. Melalui modul career development program, peserta juga akan diperlengkapi dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan karir di industri teknologi. Melalui program ini, peserta akan memperoleh pemahaman yang holistik mengenai industri digital dan memiliki kemampuan integral yang diperlukan untuk memulai karir di bidang teknologi.

Komitmen organisasi adalah dimensi tindakan yang dapat digunakan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota dalam suatu organisasi untuk memenuhi kewajiban kepada organisasi. Komitmen dapat dilihat sebagai orientasi nilai bagi organisasi. Ini menunjukkan bahwa individu mempertimbangkan sejumlah besar perhatian dan prioritas pekerjaan dan organisasi mereka. Individu secara sukarela memberikan semua upaya mereka dan memobilisasi dan mengembangkan kemungkinan untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Organisasi yang hebat terdiri dari orang-orang yang sangat berdedikasi. Semakin tinggi nilai komitmen individu, semakin baik pencapaian organisasi. Mereka yang berkewajiban akan selalu melakukan yang terbaik untuk apa yang mereka lakukan.

Jerald Greenberg & Robert A. Baron (2003) mendefinisikan komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran keterlibatan karyawan terhadap jalannya organisasi serta memiliki keinginan tetap menjadi bagian darinya (de Jesus et al., 2018). Individu menunjukkan kesetiaan serta kemauan dalam bekerja secara maksimal saat menjadi bagian dari organisasi. Sikap suka terhadap organisasi serta bersedia untuk berusaha atas upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan disebut komitmen organisasi (Steers & Porter, 1987).

Menurut Luthans et al (2015) definisi komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk ada dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu keinginan untuk memiliki tingkat keahlian yang tinggi, kepercayaan dan penerimaan khusus dari nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2006) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sirait, 2021).

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Beberapa tahun terakhir ini kita dapat merasakan perkembangan teknologi yang terjadi dengan sangat pesat. Hal ini tak ayal juga membuat mobilisasi menjadi begitu cepat baik itu dari segi pertumbuhan ekonomi mau pun pada bidang pekerjaan yang sudah pasti tak lepas dari yang namanya teknologi. Perkembangan teknologi inilah yang memunculkan fenomena yang tidak tergolong baru namun menjadi semakin umum dilakukan, yaitu *Remote Working*.

*Remote Working* sendiri adalah praktik bekerja yang dilakukan oleh para karyawan diluar kantor utama yang dioperasikan oleh perusahaan. Mereka bisa memilih untuk bekerja di tempat manapun yang mereka inginkan, baik itu bekerja

di kantor pribadi, *coworking space*, bahkan dari rumah sendiri. Bekerja dari tempat lain selain kantor ini semakin menjadi populer selain dikarenakan semakin memadainya fasilitas pendukung untuk bekerja jarak jauh juga memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan. Alasan pandemi yang terjadi dalam beberapa waktu terakhir yang membuat semua orang mau tidak mau arus berdiam didalam rumah tanpa kontak dengan orang lain pun juga menjadi salah satu faktor orang menjadi terbiasa bekerja secara *remote*.

Selain dengan maraknya orang-orang yang memilih bekerja di luar lokasi kantor karena alasan pandemi juga dikarenakan oleh semakin pahamnya orang-orang tentang kesehatan mental pekerja dan banyaknya orang yang mengkampanyekan masalah *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan juga hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Hudson (2005) aspek aspek dalam work life balance dalam kehidupannya antara lain adalah:

1. Keseimbangan waktu: yaitu proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan tentunya sangat menentukan dalam upaya tercapainya work life balance. Waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang-orang disekitar kita.
2. Keseimbangan keterlibatan: yaitu yang mengarah pada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan. Bentuk dari kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebuah acara atau *event* saja, tapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun kegiatan bersama keluarga.

3. Keseimbangan Kepuasan: yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.(McDonald & Bradley, 2005)

Work Life balance juga tidak hanya tergantung dari faktor internal diatas, tapi juga terpengaruh faktor eksternal. Faktor eksternal yang paling berpengaruh tentunya lingkungan kerja. Rekan yang memiliki pemikiran positif tentunya akan sangat mendukung terbentuknya suasana kerja kondusif. Lingkungan kerja juga akan menentukan tingkat efektifitas kerja seorang pegawai. Namun faktor utama tercapainya work life balance adalah internal seorang pegawai, baik dari segi fisik maupun mental.

Dengan meningkatnya kepopuleran *remote working* ini para *job seeker*-pun lebih tertarik untuk mencari kerja di perusahaan yang mengizinkan karyawannya untuk kerja diluar kantor, tak hanya *fresh graduate* para pekerja yang sudah memiliki pengalaman dan sudah bekerja beberapa tahun diperusahaan tempatnya bekerja juga tertarik untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang bisa *remote working* untuk berkarir di tempat baru.

Penerapan kerja jarak jauh selama pandemi pun mengubah persepsi banyak orang selama ini, terutama dalam hal efektivitasnya. Beberapa studi dalam beberapa bulan terakhir menunjukkan bahwa produktivitas kerja jarak jauh dari rumah ternyata lebih baik daripada bekerja di kantor. Studi oleh Standford yang dilakukan kepada 16 ribu pekerja selama sembilan bulan menunjukkan bahwa bekerja dari rumah telah meningkatkan produktivitas sebesar 13 persen. Sementara itu, survei dari Connect Solutions pada tahun 2022 menunjukkan, sebesar 77 persen para

pekerja WFH beberapa kali dalam sebulan mengalami peningkatan produktivitas, dengan 30 persen bekerja lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat dan 24 persen mengerjakan lebih banyak pekerjaan dalam waktu periode yang sama (Gërguri, 2023). Sementara bagi para pekerja, bekerja dari rumah bisa menghemat sejumlah biaya seperti biaya makan dan biaya transportasi. Bekerja dari rumah juga bisa mengurangi stres yang ditimbulkan selama perjalanan ke kantor, terutama jika melewati kemacetan. Selain itu, para pekerja juga bisa meningkatkan *Work-Life Balance*-nya. Banyaknya manfaat yang dapat diperoleh membuat budaya kerja remote semakin populer.

Namun dikarenakan kurangnya intensitas seorang pekerja datang ke kantor juga menyebabkan kurangnya interaksi yang terjadi baik antar karyawan maupun dengan atasan. Ini juga menjadi salah satu alasan mengapa penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel mediatormengingat kurangnya intensitas seorang karyawan untuk berhubungan dengan kolega maupun atasan di perusahaan tempatnya bekerja dikarenakan karyawan tersebut melakukan *Remote Working*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh *Remote Working* terhadap *Work-Life Balance*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi?



4. Apakah ada peran mediasi *Work-Life Balance* dalam pengaruh *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi.
2. Mengetahui pengaruh *Remote Working* terhadap *Work-Life Balance*.
3. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi.
4. Mengetahui peran mediasi *Work-Life Balance* dalam pengaruh *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat teoritis:

- a. Untuk menguji lebih jauh teori-teori yang digunakan dalam penelitian.
- b. Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lainnya di masa yang akan datang.

#### 2. Manfaat praktis:

- a. Agar peneliti serta pembaca dapat memahami permasalahan yang diangkat dan dibahas dalam penelitian ini.
- b. Agar perusahaan memahami cara untuk menyeimbangkan fenomena *Remote Working* dengan *WFO* agar dapat menjaga Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab.

Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday et al., 2013) .

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu,

sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Ahli lain, yaitu Schermermhom dan organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi (Yuwono et al., 2005).

Sementara itu Armstrong menyatakan bahwa pengertian komitmen memiliki area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Tiga area tersebut antara lain adalah adanya kepercayaan pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya (Yuwono et al., 2005).

Adanya keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai konteks hidupnya. Pada konteks ini seorang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal. Sedangkan area yang ketiga adalah adanya keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh

memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dalam Ooi & Arumugam (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan.
2. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
3. Karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
4. Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

5. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

### 2.1.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Meyer et al. (1990) terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Affective Commitment

Affective commitment berkaitan dengan keterlibatan emotional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Ketika seorang anggota memiliki affective commitment yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

2. Continuance Commitment

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang anggota dengan continuance commitment yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena anggota tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

### 3. Normative Commitment

Kondisi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Anggota dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut karena merasa adanya suatu kewajiban.

Selanjutnya Steers & Porter (1987) menyebutkan beberapa aspek komitmen organisasi:

#### 1. Keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi.

Keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi merupakan kunci utama terbentuknya serangkaian aspek komitmen kerja yang lain. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa perilaku, antara lain adanya kesamaan antara nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan-kebijakan organisasi dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Pada aspek ini juga terkandung makna kepercayaan yang terjalin antara karyawan dan perusahaannya. Karyawan percaya bahwa penetapan nilai dan tujuan organisasi selalu ditujukan untuk kesejahteraan bersama dan organisasi sendiri percaya bahwa semua perilaku karyawan akan ditunjukkan bagi kemajuan organisasi

#### 2. Keinginan yang kuat untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.



Keinginan yang kuat untuk bekerja demi kepentingan organisasi tercermin dari upaya pegawai dalam menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Pegawai tidak hanya sekedar menjalankan tugasnya namun selalu berusaha melampaui standar minimal yang ditetapkan organisasi. Karyawan juga akan didorong untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan perannya (perilaku peran tambahan) jika organisasi membutuhkan bantuannya. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat dedikasi yang tinggi mengembangkan rasa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan mempunyai sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi dan masih ingin tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi mencerminkan sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa aspek komitmen organisasi pegawai: affective commitment, continuance commitment, normative commitment, keyakinan dan penerimaan terhadap seperangkat nilai dan tujuan organisasi, keinginan kuat untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

## **2.2 Remote Working**

### **2.2.1 Pengertian *Remote Working***

*Remote working* adalah bekerja jauh dari tempat kerja atau kantor perusahaan/organisasi. Seorang Karyawan dapat bekerja di rumahnya, di kantor rekanan perusahaan, atau di tempat yang telah ditentukan. Ada beberapa kelebihan,



tantangan, dan kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan organisasi. Manfaatnya bagi organisasi adalah pengurangan biaya operasi, biaya transportasi.

Tantangan bagi pemberi kerja adalah kurangnya pengawasan, jadwal pekerjaan yang tidak teratur, komunikasi, pengambilan keputusan yang tertunda, dan membutuhkan investasi tambahan teknologi komunikasi. Dari sisi karyawan itu sendiri, isolasi ruang kerja, investasi tambahan pada saluran komunikasi, bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit, tidak adanya visibilitas dari sisi manajemen untuk mengukur hasil pekerjaan, keputusan yang tertunda, kurangnya kepercayaan dengan pihak manajemen organisasi, masalah pengembangan karir, ketidakamanan kerja, tidak ada keseimbangan kehidupan kerja, isolasi sosial dan gangguan keluarga serta peningkatan stres kerja (Prasad et al., 2020).

Forbes melaporkan bahwa kerja jarak jauh meningkatkan kinerja dan hasil bisnis serta lebih banyak kontrol pekerjaan oleh karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih efisien dan dengan lebih sedikit gangguan. Kontrol yang lebih besar terhadap sumber daya oleh staf, *work-life balanced* dan dapat mengurus anak yang lebih baik merupakan kontributor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak diperlukannya perjalanan pulang pergi dari tempat kerja dan fleksibilitas kerja meningkatkan kinerja karyawan (Scaduto, 2020). Keberhasilan kerja jarak jauh bergantung pada kepercayaan antar karyawan dan atasan, serta berhasil tidaknya karyawan untuk memenuhi tujuan serta visi dan misi suatu organisasi.

*Remote working* merupakan sistem kerja yang sudah ada di Amerika Serikat sejak tahun 1970-an, hanya saja ketika itu istilah yang digunakan adalah *Telecommuting*. Istilah *telecommuting* ini pertama kali diperkenalkan oleh Jack Nilles, seorang karyawan NASA bagian sistem komunikasi. Ketika itu dia memulai

proyek kecil untuk menerapkan konsep ini kepada 30 karyawan NASA (Kiesel et al., 2015). Proyek ini dilakukan karena pada saat itu banyak warga Amerika Serikat yang mengalami kemacetan dan naiknya harga minyak akibat embargo dari OPEC (*Organization of the Petroleum Exporting Countries*).

Perlu diketahui bahwa embargo yang dilakukan OPEC terhadap Amerika Serikat dikarenakan pada saat itu Amerika Serikat mendukung Israel pada saat perang Yom Kippur terjadi di Timur Tengah. Proyek yang dilakukan oleh Jack Nilles ini dipublikasikan di bukunya yang berjudul "*The Telecommunications-Transportation Trade-off*". Berawal dari proyek kecil ini, kemudian banyak perusahaan lain yang mengadopsi sistem kerja ini, contohnya pada tahun 1980-an perusahaan retail asal Amerika Serikat mulai mengizinkan *customer service*nya untuk bekerja dari rumah (Herring, 2015).

Isu polusi adalah faktor yang paling besar atas kemunculan model kerja jarak jauh atau *remote working*. Sehingga pada tahun 1990, muncul undang-undang yang mengajurkan perusahaan di Amerika Serikat menawarkan model kerja ini agar tercipta udara yang bersih. Dampaknya pada tahun 1994 perusahaan telekomunikasi AT&T menawarkan model kerja ini kepada karyawannya sehingga menyita perhatian publik Amerika Serikat bahwa model kerja ini sudah selayaknya diterapkan (Herring, 2015).

Berdasarkan survei dari Global Workplace Analytics menunjukkan bahwa hampir 4 juta orang di Amerika Serikat bekerja dari rumah secara *part-time* pada tahun 2015 (Statistics, 2017). Di kawasan Asia sendiri hanya kurang dari 9% perusahaan yang tidak mengizinkan karyawannya bekerja dari jarak jauh (Yee et al., 2023). Bahkan saat ini ada *website* khusus yang bernama [www.remote.co](http://www.remote.co), dimana

*website* ini menyediakan beragam informasi mengenai *remote working* termasuk menyediakan lowongan pekerjaan yang bisa dilakukandari jarak jauh.

Pada tahun 2011, Lembaga riset pasar Ipsos melakukan survei mengenai frekuensi pekerja melakukan *telecommuting*. Survei dilakukan di 24 negara termasuk Indonesia, dengan total responden di Indonesia yang mengisi survey sekitar 500 orang. Hasil survey menunjukkan bahwa persentase jumlah *telecommuter* di Indonesia sebesar 71% (sekitar 355 orang) dan 16% diantaranya setiap hari melakukan pekerjaannya dari rumah, dan 22% menyatakan dalam satuminggu mereka bekerja dari jarak jauh sebanyak satu kali (Ipsos, 2011). *Remote working* adalah model kerja yang dilakukan karyawan dimana mereka menyelesaikan sebagian atau keseluruhan tugasnya terpisah dari area kantor perusahaan dengan memanfaatkan media elektronik (Baruch, 2001).

Beberapa istilah yang digunakan oleh peneliti adalah *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobiletelework*, dan *remotework* (Nilles, 1997). *Remote worker* memiliki perbedaan dengan *freelancer*, dimana letak perbedaannya adalah apabila *remote worker* terikat dengan satu perusahaan seperti karyawan pada umumnya, hanya saja tidak perlu hadir ke kantor sedangkan *freelancer* tidak memiliki kontrak yang tetap dengan satu perusahaan, karena pekerjaan yang dilakukan berdasarkan masa berakhirnya proyek yang disetujui antara *freelancer* dengan klien, setelah itu *freelancer* berhak untuk mencari klien yang berbeda.

Ada beberapa tipe *remote working* yaitu berdasarkan tempat dimana pekerjaan dilakukan (*where?*), durasi waktu untuk melakukan *remote working* (*howoften?*) dan kapan *remote working* dilakukan, apakah di jam kerja pada umumnya atau diluar itu (*when?*) (Nakrošienė et al., 2019). Berdasarkan tempat yang digunakan, *remote working* dibedakan menjadi empat macam, yaitu *multi-siteremote work*, *work from home*, dan *mobile remote work* (Nakrošienė et al., 2019).

Jika dibedakan berdasarkan durasi waktu yang dialokasikan, *remote working* dibedakan menjadi dua yaitu *full-time remote worker* dan *part-time remote worker* (Gajendran & Harrison, 2007). *Full-time remote worker* adalah pekerja sepanjang jam kerjanya menyelesaikan tugas di tempat yang terpisah dari kantornya bekerja sedangkan *part-time remote worker* adalah seorang pekerja yang sebagian pekerjaannya dilakukan di kantor dan di waktu yang lain melakukan pekerjaannya diluar area kantor (Nakrošienė et al., 2019).

Ciri terakhir, ketika seseorang bekerja jarak jauh terbagi menjadi dua jenis, yaitu pada jam kerja normal (pukul sembilan hingga pukul lima belas) dan di luar jam kerja normal (jam kerja non-tradisional) (Golden & Eddleston, 2020). *Remote worker* yang bekerja di luar jam kerja normal adalah mereka yang bekerja beberapa hari selama jam kerja normal (misalnya Senin hingga Kamis) namun tetap bekerja di malam hari atau akhir pekan untuk menggantikan jam kerja normal yang tidak mereka lakukan (Zeytinoglu et al., 2011).

Banyaknya *remote worker* tidak terlepas dari manfaat yang diperoleh perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah memungkinkan perusahaan merekrut karyawan dengan standar yang optimal (Lupton & Haynes, 2000), mengurangi biaya perusahaan, dan

meningkatkan produktivitas (Fonner & Roloff, 2010; Kurland & Bailey, 2000; Martinez-Sanchez et al., 2018)

Pada saat yang sama, bagi karyawan, manfaat yang mereka terima adalah kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan hidup yang lebih tinggi dibandingkan karyawan non-jarak jauh karena mereka memiliki fleksibilitas dalam bekerja (Coenen & Kok, 2014; Kossek et al., 2015), berkurangnya komunikasi informal, peningkatan komitmen terhadap organisasi, dan lebih banyak waktu luang bersama keluarga (Ammons & Markham, 2004; Kowalski & Swanson, 2005)

Meskipun *remote worker* dapat memberikan banyak manfaat, perusahaan dan karyawan harus menghadapi risiko. Bagi karyawan, risiko *teleworking* adalah perasaan kesepian dan terisolasi karena tidak ada kontak tatap muka antar rekan kerja, tidak ada tempat untuk berbagi cerita (Mann & Holdsworth, 2003), hilangnya rasa memiliki terhadap perusahaan yang mempengaruhi komitmen organisasi (Morganson et al., 2010) kehadiran atau harus tetap bekerja meski sakit (Mann & Holdsworth, 2003) dan kesulitan karyawan (Lupton & Haynes, 2000).

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Remote Working*

Menurut Von Glinow & McShane (2000) ada beberapa factor yang mempengaruhi sukses atau tidaknya proses *remote working*, diantaranya sebagai berikut:

1. Ciri-ciri individu berkaitan dengan kepribadian seseorang yang mencakup pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang terjadi sebagai respons terhadap individu dan interaksi antara individu dengan lingkungannya. Kondisi yang dialami karyawan saat *remote worker* yaitu kemungkinan merawat anggota keluarga



dan kemungkinan bekerja sambil sakit, berkaitan dengan karakteristik pribadi.

Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda.

2. Pekerjaan yang cocok untuk *remote working* akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, sehingga produktivitas akan meningkat seiring dengan semangat kerja karyawan. Tidak semua pekerjaan cocok untuk bekerja jarak jauh. Organisasi juga berperan dalam keberhasilan penerapan kerja jarak jauh. Fasilitas, kebijakan dan dukungan yang diberikan kepada karyawannya akan mendorong karyawan merasa puas dalam bekerja. Dalam penelitian ini, dukungan dan kepercayaan supervisor, berkurangnya waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dan kemungkinan mengakses dokumen perusahaan berhubungan dengan faktor organisasi. Ketiga hal ini adalah peran yang dapat dimainkan organisasi dalam mendukung karyawannya saat *remote working*.

### 2.2.3 Aspek-aspek *Remote Working*

Menurut Prasad et al. (2020) aspek-aspek yang dapat mempengaruhi *remote working* adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim organisasi setiap perusahaan tentu berbeda satu dengan yang lainnya, Perusahaan yang menjalankan *hybrid* atau pun *remote working* jelas berbeda dengan Perusahaan yang menjalankan organisasinya secara konvensional penuh dari kantor, sehingga ini menjadi aspek yang penting untuk melihat pengaruhnya dalam *remote working*.



## 2. Teknologi

Dalam beberapa tahun belakangan ini, *remote working* menjadi topik umum dalam diskusi di bidang teknologi informasi. Beberapa organisasi percaya bahwa teknologi membantu karyawan untuk mengurangi waktu perjalanan, memaksimalkan sumber daya serta mengatasi masalah manajemen kantor fisik. Bahkan jika memungkinkan, organisasi juga meminta karyawannya untuk bekerja *remote* atau *hybrid* dan hanya beberapa orang yang bekerja di kantor dengan menggunakan sistem rotasi. Para karyawan ini terhubung dengan menggunakan aplikasi konferensi seperti “Zoom”, “BlueJeans”, “Google Meets” dan aplikasi lainnya untuk rapat dan diskusi.

### 3. *Workplace Isolation* (Isolasi dari tempat kerja)

Isolasi dari tempat kerja, kurangnya komunikasi dan tidak adanya interaksi sesama rekan kerja dalam rutinitas kerja sehari-hari menjadi salah satu faktor dalam *remote working*. Terkadang, karyawan mengalami lebih banyak stress akibat isolasi tempat kerja.

### 4. *Teamwork*

Kerjasama sangat dibutuhkan dalam perusahaan, bagaimana perusahaan dapat memaksimalkan kerjasama antar karyawannya agar visi misi perusahaan dapat tercapai dengan tetap menjalankan *remote working* merupakan aspek yang penting untuk mengukur *remote working*.

## 2.3 Work-Life Balance

### 2.3.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Berk & Gundogmus (2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai dukungan organisasi terhadap seluruh aspek kehidupan pribadi karyawan, seperti

jam kerja yang fleksibel, perawatan keluarga, dan cuti keluarga/pribadi. Menurut Mendis & Weerakkody (2017), work-life balance merupakan model kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dengan tanggung jawab karyawan lainnya seperti mengurus anak atau kerabat lanjut usia. Menurut Obiageli et al. (2015), keseimbangan kehidupan kerja adalah jenis konflik peran yang terjadi ketika peran seseorang sebagai karyawan tidak sesuai dengan bidang lain seperti menjadi pasangan, orang tua atau aktivitas keagamaan, aktivitas rekreasi, dll. Keseimbangan kehidupan kerja bertujuan untuk memandu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di tempat kerja. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa work-life balance merupakan salah satu bentuk kebijakan perusahaan yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja dan mencurahkan waktunya untuk kebutuhan lain di luar perusahaan, seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain. Dengan work life balance, karyawan tidak pernah melupakan seluruh aspek pekerjaan, pribadi, keluarga, spiritual dan kehidupan sosial.

### 2.3.2 Faktor-faktor *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq et al. (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work-life balance seorang pekerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepribadian Pekerja

Pekerja yang memiliki background pribadi yang harmonis dan seimbang cenderung memiliki Work-life balance yang jauh lebih baik. Mereka cenderung mengikuti apa yang telah mereka alami dengan baik di dalam kehidupan pribadi mereka. Lebih tenang, aman dan nyaman menjalani

hidup yang baik sangat mendalam mempengaruhi kepribadian mereka. Kehadiran pribadi yang hangat menjadikan seorang pekerja menjadi berfungsi lebih baik secara personal maupun profesional. Pekerja dengan background pribadi yang harmonis, lebih memiliki work-life balance yang baik.

## 2. Ciri-ciri pribadi

Background pribadi yang baik dan harmonis dapat mempengaruhi bagaimana seorang pekerja dapat membentuk work-life balance yang baik. Oleh karena dapat menghindari perseteruan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan di kantor.

## 3. Ciri-ciri pekerjaan

Model kerja, beratnya pekerjaan dan lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja dapat berakibat pada timbulnya perseteruan. Ini berlaku pada perseteruan pribadi maupun pekerjaan.

## 4. Attitude

Bagaimana tiap pekerja menyikapi perseteruan yang dapat terjadi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional. Apabila ia secara positif menghadapinya, maka ia tidak akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan work-life balance. Namun apabila negatif menyikapinya, maka work-life balance tidak akan terwujud. Sikap para pekerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi work-life balance.

### 2.3.3 Aspek-aspek Work-Life Balance

Menurut Fisher et al. (2009) yang membagi dimensi *worklife balance*

kedalam 2 dimensi yakni *demands* dan *resources*:

1. *Demands*

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek WIPL merujuk kepada seberapa jauh dampak dari pekerjaan seseorang dalam mengganggu kehidupan pribadinya.

b. *Personal Life with Interference Work* (PLIW), aspek PLIW merujuk kepada seberapa jauh kehidupan pribadi seseorang dalam mengganggu kehidupan pekerjaannya.

2. *Resources*

a. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), aspek WEPL merujuk kepada seberapa jauh dampak dari kehidupan pribadi seseorang dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.

b. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), aspek PLEW merujuk kepada seberapa jauh dampak dari pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan seseorang dalam kehidupan pribadinya.

## 2.4 Kerangka Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh *remote working* terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *remote working* terhadap komitmen organisasi. *Remote working* dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi karena fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan menyebabkan karyawan merasakan *work-life balance* sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Felstead & Henseke, 2017). Namun, kurangnya komitmen organisasi di kalangan *remote worker* dapat dipicu dari hambatan komunikasi yang mereka alami akibat

terpisahnya lokasi kerja dengan atasan sehingga menuntut mereka untuk berkomunikasi melalui teknologi komunikasi (Morganson et al., 2010). Risiko berkomunikasi melalui media elektronik adalah terjadi kesalahpahaman dalam menginterpretasikan pesan yang disampaikan karena minimnya isyarat non-verbal.

#### **2.4.2 Pengaruh remote working terhadap work-life balance.**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sirgy et al. (2020), *telecommuting(remote working)* memberikan pengaruh positif terhadap *work life balance*, dimana para karyawan yang mengaplikasikan *telecommuting* tersebut menggunakan fleksibilitas yang dimiliki dalam menggunakan waktu dan energi yang berharga secara efisien. Para karyawan dapat menggunakan waktu perjalanan dan energi yang disimpan untuk dapat terlibat dalam beberapa peran sosial. (Hill et al., 2003) juga menemukan efek positif dari pelaksanaan *telework (remote working)* terhadap *work life balance* dari karyawan, dimana karyawan yang memberlakukan fleksibilitas kerja tersebut dapat bekerja dengan jam kerja yang lebih panjang sebelum beban kerja yang berlebihan mempengaruhi *work-life balance* karyawan secara negatif.

#### **2.4.3 Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi.**

Menurut penelitian dari Berk & Gundogmus (2018) menyatakan WLB berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Arif & Farooqi (2014) menyatakan WLB berdampak baik untuk meningkatkan komitmen dalam diri karyawan.



#### 2.4.4 Pengaruh *remote working* terhadap komitmen organisasi dengan *work-life balance* sebagai mediasi.

Besarnya jumlah pekerja *remote working* tidak terlepas dari manfaat yang didapatkan baik oleh perusahaan maupun karyawan yang melakukannya. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah memungkinkan perusahaan untuk merekrut karyawan dengan kriteria yang terbaik, menekan biaya pengeluaran perusahaan, dan menaikkan produktivitas (Fonner & Roloff, 2010; Kurland & Bailey, 2000; Martinez-Sanchez et al., 2018). Sedangkan untuk karyawan, manfaat yang mereka dapatkan adalah memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada *non-remote worker* (Fisher et al., 2009; Gajendran & Harrison, 2007), karyawan memiliki *work and life balance* karena memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaannya (Coenen & Kok, 2014; Kossek et al., 2015), mengurangi komunikasi informal (Khalifa & Davison, 2000), menaikkan komitmen terhadap organisasi (Felstead & Henseke, 2017; Harker Martin & MacDonnell, 2012), memiliki waktu luang yang lebih banyak dengan keluarga (Ammons & Markham, 2004), memangkas waktu perjalanan menuju kantor (Tremblay & Thomsin, 2012), membuka lapangan pekerjaan bagi perempuan yang memiliki tanggungan anak dan orang tua yang harus dirawat di rumah (Morgan, 2004), bahkan *remote working* membantu mengurangi polusi udara (Handy & Mokhtarian, 1996; Kowalski & Swanson, 2005).

Meskipun *remote worker* dapat memberikan banyak manfaat, perusahaan dan karyawan harus menghadapi risiko. Bagi karyawan, risiko teleworking adalah perasaan kesepian dan terisolasi karena tidak adanya kontak tatap muka antar rekan kerja, tidak adanya tempat untuk berbagi cerita (Mann & Holdsworth, 2003),

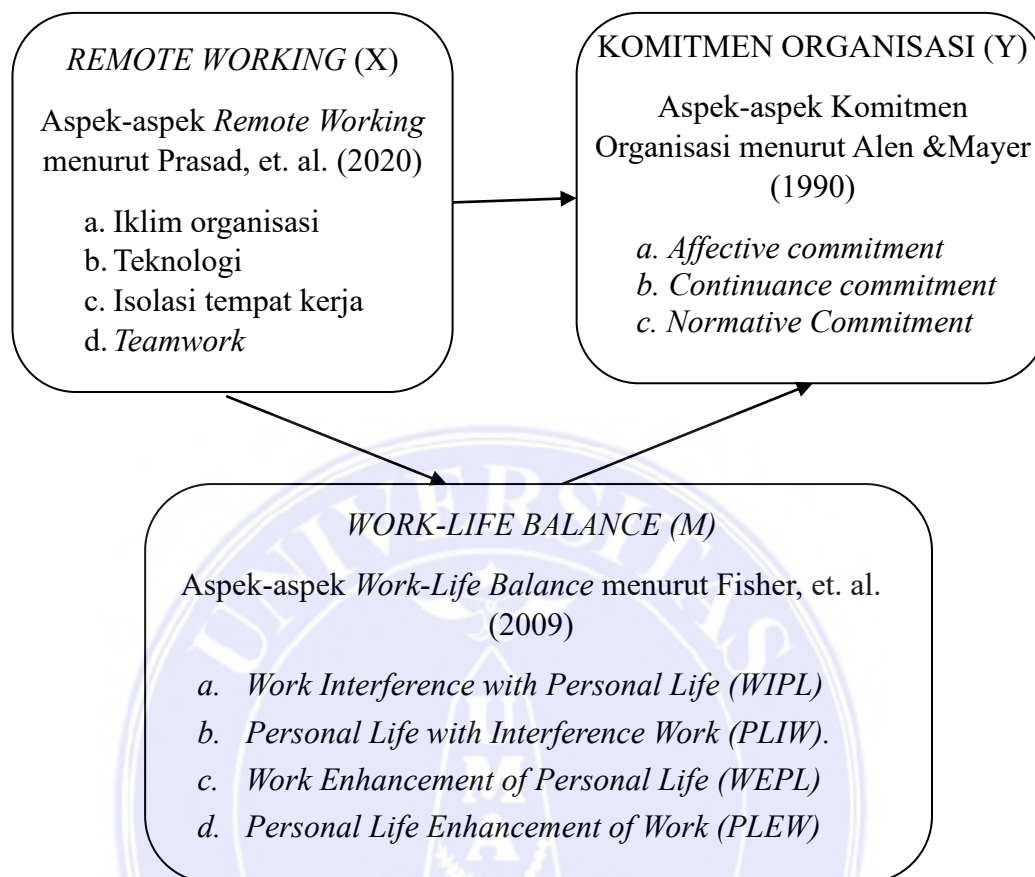
hilangnya rasa memiliki terhadap perusahaan yang berdampak pada komitmen organisasi (Morganson et al., 2010), kehadiran atau harus tetap bekerja meski sakit (Mann & Holdsworth, 2003). dan kesulitan karyawan (Lupton & Haynes, 2000).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa disatu sisi *remote working* berdampak positif pada komitmen organisasi, namun disisi lain dapat berdampak negatif pada komitmen organisasi. *Remote working* dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi karena fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada menyebabkan karyawan merasakan *work-life balance* sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Felstead & Henseke, 2017). Namun, kurangnya komitmen organisasi terhadap *remote worker* dapat disebabkan dengan memisahkan tempat kerja dari superior dari penghalang ke komunikasi, untuk membutuhkan komunikasi melalui keterampilan komunikasi (Morganson et al., 2010). Risiko komunikasi melalui media elektronik adalah kesalahpahaman dalam menafsirkan berita yang dikomunikasikan karena kurangnya informasi nonverbal.

*Remote worker*, kepercayaan antara karyawan dan atasan sangat penting karena aktivitas kerja yang dilakukan karyawan tidak diawasi secara langsung. Oleh karena itu, ketika tidak ada supervisor atau rekan kerja yang mengawasi, ada kemungkinan bagi *remote worker* untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja disebut juga cyberloafing. (O'Neill et al., 2014).

Dari uraian di atas maka peneliti berhipotesis bahwa *remote working* mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi *work-life balance*. Selanjutnya, berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, dan tujuan penelitian di atas, maka dapat dibuat model kerangka Penelitian yang akan

dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

## 2.5 Hipotesis

1. Adanya pengaruh positif *remote woking* terhadap komitmen organisasi.
2. Adanya pengaruh positif *remote working* terhadap *work-life balance*.
3. Adanya pengaruh positif *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.
4. Adanya pengaruh positif *remote working* terhadap komitmen organisasi dengan *work-life balance* sebagai mediasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan peneliti berupa metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif.

Supriyanto (2010) menyebutkan bahwa penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan antara beberapa variabel independen dan nonloose dalam penelitian. Oleh karena itu, pendekatan eksplanatif harus memberikan penjelasan tentang fenomena variabel dan hubungannya dengan variabel lain. Studi ini dilakukan dalam pandangan ini.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan melalui media sosial atau online. Waktu untuk penelitian ini dirancang selama dua bulan dari Juni 2024 hingga Agustus 2024. Tes proyek akhir dari presentasi judul penelitian.

### 3.3 Bahan dan Alat Ukur Penelitian

#### 3.3.1 Skala Komitmen Organisasi

Skala yang disusun oleh Hadi & Tentama (2020) bertujuan untuk mengukur aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Berdasarkan uji validitas, item-item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dengan koefisien validitas bergerak dari 0,302 sampai dengan 0,657. Nilai reliabilitas skala komitmen organisasi pada aspek *affective commitment* diketahui koefisien alpha sebesar 0,69, *continuance commitment* diketahui koefisien alpha sebesar 0,68, dan *normative commitment* koefisien alpha sebesar 0,74, artinya skala komitmen organisasi sebagai alat ukur dinyatakan handal.

Skala tersebut berisikan 18 aitem pernyataan dimana pada indikator *Affective Commitment* terdiri atas 6 aitem, indikator *Continuance Commitment* terdiri atas 6 aitem, indikator *Normative Commitment* terdiri atas 6 aitem. Skala ini menggunakan format likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban hingga dimulai dari 1 4, yang mana: 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 3. 1 Blue Print Distribusi Item Skala Komitmen Organisasi**

| No.   | Aspek                         | Indikator                                                           | Nomor Item       |                    | Total |
|-------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|-------|
|       |                               |                                                                     | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |       |
| 1.    | <i>Affective Commitment</i>   | Adanyaikatan emosional                                              | 1,2,6            | 3,4,5              | 6     |
| 2.    | <i>Continuance Commitment</i> | Keinginan kuat untuk tetap bertahan                                 | 7,8,9,10,11,12   | -                  | 6     |
| 3.    | <i>Normative Commitment</i>   | Kondisi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab | 14,15,16,17,18   | 13                 | 6     |
| Total |                               |                                                                     | 14               | 4                  | 18    |

Sumber : Hadi & Tentama (2020)



### 3.3.2 Skala *Remote Working*

Skala ini dibuat oleh Prasad et al. (2020) untuk mengukur aspek-aspek *remote working* yang meliputi iklim organisasi, teknologi, *workplace isolation* (isolasi tempat kerja), *teamwork*. Skala ini berisikan 18 aitem Dimana pada aspek iklim organisasi terdiri atas 5 aitem, teknologi terdiri atas 4 aitem, *workplace isolation* (isolasi tempat kerja) terdiri atas 5 aitem, dan *teamwork* terdiri atas 4 aitem. . Skala ini menggunakan format likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban hingga dimulai dari 1-4, yang mana: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju), 4 (Sangat Setuju).

**Tabel 3. 2 Blue Print Distribusi Item Skala *Remote Working***

| No.   | Aspek               | Indikator                                                                    | Nomor Item       |                    | Total |
|-------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|-------|
|       |                     |                                                                              | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |       |
| 1.    | Iklim Organisasi    | Adanya ikatan emosional                                                      | 8, 9, 14, 17, 18 | -                  | 5     |
| 2.    | Teknologi           | Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi.<br>Fasilitas dari Perusahaan | 1,4, 12          | 5, 6               | 5     |
| 3.    | Workplace Isolation | Hubungan karyawan dengan sesama karyawan maupun atasan                       | 10, 13, 16       | 15                 | 4     |
| 4.    | Teamwork            | Peran karyawan dalam tim di Perusahaan                                       | 2, 3, 7, 11      |                    | 4     |
| Total |                     |                                                                              | 14               | 3                  | 18    |

### 3.3.3 Skala *Work-life Balance*

Skala ini dibuat oleh Maimunah et al. (2024) yang bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009). Skala ini berisikan 15 *item* yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (5 item), *Personal Life Interference with Work* (5 item), *Personal Life Enhancement of Work* (2 item) dan *Work Enhancement of Personal Life* (3

item). . Skala ini menggunakan format likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban hingga dimulai dari 1 4, yang mana: 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 3. 3 Blue Print Item Skala Work Life Balance**

| No. | Dimensi                                            | Nomor Item       |                     |
|-----|----------------------------------------------------|------------------|---------------------|
|     |                                                    | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i>  |
| 1.  | <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL) | -                | 1, 2 ,3, 4, 5       |
| 2.  | <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) | -                | 6, 7, 8*, 9, 10, 11 |
| 3.  | <i>Work Enhacement of Personal Work</i> (WEPL)     | 12, 13*, 14      | -                   |
| 4.  | <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)    | 15, 16, 17       | -                   |

\*aitem yang di hapus

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat maupun nilai dari seseorang, suatu objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X : *Remote Working*
2. Variabel Y : *Komitmen Organisasi*
3. Variabel M : *Work-life Balance*

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penjelasan rinci dan jelas berhubungan dengan variabel penelitian yang biasa Dirumuskan berdasarkan karakteristik atau sifat variable tersebut terlihat (Azwar, 2022). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 3.5.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi keinginan kuat anggota untuk berpartisipasi dalam seluruh kegiatan organisasi dan penerimaan sistem nilai dan tujuan dalam organisasi oleh anggota organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Komitmen organisasi diukur menggunakan skor total Skala Komitmen Organisasi. Dihipotesiskan bahwa semakin tinggi skor pada skala, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor total pada skala tersebut, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

### 3.5.2 Remote Working

*Remote working* adalah bekerja jauh dari tempat kerja atau kantor perusahaan/organisasi. Seorang Karyawan dapat bekerja di rumahnya, di kantor rekanan perusahaan, atau di tempat yang telah ditentukan. Ada beberapa kelebihan, tantangan, dan kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan/organisasi. Manfaatnya bagi organisasi adalah pengurangan biaya operasi, biaya transportasi.

*Remote Working* diukur menggunakan jumlah skor pada skala *Remote Working*. Dengan asumsi, semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *Remote Working*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *Remote Working*.

### 3.5.3 *Work-life Balance*

*Work life balanced* ialah suatu bentuk kebijakan yang berasal dari perusahaan supaya karyawan bebas mengelola waktu ditempat kerja dengan waktu keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni , studi, dan lain-lain.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan *work-life balance* karyawan yang tinggi. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan *work-life balance* karyawan yang rendah.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik inferensial.

### 3.6.1 Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *workplace incivility* sebagai variabel X dan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu kesejahteraan psikologis sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *workplace incivility* dan kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software

SmartPLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (variance).

Menurut Ghazali & Latan (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2). Bisa memberikan estimasi pada jumlah sampel yang relatif kecil. Ketepatan SEM dalam penelitian ini, karena beberapa keunggulan yaitu: 1) bisa membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) bisa digunakan untuk menguji kesalahan dalam pengukuran (*measurement error*) terhadap variabel yang teramati (*observed*), konfirmasi kesesuaian teori (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) bisa menjawab berbagai permasalahan riset dalam satu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran error, korelasi error term, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) dapat dipakai untuk alternative analisis jalur maupun data waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) dapat menjelaskan keterkaitan



variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak dari satu ataupun variabel lain, 9) fleksibilitas yang dimiliki lebih tinggi bagi peneliti agar dapat menghubungkan teori dengan data.

Analisis SEM dari penelitian ini menggunakan dua tahap teknologi (*Two-Step Approach*). Langkah pertama adalah pengukuran variabel menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA). Ini membuat konstruksi eksogen atau kombinasi endogen yang digabung sehingga dapat diterima. Model CFA diterima jika mereka cocok untuk model validitas dan reliabilitas. Pada tahap kedua dari *Two-Step Approach*, struktur SEM model lengkap diukur atau diuji. Jalur untuk mendapatkan struktur SEM menggunakan model lengkap dievaluasi dan dianalisis dalam model keseluruhan (model hibrida) atau dalam model lengkap konstruksi eksogen atau dalam model lengkap endogen endogen. Model harus baik atau tepat jika memenuhi keseluruhan Tes Kompatibilitas Model (Tes GOF) dan evaluasi model struktural sehingga model yang dapat diterima diperoleh (Haryono, 2017).

### 3.7 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan individu seluruhnya maupun objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2022). Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan sistem *Remote Working* di kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan system *Remote Working* di kota Medan yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Karyawan
2. Bekerja secara *Remote* baik secara penuh maupun *hybrid*
3. Termasuk kedalam generasi milenial (lahir diantara tahun 1981-1996).

Jika jumlah sampel yang sesuai terhadap karakteristik tidak diketahui maka jumlah sampel minimal 5 kali dari jumlah item pertanyaan (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas, 1 variabel terikat, 1 variabel mediator.

Total pertanyaan dalam penelitian adalah 51 pertanyaan, sehingga minimal ukuran sampel dalam penelitian adalah :

$$51 \times 5 = 255$$

Jadi peneliti menggunakan jumlah sampel : 255 responden.

### 3.8 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik *snowball sampling* dalam menentukan sample. *Snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sumber data yang awalnya jumlah kecil dan kemudian diperbesar, hal ini disebabkan karena sumber data yang kecil tidak menghasilkan data yang memuaskan, sehingga mencari informasi lainnya dengan memperbesar data (Sugiyono, 2013).

### 3.9 Prosedur Kerja

#### 3.9.1 Tahap Persiapan

Pada tahap ini, terdapat beberapa hal yang dilakukan peneliti yaitu :

1. Mengumpulkan teori dan data mengenai komitmen organisasi, *remote working*, dan *work-life balance* dari jurnal maupun *text book*.
2. Menentukan alat ukur yang sesuai untuk menilai komitmen organisasi, *remote working*, dan *work-life balance* pada karyawan.
3. Menentukan partisipan yang sesuai dengan kriteria.

### 3.9.2 Tahap Pelaksanaan

Tahap yang dilakukan setelah tahap persiapan baik itu literatur dan lainnya pada bulan Agustus 2024, peneliti mulai pengambilan data dan melakukan penyebaran skala terhadap sampel (telah dijelaskan sebelumnya) pada bulan September 2024.

### 3.9.3 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan peneliti setelah semua skala telah terkumpul. Peneliti menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

### 3.10 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar untuk menampilkan aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Alat ukur yang digunakan pada penelitian adalah skala psikologi. Disusun dengan aspek komitmen organisasi, aspek-aspek *work-life balance*, aspek-aspek *remote working*. Alat ukur psikologi berbentuk item pertanyaan. Item pertanyaan dibuat dalam dua kelompok yaitu item dengan bentuk positif (*favourable*) dan item bentuk item negatif (*unfavourable*).

Penelitian menggunakan skala tertutup, setiap butirnya memberikan 4 alternatif jawaban yaitu:

1. nilai 1 : sangat tidak setuju (STS)
2. nilai 2 : tidak setuju (TS)
3. nilai 3 : setuju (S)
4. nilai 4 : sangat setuju (SS)



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pengaruh *remote working* terhadap komitmen organisasi dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh *remote working* yang dimediasi oleh *work-life balance*, dari hasil penelitian ditemukan bahwa *remote working* mampu mempengaruhi *work-life balance* sebesar 13.5%. Nilai Q-Squares dari *work-life balance* adalah  $0.087 > 0$ . Kemudian *remote working* dan *work-life balance* mampu mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 67.4%, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Remote Working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. *Remote Working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life Balance*.
3. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. *Work-life Balance* signifikan memediasi pengaruh antara *Remote Working* terhadap Komitmen Organisasi.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, peneliti memiliki saran supaya bermanfaat bagi peneliti selanjutnya:

##### 1. Untuk Karyawan



Penelitian ini diharapkan dapat membuat karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi dan loyal kepada organisasi. Dengan meningkatkan komunikasi dengan atasan maupun sesama karyawan yang melakukan *remote working* diharapkan karyawan dapat menjalin hubungan baik dan memiliki rasa keterikatan dengan atasan maupun karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

## 2. Untuk Organisasi

Peneliti berharap hasil penelitian dapat memberi masukan atau ide baru terhadap organisasi supaya memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi, seperti memfasilitasi karyawan yang melakukan *remote working* dengan sumber daya yang dibutuhkan, meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan walaupun dalam keadaan *remote* dan tidak memotong gaji walaupun karyawan tersebut bekerja secara *remote* sehingga karyawan tersebut tidak berpikir untuk keluar dari organisasi dan komitmen terhadap organisasi yang dimiliki tinggi.

## 3. Untuk Peneliti Berikutnya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *remote working* dan *work-life balance* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 67.4% serta sisanya mendapat pengaruh dari factor lainnya. Saran dari peneliti ypada penelitian selanjutnya, meneliti faktor lain yang memberi pengaruh komitmen organisasi, seperti gaji, waktu kerja, kepuasan kerja,

dukungan organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah pengetahuan baru terkait komitmen organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191–238.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi 2. In Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137–159.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). *Digital marketing*. Pearson uk.
- Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564–576.
- de Jesus, F. S., Hamid, N., & Pono, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1, 91–105.
- Ebert, C. (2014). Software product management. *IEEE Software*, 31(3), 21–24.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361.

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.
- Gërguri, F. (2023, March 31). *Working Remotely and Productivity: Interesting Insights*. Employee Experience Magazine.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management*, 3(8), 148–156.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458.
- Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1996). The future of telecommuting. *Futures*, 28(3), 227–240.
- Harker Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Herring, S. C. (2015). New frontiers in interactive multimodal communication. In *The Routledge handbook of language and digital communication* (pp. 398–402). Routledge.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.
- Hudson, A. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policies and practice*.
- Hunter, G. K., & Perreault Jr, W. D. (2007). Making sales technology effective. *Journal of Marketing*, 71(1), 16–34.



- Ipsos. (2011). Telecommuting Telecommuting Citizens in 24 Countries Assess Working Remotely for a Total Global Perspective. *A Global @dvisory*, 1–21.
- Khalifa, M., & Davison, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. *Communications of the ACM*, 43(3), 29–31.
- Kiesel, J., Hering, D., Jähnig, S., Schmalz, B., & Fohrer, N. (2015). Linking catchment and in-stream processes for an integrated simulation of freshwater biota. *EGU General Assembly Conference Abstracts*, 6784.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps. *California Management Review*, 57(4), 5–25.
- Kowalski, K. B., & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12(3), 236–249.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (2000). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *IEEE Engineering Management Review*, 28(2), 49–60.
- Lupton, P., & Haynes, B. (2000). Teleworking—the perception-reality gap. *Facilities*, 18(7/8), 323–328.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 13th Ed.* Information Age Publishing, Incorporated. <https://books.google.co.id/books?id=ogYoDwAAQBAJ>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia . *Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94–103. <http://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro>
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.-J., & Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work–family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 386–402.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited. <https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ>
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri



- Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710.
- Morgan, R. E. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344–357.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M., & Warr, P. (2013). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Elsevier Science.  
[https://books.google.co.id/books?id=f\\_FFBQAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=f_FFBQAAQBAJ)
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101.
- Nilles, J. M. (1997). Telework: enabling distributed organizations: implications for IT managers. *Information Systems Management*, 14(4), 7–14.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4).
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291–298.
- Ooi, K. B., & Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99–115.
- Prasad, Dr. K., Mangipudi, D. M. R., Vaidya, D. R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 1–18.
- Robbins, S. P. (2008). *Organisational Behaviour*. Pearson Education Australia.  
<https://books.google.co.id/books?id=YICLTgAACAAJ>

- Scaduto, D. (2020). *Introduction to remote work*. *Forbes Business School*.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. Wiley Online Library.
- Sirait, J. (2021). *Komitmen Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=mkQjEAAAQBAJ>
- Sirgy, M. J., Lee, D.-J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–family spillover and subjective well-being: The moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2909–2929.
- Statistics, L. T. (2017). Global workplace analytics. *Retrieved November, 17, 2017*.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill. <https://books.google.co.id/books?id=WP4oAQAAMAAJ>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-maliki Press.
- Tremblay, D.-G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100–113.
- Tukey, J. W. (1972). Data analysis, computation and mathematics. *Quarterly of Applied Mathematics*, 30(1), 51–65.
- Von Glinow, M., & McShane, S. (2000). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Yee, W. M., Al Mamun, A., Xueyun, Z., Hussain, W. M. H. W., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of psychological, social, and situational factors on work efficiency and the preference for working from home in Southeast Asia. *Heliyon*, 9(6).
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianthy, Muhammad, B. S., & Septarini, B. G. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed., Vol. 1). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., & Plenderleith, J. M. (2011). Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work. *Health Policy*, 99(2), 149–157.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### **INFORMED CONSENT**

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Bazi Puti Ayu Widyasana. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui persepsi para karyawan terkait kehidupan kerjanya.

Terdapat 3 (tiga) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala 1 memiliki 18 item pernyataan, skala 2 memiliki 18 item pernyataan dan skala 3 memiliki 15 item pernyataan (total seluruhnya adalah 51 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 20 menit.

Jumlah karyawan selaku responden dibutuhkan sebanyak 255 orang yang merupakan karyawan yang melakukan pekerjaannya secara *remote* dan tergolong dalam generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996). Oleh karena itu, saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan saya jamin kerahasiaannya.

## **LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi para karyawan terhadap kehidupan kerjanya. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenalkan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenalkan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, 1 September 2024

---

Peneliti

---

Subjek

## PETUNJUK Pengerjaan Skala

1. Tulis lagi identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah jawaban yang tersedia yaitu:
  - **SS** (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  - **S** (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
  - **TS** (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
  - **STS** (Sangat Tidak setuju), apabila anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda *checklist* yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh:

| NO Pernyataan                                             | SS | S | TS | STS |
|-----------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. Tuntutan tugas membuat saya mengantuk<br>Dalam bekerja |    | ✓ |    | ✗   |

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai dengan kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

**Selamat Mengerjakan & Terima kasih**



## IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Jenjang Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Tempat Bekerja :

Bagian/Divisi :



**Skala A**

| No | Pernyataan                                                                                                                                     | SS | S | TS | STS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1  | Saya akan sangat senang berkarir sepanjang hidup saya dalam organisasi ini.                                                                    |    |   |    |     |
| 2  | Saya benar-benar merasakan bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.                                                           |    |   |    |     |
| 3  | Saya tidak punya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya.                                                                             |    |   |    |     |
| 4  | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.                                                                              |    |   |    |     |
| 5  | Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga organisasi saya.                                                                                |    |   |    |     |
| 6  | Organisasi ini sangat berarti secara pribadi Bagi saya.                                                                                        |    |   |    |     |
| 7  | Saat ini, tetap tinggal dalam organisasi adalah Masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.                                                     |    |   |    |     |
| 8  | Sulit sekali bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang ini, meskipun saya menginginkannya.                                         |    |   |    |     |
| 9  | Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya Yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.                   |    |   |    |     |
| 10 | Saya merasa bahwa saya memiliki pilihan Terlalu sedikit untuk memikirkan keluar dari organisasi ini.                                           |    |   |    |     |
| 11 | Seandainya saya sudah tidak terlalu banyak mengorbankan diri saya di dalam organisasi ini, saya akan mempertimbangkan pekerjaan yang lain.     |    |   |    |     |
| 12 | Salah satu dari konsekuensi-konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi ini adalah keterbatasan alternatif pekerjaan lain yang tersedia. |    |   |    |     |
| 13 | Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap Bersama atasan saya yang sekarang.                                                                  |    |   |    |     |
| 14 | Saya rasa adalah tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun Hal itu menguntungkan bagi saya.                                |    |   |    |     |
| 15 | Saya akan merasa bersalah jika saya Meninggalkan organisasi saya sekarang.                                                                     |    |   |    |     |

|    |                                                                                                                                                      |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 16 | Organisasi ini layak menerima loyalitas saya.                                                                                                        |  |  |  |  |
| 17 | Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya<br>Sekarang karena saya merasa punya suatu tanggungjawab yang tinggi terhadap orang-orang di dalamnya . |  |  |  |  |
| 18 | Saya banyak sekali berhutang budi kepada organisasi saya.                                                                                            |  |  |  |  |

### Skala B

| No | Pernyataan                                                                                                                                             | SS | S | TS | STS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1  | Saya dapat berkomunikasi melalui berbagai mode dan dapat memprioritaskan mode komunikasi seperti email, whatsapp, chat, skype sesuai kepentingan       |    |   |    |     |
| 2  | Peran saya sangat penting untuk mencapai tujuan tim/organisasi melalui <i>remote working</i>                                                           |    |   |    |     |
| 3  | Saya adalah bagian penting di tim saya dan peran saya menuntut saya untuk bekerja secara <i>remote</i>                                                 |    |   |    |     |
| 4  | Saya memiliki pengetahuan secara teknis yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya secara <i>remote</i> dengan atau tanpa pengawasan yang minimal    |    |   |    |     |
| 5  | Semua sumber daya yang diperlukan (laptop/desktop/internet/dan lainnya) untuk <i>remote working</i> disediakan untuk karyawan                          |    |   |    |     |
| 6  | Perusahaan saya menyediakan software/teknologi yang dibutuhkan untuk <i>remote working</i> (misalnya; team viewer, ms team, dan lain-lain)             |    |   |    |     |
| 7  | Terdapat cakupan untuk melakukan <i>digital/</i> rapat <i>virtual</i> antara staff dan sesama rekan kerja                                              |    |   |    |     |
| 8  | Terdapat banyak kesempatan dan tantangan ketika melakukan <i>remote working</i> dibandingkan dengan kerja di kantor                                    |    |   |    |     |
| 9  | Perusahaan akan membayar biaya operasional tambahan seperti listrik dan internet yang merupakan beban tambahan untuk saya selama <i>remote working</i> |    |   |    |     |

|    |                                                                                                                       |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 10 | Apakah kamu memiliki pengalaman <i>remote working</i> tanpa berinteraksi sama sekali dengan rekan kerja di masa lalu? |  |  |  |  |
| 11 | Apakah rapat yang kamu lakukan dengan rekan kerja ramah terhadap karyawan yang bekerja secara <i>remote</i> ?         |  |  |  |  |
| 12 | Teknologi yang disediakan membuat saya terhubung dengan yang lainnya selama menjalani <i>remote working</i>           |  |  |  |  |
| 13 | Apakah kamu merasa terisolasi di tempat kerja?                                                                        |  |  |  |  |
| 14 | Apakah kamu percaya pengambilan keputusan dapat bekerja secara efektif ketika bekerja secara <i>remote</i> ?          |  |  |  |  |
| 15 | Dapatkah kamu berhubungan dengan rekan kerja melalui <i>remote working</i> , dan memiliki perbincangan yang seru?     |  |  |  |  |
| 16 | Saya merasa terasingkan di tempat kerja dan tim kerja ketika saya bekerja secara <i>remote</i>                        |  |  |  |  |
| 17 | Perusahaan saya cukup baik untuk tidak memotong gaji saya ketika saya bekerja <i>remote</i>                           |  |  |  |  |
| 18 | Peran saya dianggap penting oleh perusahaan walaupun ketika bekerja secara <i>remote</i>                              |  |  |  |  |

### Skala C

| No | Pernyataan                                                                                               | SS | S | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1  | Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah hal yang inginsaya lakukan.                              |    |   |    |     |
| 2  | Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang inginsaya miliki.                 |    |   |    |     |
| 3  | Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan                                 |    |   |    |     |
| 4  | Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya                                                    |    |   |    |     |
| 5  | Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja                |    |   |    |     |
| 6  | Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya                  |    |   |    |     |
| 7  | Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.                             |    |   |    |     |
| 8  | Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya |    |   |    |     |
| 9  | Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan diluar pekerjaan saya.       |    |   |    |     |

|    |                                                                                                                  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 10 | Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya.                        |  |  |  |  |
| 11 | Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya             |  |  |  |  |
| 12 | Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah          |  |  |  |  |
| 13 | Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya |  |  |  |  |
| 14 | Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan                                             |  |  |  |  |
| 15 | Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya               |  |  |  |  |





## Lampiran 2. Data Jawaban Responden

### Jawaban Responden untuk Variabel X

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3         | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 4         | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 5         | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   |
| 6         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 7         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 8         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2   | 4   | 3   | 1   | 3   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 9         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 10        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 11        | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   |
| 12        | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   |
| 13        | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 14        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 15        | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 16        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 17        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 18        | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 19        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 20        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 21        | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 1  | 1   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   |
| 22        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 23        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 24        | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   |
| 25        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 26        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 27        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 28        | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 29        | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   |
| 30        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 31        | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 32        | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 1  | 4   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 1   | 4   | 3   |
| 33        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 34        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 35        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 36        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 1   | 2   | 4   | 1   | 4   | 4   |

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 37        | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 38        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 39        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 40        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 41        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 42        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 43        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 44        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 45        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 46        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 47        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 48        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 49        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 50        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 51        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 52        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 53        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 54        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 55        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 56        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 57        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 58        | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 59        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 60        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 61        | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3   | 2   | 4   | 1   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   |
| 62        | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 63        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 64        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 65        | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 66        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 67        | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 68        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 69        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 70        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 71        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 72        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 73        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 74        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 75        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 76        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 77        | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 78        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 79        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 80        | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 81        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 82        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 83        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 84        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 85        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 86        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 87        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 88        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 89        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 90        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 91        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 92        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 93        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 94        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 95        | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 96        | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 97        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 98        | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 99        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 3   | 1   | 4   | 3   |
| 100       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   |
| 101       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 102       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 103       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 104       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 105       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 106       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 107       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 108       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 109       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 110       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 111       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 112       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 113       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 114       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 115       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 116       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 117       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 118       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   |
| 119       | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 120       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 121       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 122       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 123       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 124       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 125       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 126       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 127       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 128       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 129       | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 130       | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 3   |
| 131       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 1   | 1   | 4   |
| 132       | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 1   | 4   | 3   |
| 133       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 134       | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   |
| 135       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 136       | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 137       | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 138       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 139       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 140       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 141       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 142       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 143       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 3   |
| 144       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 145       | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 146       | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 147       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 148       | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 4   | 3   |
| 149       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 150       | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   |
| 151       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 152       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 153       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 154       | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 155       | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 156       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 157       | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 158       | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 159       | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 160       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 161       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 162       | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   |
| 163       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 164       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 165       | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   |
| 166       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 167       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 168       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 169       | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 170       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 171       | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 172       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 173       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 174       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 175       | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 176       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 177       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 178       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 179       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 180       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 181       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 182       | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   |
| 183       | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 184       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 185       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 186       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 187       | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   |
| 188       | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 189       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 190       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 191       | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   |
| 192       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 193       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 194       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 195       | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 1   | 3   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   |
| 196       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 197       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 198       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 199       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 200       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 201       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 202       | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 3   | 4   | 1   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   |
| 203       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 204       | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 205       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |



| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 206       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 207       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 208       | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   |
| 209       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 210       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 211       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 212       | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   |
| 213       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 214       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 215       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 216       | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   |
| 217       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 218       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 219       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 220       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 221       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 222       | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   |
| 223       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
| 224       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 225       | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 226       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 227       | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 228       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 229       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 230       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 231       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 232       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 233       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 234       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 235       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
| 236       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 237       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 238       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 239       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 240       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 241       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 242       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 243       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 244       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 245       | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 1   | 3   | 4   | 1   | 3   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 246       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 247       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 248       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 249       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 250       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 251       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 252       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 253       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 254       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 255       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

## Jawaban Responden untuk Variabel Y.

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1         | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3         | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 4         | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   |
| 5         | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 6         | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 7         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 8         | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2   | 3   | 1   | 4   | 1   | 2   | 4   | 3   | 3   |
| 9         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 10        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 11        | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 12        | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 13        | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   |
| 14        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 15        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 16        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 17        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 18        | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 19        | 3  | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 20        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 21        | 4  | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 1  | 2  | 2   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   |
| 22        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 23        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 24        | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 25        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 26        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 27        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 28        | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 29        | 3  | 3  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 30        | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 31        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 32        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   |

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 33        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 34        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1   | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   | 1   | 4   | 1   |
| 35        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 36        | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2   | 2   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   |
| 37        | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   |
| 38        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 39        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 40        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 41        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 42        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 43        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 44        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 45        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 46        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 47        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 48        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 49        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 50        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 51        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 52        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 53        | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 54        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 55        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 56        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 57        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 58        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 59        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 60        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 61        | 4  | 2  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 62        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 63        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 64        | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 65        | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   |
| 66        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 67        | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 68        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 69        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 70        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 71        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 72        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 73        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 74        | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 75        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 76        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 77        | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 78        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 79        | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 80        | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 81        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 82        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 83        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 84        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 85        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 86        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 87        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 88        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 89        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 90        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 91        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 92        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 93        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 94        | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   |
| 95        | 3  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 96        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 97        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 98        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 99        | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 100       | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   |
| 101       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 102       | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 103       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 104       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 105       | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 106       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 107       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 108       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 109       | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 1   |
| 110       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 111       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 112       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 113       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 114       | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 115       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 116       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 117       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 118       | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 119       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 120       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 121       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 122       | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 123       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 124       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 125       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 126       | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 127       | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 128       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 129       | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 130       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   |
| 131       | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 132       | 4  | 1  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 3  | 4  | 2   | 1   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 133       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 134       | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   |
| 135       | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 1   | 2   | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 3   |
| 136       | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 137       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 138       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 139       | 4  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 140       | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 141       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 142       | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 143       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 144       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 145       | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 146       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 147       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 148       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 149       | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 150       | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 151       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 152       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 153       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 154       | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 155       | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 156       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 157       | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 158       | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 159       | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 160       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
| 161       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 162       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   |
| 163       | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 164       | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   |
| 165       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 166       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 167       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 168       | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   |



| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 169       | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   |
| 170       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 171       | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   |
| 172       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 173       | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 174       | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 175       | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 176       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 177       | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 178       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 179       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 180       | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 181       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 182       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 183       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 184       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 185       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 186       | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 187       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 188       | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 189       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 190       | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 191       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 192       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 193       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 194       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 195       | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   |
| 196       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 197       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 198       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   |
| 199       | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 200       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 201       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 202       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 203       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 204       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   |
| 205       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 206       | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 207       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 208       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 209       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 210       | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 211       | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 212       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 213       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 214       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 215       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 216       | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   |
| 217       | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   |
| 218       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 219       | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 220       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 221       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 222       | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 223       | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 224       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 225       | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   |
| 226       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 227       | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 1  | 4  | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 228       | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 229       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 230       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 231       | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   |
| 232       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 233       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 234       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 235       | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 236       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 237       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 238       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 239       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 240       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 241       | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 242       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 243       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 244       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 245       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 246       | 4  | 1  | 1  | 2  | 1  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   |
| 247       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 248       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   |
| 249       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 250       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 251       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 252       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 253       | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 254       | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 255       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

## Jawaban Responden Untuk Variabel M

| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3         | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 5         | 4  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 3   |
| 6         | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 7         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 8         | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 9         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 10        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 11        | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   |
| 12        | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   |
| 13        | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 14        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 15        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 16        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 17        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 18        | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 19        | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 20        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 21        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   |
| 22        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 23        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 24        | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 25        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 26        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 27        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 28        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 29        | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 30        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 1   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 31        | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 32        | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 33        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 34        | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   |
| 35        | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 36        | 4  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 37        | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   |
| 38        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 39        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 40        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 41        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 42        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |

| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 43        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 44        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 45        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 46        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 47        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 48        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 49        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 50        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 51        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 52        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 53        | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 54        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 55        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 56        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 57        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 58        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 59        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 60        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 61        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   |
| 62        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 63        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 64        | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 65        | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 66        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 67        | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 68        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 69        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 70        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 71        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 72        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 73        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 74        | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 75        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 76        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 77        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 3   |
| 78        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 79        | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 80        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 81        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 82        | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 83        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 84        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 85        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 86        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 87        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 88        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 89        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 90        | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 91        | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 92        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 93        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 94        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 95        | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 96        | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 97        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 98        | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 99        | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 100       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 101       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 102       | 1  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 103       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 104       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 105       | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 106       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 107       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 108       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 109       | 3  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 110       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 111       | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 112       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 113       | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 114       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| 115       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 116       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 117       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 118       | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 119       | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 120       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 121       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 122       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 123       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 124       | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 125       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 126       | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 127       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 128       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 129       | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 130       | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   |
| 131       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 132       | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   |



| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 133       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 134       | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 135       | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 136       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 137       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 138       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 139       | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   |
| 140       | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 2   | 1   | 1   | 4   | 4   |
| 141       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 142       | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 143       | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 144       | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 145       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   |
| 146       | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 1  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 147       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 148       | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 149       | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 150       | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 151       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 152       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 153       | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 154       | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 155       | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 156       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 157       | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 158       | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 159       | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 160       | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 161       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 162       | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 163       | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| 164       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 165       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 166       | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 167       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 168       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 169       | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 170       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 171       | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 172       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 173       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 174       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 175       | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 176       | 4  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 177       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

| Responden | M | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 178       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 179       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 180       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 181       | 2 | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 182       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 183       | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 184       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 185       | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 186       | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 187       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 188       | 3 | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| 189       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 190       | 2 | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 191       | 4 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 3  | 4  | 1   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 192       | 2 | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   |
| 193       | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 194       | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 195       | 3 | 2  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 196       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 197       | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 198       | 2 | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 199       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 200       | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 201       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 202       | 2 | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 203       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 204       | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 205       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 206       | 2 | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 207       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 208       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 209       | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 210       | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 211       | 1 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 212       | 3 | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   |
| 213       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 214       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 215       | 4 | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 216       | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1   | 2   | 1   | 2   | 4   | 3   |
| 217       | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 218       | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 219       | 4 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 220       | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 221       | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 222       | 4 | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |

| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 223       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   |
| 224       | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 225       | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 226       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 2   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| 227       | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   |
| 228       | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 229       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 230       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 231       | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 232       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 233       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 234       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 235       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 236       | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 237       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 238       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 239       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 240       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 241       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 242       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 243       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 244       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 245       | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 246       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1   | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   |
| 247       | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 248       | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 249       | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 250       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 251       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 252       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 253       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 254       | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 255       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jalan Asrama No. 143 Medan, Kode Pos 20126

Telepon (061) 8452551, 8452261

Pos-el [disnaker@sumutprov.go.id](mailto:disnaker@sumutprov.go.id), Laman <http://www.disnaker.sumutprov.go.id>

Medan, 28 Oktober 2024

Nomor : 500.1.3/1754 -6/DIS NAKER/X/2024  
Sifat :  
Penting Lampiran : 1  
(satu) lembar  
Perihal : **Selesai Penelitian Bazi Puti Ayu Widyasana**

Yth : **Wakil Bidang Penjamin Mutu Program  
Pascasarjana Universitas Medan Area**

c.q. Sdr. Bazi Puti Ayu  
Widyasana di-  
Tempat

Sehubungan dengan Surat Bapak Nomor : 973/PPS-UMA/WDI/01/IX/2024 dan Nomor : 973/PPS-UMA/WDI/01/IX/2024, Tanggal 20 September 2024 tentang Izin Penelitian dan Pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara guna melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, untuk Mahasiswa Bapak atas nama :

N a m a : Bazi Puti Ayu Widyasana  
NPM : 221804066  
Program Studi : Magister Psikologi  
Judul Tesis : **“Pengaruh *Remote Working* Terhadap  
Komitmen Organisasi Karyawan  
Dengan *Work Life Balance* Sebagai  
Variabel Mediasi”**

Setelah mempertimbangkan proposal penelitian Mahasiswa tersebut (Sdr. Bazi Puti Ayu Widyasana), melalui surat ini Kami memberikan izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Dan bahwasannya Sdr. Bazi Puti Ayu Widyasana telah selesai melakukan penelitiannya. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta memberikan wawasan yang berguna bagi kebijakan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara.





2.

Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan selama pelaksanaan penelitian:

1. Waktu dan Tempat: Penelitian dapat dilakukan pada waktu dan tempat yang telah disepakati sebelumnya. Mohon untuk mengatur jadwal dengan baik agar tidak mengganggu kegiatan operasional dinas;
2. Etika Penelitian: Pastikan untuk menjaga etika penelitian, termasuk menghormati privasi responden dan menjaga kerahasiaan data yang diperoleh;
3. Laporan Hasil Penelitian: Kami berharap Mahasiswa yang bersangkutan dapat menyampaikan hasil penelitian kepada kami setelah selesai, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk konfirmasi atau informasi lebih lanjut, dapat menghubungi Kepala Bidang Hubungan Industrial, Sdr. Ririn Bidasari, SH, M.Hum (081362784429).

Demikian disampaikan atas bantuannya diucapkan terima kasih.



**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN**

**Dr. Drs. M. ISMAEL P. SINAGA, M.Si**  
**PEMBINA UTAMA MADYA**  
**NIP. 19730824 199203 1 001**

Date: April 13, 2025

## Manuscript Acceptance Letter

ID: 2783

Dear:

Bazi Puti Ayu Widyasana et al  
Universitas Medan Area

Thank you for your submission to our journal!

We are pleased to inform you that your paper entitled "**THE EFFECT OF REMOTE WORKING ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH WORK-LIFE BALANCE AS A MEDIATOR**" reviewed by 2 reviewers and had a positive opinion. This paper has been accepted for publication at the peer-reviewed *Multidisciplinary Output Research For Actual and International Issue (MORFAI JOURNAL)* to be published in **Volumes 5, Number 2 (2025)**.

Thank you for publishing with us. We look forward to receiving future manuscripts from you.

With warm regards,



Irada Sinta, SP., M.Si., C.P.C.L.E.  
Editor in Chief

