

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
MELALUI *WORK-FAMILY CONFLICT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

**TESIS**

**OLEH**

**DARA ARDIANI  
NPM. 221804012**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
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 26/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/8/25

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
MELALUI *WORK-FAMILY CONFLICT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi  
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh:

**DARA ARDIANI  
NPM. 221804012**



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

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel Mediator

Nama : Dara Ardiani

NPM : 221804012

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**



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

**Pembimbing II**



**Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**


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

**Direktur**


**Prof. Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.**

**Telah di Uji Pada Tanggal : Jum'at, 21 Maret 2025**

---

Nama : Dara Ardiani

NPM : 221804012

**Panitia Penguji Tesis**

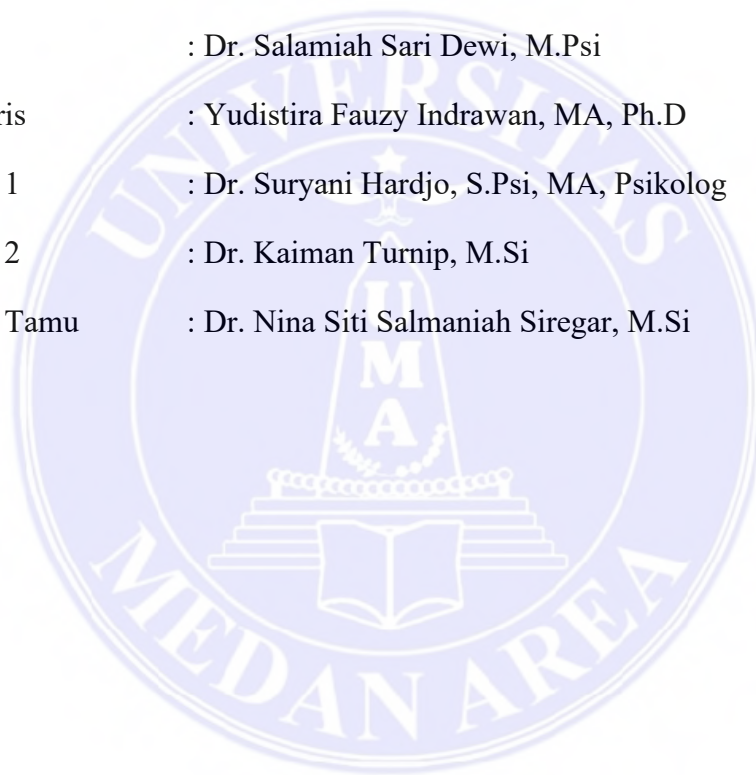
Ketua : Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Penguji 1 : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Penguji 2 : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si



## PERNYATAAN

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

Medan, Maret 2025



**Dara Ardiani**  
**NPM. 221804012**

## 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 : Dara Ardiani  
NPM : 221804012  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel Mediator.**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Maret 2025

Yang menyatakan



Dara Ardiani  
221804012

## ABSTRAK

**Ardiani, Dara. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel Mediator. Magister Psikologi Program PascaSarjana Universitas Medan Area. 2024.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja perawat dengan *work-family conflict* (WFC) sebagai variabel mediator. Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konflik pekerjaan-keluarga (WFC) merujuk pada ketegangan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap WFC dengan nilai t-statistik sebesar 22,033 ( $> 1,96$ ) dan p-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, WFC terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 10,248 ( $> 1,96$ ) dan p-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), mendukung hipotesis kedua. POS juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 3,041 ( $> 1,96$ ) dan p-value sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, WFC berperan sebagai mediator dalam hubungan antara POS dan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 3,092 ( $> 1,96$ ) dan p-value sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ), mendukung hipotesis keempat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui pengurangan konflik pekerjaan-keluarga. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat sekaligus mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*.

## ABSTRACT

**Ardiani, Dara. The Influence of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses Through Work-Family Conflict as a Mediator Variable. Master of Psychology Postgraduate Program, Medan Area University. 2024.**

This study aims to analyze the influence of perceived organizational support (POS) on nurses' job satisfaction with work-family conflict (WFC) as a mediator variable. Perceived organizational support (POS) is an employee's perception of the extent to which the organization cares about their well-being. Work-family conflict (WFC) refers to the tension that arises due to an imbalance between work demands and family responsibilities, which can affect job satisfaction. This study uses a quantitative approach with the path analysis method to test the relationship between variables. The results of the analysis show that POS has a significant effect on WFC with a t-statistic value of 22.033 ( $> 1.96$ ) and a p-value of 0.000 ( $< 0.05$ ), so the first hypothesis is accepted. Furthermore, WFC is proven to have an effect on job satisfaction with a t-statistic value of 10.248 ( $> 1.96$ ) and a p-value of 0.000 ( $< 0.05$ ), supporting the second hypothesis. POS also has a direct effect on job satisfaction with a t-statistic value of 3.041 ( $> 1.96$ ) and a p-value of 0.002 ( $< 0.05$ ), so the third hypothesis is accepted. In addition, WFC acts as a mediator in the relationship between POS and job satisfaction, as indicated by a t-statistic value of 3.092 ( $> 1.96$ ) and a p-value of 0.002 ( $< 0.05$ ), supporting the fourth hypothesis. The results of this study indicate that perceived organizational support not only has a direct effect on job satisfaction, but also indirectly through reducing work-family conflict. These findings underscore the importance of creating a supportive work environment to improve nurse job satisfaction while reducing work-family conflict.).

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Work-Family Conflict.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel Mediator**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moral dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr.Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog.
4. Komisi Pembimbing, Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog.

dan Bapak Dr. Kaiman Turnip, MAP. Terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan Tesis ini.

5. Seluruh Dosen Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah ikhlas dan tulus membimbing dan mengajarkan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Kepada Orang Tua Peneliti Bapak Sunardi dan Ibu Mariani, Am.Keb. yang

selalu mendo'akan, serta memberikan dukungan kepada Peneliti.

7. Kepada Adik Peneliti Desi Ardiani, S. Pd. Terima kasih atas dukungan dan do'a yang selalu diberikan.

8. Kepada Suami Peneliti Abdurrahman Al-Azizi, Lc. Yang selalu mendo'akan, serta memberikan dukungan kepada Peneliti.

9. Rekan-rekan mahasiswa Kelas A Stambuk 2022 Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area, dan

10. Seluruh staff / pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

11. Kepala Puskesmas Sungai Iyu Kecamatan Bendahara, Ibu Puji Hastuti G, S.Tr.Keb.Bd.

Peneliti berharap Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima. Aamiin.

Medan, Maret 2025

Peneliti

**Dara Ardiani**  
**NPM. 221804012**

## DAFTAR ISI

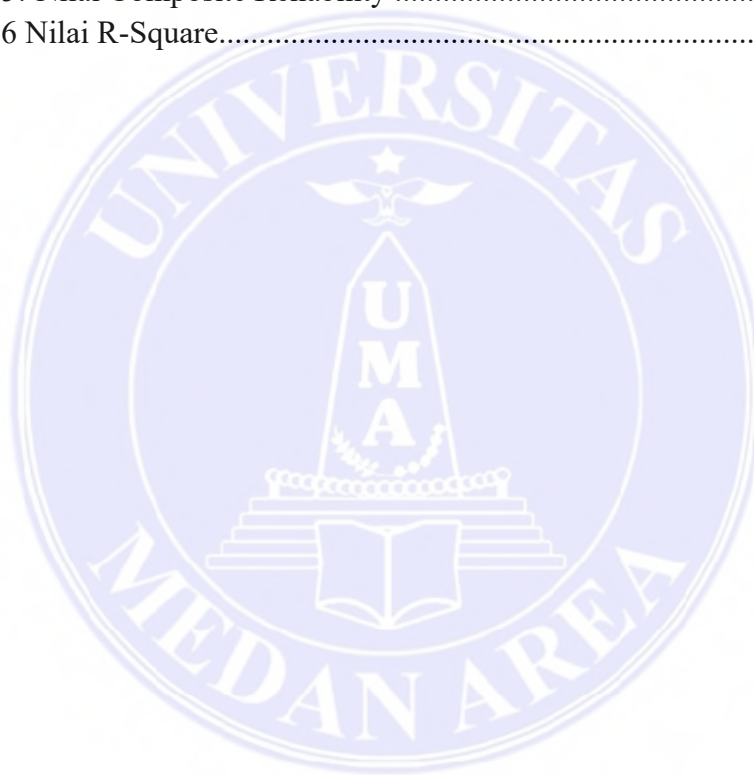
|                                                                                                                     |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                                                | <b>i</b>    |
| <b>ABTRACT .....</b>                                                                                                | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                                                          | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                                                              | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                                           | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                                                           | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                                                                        | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                                                                      | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                                                                                            | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                                                                           | 11          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                                                                         | 12          |
| 1.4 Hipotesis Penelitian .....                                                                                      | 12          |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                                                                                        | 13          |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis.....                                                                                         | 13          |
| 1.5.2 Manfaat Praktis.....                                                                                          | 13          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                                                                | <b>14</b>   |
| 2.1 Kepuasan Kerja .....                                                                                            | 14          |
| 2.1.1 Defenisi Kepuasan Kerja .....                                                                                 | 14          |
| 2.1.2 Aspek Kepuasan Kerja .....                                                                                    | 15          |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....                                                          | 20          |
| 2.2 <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                                   | 22          |
| 2.2.1 Defenisi Perceived Organizational Support.....                                                                | 22          |
| 2.2.2 Aspek Perceived Organization Support.....                                                                     | 24          |
| 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perceived Organizational Support.....                                                | 26          |
| 2.2.4 Indikator Perceived Organizational Support .....                                                              | 28          |
| 2.3 Work-Family Conflict .....                                                                                      | 29          |
| 2.3.1 <i>Defenisi Work Family Conflict</i> .....                                                                    | 29          |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Work Family Conflict .....                                                                        | 31          |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-family confilct</i> .....                                             | 31          |
| 2.3.4 Aspek-aspek <i>Work Family Conflict</i> .....                                                                 | 34          |
| 2.3.5 Dimensi <i>Work-family confilct</i> .....                                                                     | 35          |
| 2.4 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work-Family Conflict.....                                    | 37          |
| 2.5 Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja .....                                                     | 38          |
| 2.6 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja .....                                         | 40          |
| 2.7 Peran Mediasi Work-Family Conflict dalam Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja..... | 42          |
| 2.8 Kerangka Konseptual .....                                                                                       | 46          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                                              | <b>47</b>   |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....                                                                               | 47          |

|                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2 Bahan dan Alat .....                                                                                       | 47        |
| 3.2.1 Skala Kepuasan Kerja .....                                                                               | 47        |
| 3.2.2 Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) .....                                                | 49        |
| 3.2.3 Skala Work Family Conflict .....                                                                         | 50        |
| 3.3 Metode Penelitian .....                                                                                    | 51        |
| 3.3.1 Desain Penelitian .....                                                                                  | 51        |
| 3.3.2 Identifikasi Variabel .....                                                                              | 52        |
| 3.3.3 Defenisi Operasional .....                                                                               | 53        |
| 3.3.4 Teknik Analisa Data .....                                                                                | 54        |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                                                                                  | 57        |
| 3.4.1 Populasi .....                                                                                           | 57        |
| 3.4.2 Sampel .....                                                                                             | 58        |
| 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....                                                                          | 58        |
| 3.5 Prosedur Kerja .....                                                                                       | 58        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                            | <b>61</b> |
| 4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....                                                                           | 61        |
| 4.2 Orientasi Kancas Penelitian .....                                                                          | 61        |
| 4.3. Persiapan Penelitian .....                                                                                | 61        |
| 4.3.1 Persiapan Adminitrasi .....                                                                              | 61        |
| 4.3.2 Persiapan Alat Pengumpulan Data .....                                                                    | 62        |
| 4.4 Pelaksanaan Penelitian .....                                                                               | 63        |
| 4.4.1 Pengambilan Data Penelitian .....                                                                        | 63        |
| 4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....                                                                   | 63        |
| 4.6 Analisis Karakteristik Responden .....                                                                     | 64        |
| 4.6.1 Usia Responden .....                                                                                     | 64        |
| 4.6.2 Pendidikan Terakhir Responden .....                                                                      | 65        |
| 4.6.3 Usia Pernikahan Responden .....                                                                          | 66        |
| 4.6.4 Masa Kerja Responden .....                                                                               | 67        |
| 4.6.5 Jumlah Anak dari Responden.....                                                                          | 68        |
| 4.7 Analisis Inferensial Menggunakan Struktual Equation Modeling (Sem).....                                    | 69        |
| 4.7.1 Pengujian Outer Model (Model Pengukuran ) .....                                                          | 69        |
| 4.7.2 Uji Validitas Instrumen .....                                                                            | 70        |
| 4.7.3 Uji Reliabilitas.....                                                                                    | 80        |
| 4.8 Pengujian Hipotesis .....                                                                                  | 82        |
| 4.8.1 Pengujian Hipotesis.....                                                                                 | 82        |
| 4.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....                                                                      | 86        |
| 4.9.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work Family Conflict</i> Pada Perawat ..... | 87        |
| 4.9.2 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat .....                          | 89        |

|                                                                                                                        |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.9.3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat .....                             | 90         |
| 4.9.4 Peran Mediator Work-Family Conflict dalam Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja..... | 92         |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                                  | <b>96</b>  |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                                   | 96         |
| 5.2 Saran .....                                                                                                        | 97         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                            | <b>98</b>  |
| <b>LAMPIRAN I DATA PENELITIAN .....</b>                                                                                | <b>110</b> |
| <b>LAMPIRAN 2 SKALA PENELITIAN .....</b>                                                                               | <b>149</b> |
| <b>INFORMED CONSENT .....</b>                                                                                          | <b>150</b> |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN .....</b>                                                          | <b>151</b> |
| <b>IDENTITAS DIRI .....</b>                                                                                            | <b>152</b> |
| <b>PETUNJUK PENGISIAN SKALA A .....</b>                                                                                | <b>152</b> |
| <b>PETUNJUK PENGISIAN SKALA B .....</b>                                                                                | <b>154</b> |
| <b>PETUNJUK PENGISIAN SKALA C .....</b>                                                                                | <b>155</b> |
| <b>LAMPIRAN 3 TAHAP HASIL PENELITIAN .....</b>                                                                         | <b>157</b> |
| <b>LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI .....</b>                                                                                    | <b>166</b> |
| <b>LAMPIRAN 5 IZIN MENGGUNAKAN SKALA .....</b>                                                                         | <b>168</b> |
| <b>LAMPIRAN 6 SK IZIN PENELITIAN .....</b>                                                                             | <b>172</b> |
| <b>LAMPIRAN 7 SK SELESAI PENELITIAN .....</b>                                                                          | <b>174</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja .....                               | 48 |
| Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Perceived <i>Organizational Support (POS)</i> ..... | 49 |
| Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala <i>Work- Family Conflict</i> .....                  | 50 |
| Tabel 3.4 Tabel Perawat Di Kecamatan Bendahara.....                                  | 57 |
| Tabel 4.1. Nilai <i>Loading Factor</i> Iterasi Pertama .....                         | 70 |
| Tabel 4.2. <i>Loading Factor</i> Iterasi Kedua.....                                  | 74 |
| Tabel 4.3. <i>Loading Factor</i> Iterasi Ketiga.....                                 | 76 |
| Tabel 4.4. Hasil <i>Cross Loading</i> .....                                          | 79 |
| Tabel 4.5. Nilai Composite Reliability .....                                         | 81 |
| Tabel 4.6 Nilai R-Square.....                                                        | 81 |



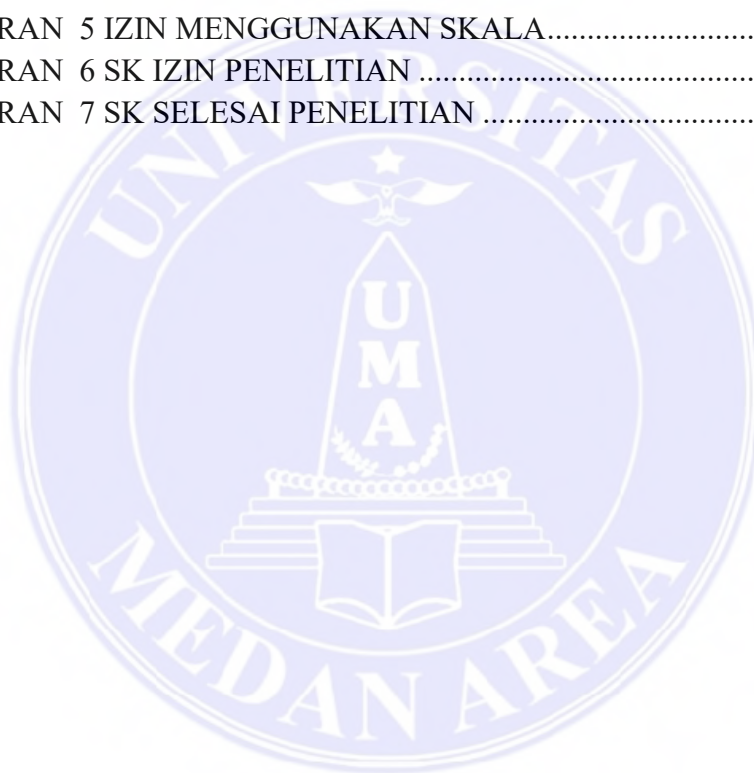
## DAFTAR GAMBAR

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian .....                                | 46 |
| Gambar 4.1. Data Responden Menurut Usia .....                              | 64 |
| Gambar 4.2. Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....               | 65 |
| Gambar 4.3. Data Responden Menurut Usia Pernikahan .....                   | 66 |
| Gambar 4.4. Data Responden Menurut Masa Kerja .....                        | 67 |
| Gambar 4.5. Data Responden Menurut Jumlah Anak.....                        | 68 |
| Gambar 4.6. Hasil Analisis Model Iterasi (PLS_Algorithm) Ke 3_Fit .....    | 83 |
| Gambar 4.7. Hasil Analisis Model Iterasi (PLS_Bootstrapping) Ke 3_Fit..... | 84 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN .....                       | 110 |
| LAMPIRAN 2 SKALA PENELITIAN .....                      | 149 |
| INFORMED CONSENT .....                                 | 150 |
| LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN ..... | 151 |
| IDENTITAS DIRI.....                                    | 152 |
| PETUNJUK PENGISIAN SKALA A .....                       | 152 |
| PETUNJUK PENGISIAN SKALA B .....                       | 154 |
| PETUNJUK PENGISIAN SKALA C .....                       | 155 |
| LAMPIRAN 3 TAHAP HASIL PENELITIAN .....                | 157 |
| LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI.....                            | 166 |
| LAMPIRAN 5 IZIN MENGGUNAKAN SKALA.....                 | 168 |
| LAMPIRAN 6 SK IZIN PENELITIAN .....                    | 172 |
| LAMPIRAN 7 SK SELESAI PENELITIAN .....                 | 175 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Tenaga Kesehatan berperan penting dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, tenaga kesehatan juga harus selalu bersikap professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kompetensi dan etika pekerjaannya (Sabiq & Miftahuddin, 2017). Perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki posisi penting dalam pembangunan dan penanganan yang terkait di bidang kesehatan masyarakat (Jumariah & Mulyadi, 2017). Pada saat yang sama, perawat juga memainkan peran penting dalam bekerja bersama profesional kesehatan lainnya (Matziou et al., 2014).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan tingkat tinggi yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan hukum yang berlaku. Sebagai profesi kesehatan, perawat bertanggung jawab untuk memberikan perhatian kepada individu, keluarga, dan masyarakat dalam rangka menjaga kesehatan dan kualitas hidup mereka (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan (2023) sampai dengan 4 Januari 2023 terdapat 1,26 juta tenaga kesehatan di Indonesia. Sebagian besar tenaga perawat terdiri dari perempuan dalam usia reproduktif (Killien, 2004), serta perannya juga sebagai pelaku atau pemberi pengasuhan professional yang terbesar (Killien, 2004). Perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit yang berhadapan

langsung dengan pasien dimana kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh perawat yang harus bertanggung jawab terhadap pasiennya (Sahrah, 2017).

Untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang optimal diperlukan kepuasan kerja dari perawatnya (Harjianto, 2019; Nursalam, 2002). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan motivasi perawat di dalam organisasi dimana kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan efektivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia, seperti kinerja, kualitas, dan loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak pada kesehatan fisik dan mental perawat (Riggio, 2015; Spector, 1997).

Kepuasan kerja juga merupakan variabel penting untuk melihat bagaimana individu bertindak dalam pekerjaannya (Syani et al., 2021). Kepuasan kerja pada perawat dapat disebabkan karena perawat menyukai pekerjaan yang dilakukan, nyaman dengan rekan kerja, menyukai supervisor atau atasan dan peraturan organisasi yang ketat tetapi tidak menghambat perawat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Zakiah et al., 2020). Selain itu, Lingkungan kerja perawat adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku perawat (Enns & Sawatzky, 2016). Lingkungan kerja perawat yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan psikologis perawat akan meningkatkan kepuasan kerja pada perawat (Pahlevan Sharif et al., 2018; Yasin et al., 2020).

Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pemberdayaan struktural yang memungkinkan

perawat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, komitmen organisasi yang mencerminkan loyalitas dan identifikasi perawat terhadap rumah sakit, komitmen profesional yang menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab perawat terhadap profesi, stres kerja yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja perawat, kepuasan pasien yang merupakan indikator hasil pelayanan kesehatan, rasio pasien-perawat yang menentukan beban kerja dan kualitas asuhan perawat, modal sosial yang mencakup hubungan antara perawat dan pasien, kolega, atasan dan pihak lain, praktik berbasis bukti yang mengacu pada penggunaan pengetahuan ilmiah terbaru dalam pelayanan kesehatan, dan latar belakang etnis yang dapat mempengaruhi persepsi dan sikap perawat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat rumah sakit dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut (H. Lu et al., 2019).

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan (Karambut & Noormijati, 2012). Berbagai usaha yang akan dilakukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat seperti pemenuhan kebutuhan yang diharapkan dalam pengaturan kerja, kebahagiaan atau respon emosional yang positif terhadap kondisi kerja, serta nilai atau keseimbangan pekerjaan tersebut. Atribut-atribut ini juga dipengaruhi oleh kondisi emosional, demografi, karakteristik pekerjaan dan juga faktor lingkungan. Kepuasan kerja perawat akan berdampak signifikan pada perawat itu sendiri dan juga pasien (Liu et al., 2016).

Penyebab ketidakpuasan kerja bagi perawat salah satunya berasal dari adanya *work-family conflict* (Allen et al., 2013). Mauno & Ruokolainen, (2015)

menunjukkan bahwa kurangnya dukungan *work-family conflict* memiliki risiko yang besar terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya di banyak negara menegaskan bahwa prevalensi *work-family conflict* di kalangan perawat cukup tinggi dan sebagian besar berada pada tingkat yang tinggi (Grzywacz et al., 2006; Suresh & Kodikal, 2017; Zandian et al., 2020). *Work-family conflict* adalah kondisi yang dialami oleh seseorang yang merasa kesulitan untuk memenuhi peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga.

*Work-family conflict* dapat bersifat dua arah, yaitu ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga (*work-to-family conflict*) atau ketika tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan (*family-to-work conflict*). *Work-family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesejahteraan individu dan organisasi (Frone et al., 1997; Kelly & Carter, 2014). Chen et al (2015) menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja secara tidak langsung dipengaruhi oleh tingginya *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja.

Intensitas terjadinya *work-family conflict* lebih berpotensi terjadinya pada pekerja wanita dibandingkan pria (Apperson et al., 2002; Fox et al., 2011) dan berstatus sudah menikah (Hayati & Armida, 2020). Kondisi *work-family conflict* ini akan semakin parah dan sering terjadi terutama pada perawat UGD yang harus bekerja dengan kecepatan dan intensitas yang tinggi (Fei et al., 2023).

Perawat yang banyak didominasi oleh perempuan akan mengalami *dual career* yang merangkap peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, merupakan beban yang signifikan. Situasi ini memunculkan tingkat intensitas peran ganda yang tinggi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada penurunan kinerja

kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh dampak negatif seperti depresi, peningkatan keluhan fisik, dan penurunan tingkat energi (Afrilia & Utami, 2018).

Hal ini didukung oleh Pietromonaco et al (1986) yang melaporkan bahwa semakin banyak peran yang dijalani oleh seorang wanita, maka akan semakin banyak area yang berbeda dalam hidupnya yang dapat menjadi sumber kesenangan pribadi. Kemudian Yunita (2020) menambahkan adanya peran ganda pada wanita memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kepuasan hidupnya dikarenakan tuntutan pekerjaan sebagai istri atau ibu di luar rumah.

Selain itu, adanya sistem *shift* pada perawat menjadi penyebab peningkatan resiko mengalami konflik yang dikaitkan dengan *work-to-family conflict* maupun *family-to-work conflict*, adanya penurunan kualitas kehidupan kerja yang akan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan perawat (Al-Hammouri & Rababah, 2023). Dalam menghadapi tantangan tersebut, dan mengatasi konflik ini, pekerja sosial menggunakan berbagai cara seperti mencari dukungan dari atasan dan rekan kerja, melakukan *cognitive reframing* untuk mengubah persepsi, berkomunikasi dengan baik dengan keluarga dan klien, membuat batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengatur waktu dengan efisien, memanfaatkan fleksibilitas pekerjaan yang tersedia, dan mengembangkan hobi pribadi yang dapat memberi mereka kepuasan (Kalliath & Kalliath, 2014).

Hubungan antara perawat dan organisasi dapat dijelaskan dengan teori dukungan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki kesejahteraan yang lebih baik, karena karyawan tersebut percaya bahwa organisasi akan menghargai usaha yang telah

dilakukan, memperhatikan kepentingan, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) adalah ukuran dari persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi mendukung karyawan (Kurtessis et al., 2015). POS merupakan jaminan bahwa organisasi akan memberikan bantuan kepada karyawan ketika diperlukan sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan memiliki efek utama dan penyangga pada keterikatan emosional perawat terhadap organisasi sehingga dapat menurunkan efek buruk pada beban kerja perawat dan gangguan *work-family conflict* (Tayfur Ekmekci et al., 2021). Adanya upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis karyawan akan memberikan respon positif terhadap nilai dari perilaku organisasi tersebut (Avey et al., 2009). Pada akhirnya tujuan akhirnya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Luthans et al., 2007), kesejahteraan karyawan (Avey et al., 2010), dan juga kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (Larson & Luthans, 2006).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wattoo et al., (2018) dimana penilaian yang positif terhadap organisasi akan memberikan sumber daya yang berlimpah, kemampuan dalam menghadapi konflik yang lebih baik dan meningkatkan fasilitas dalam lingkup pekerjaan-keluarga. Penelitian pada perawat terkait hal ini dilakukan oleh Hashish, (2017) dimana adanya hubungan yang positif dan bermakna antara bagaimana perawat menilai iklim kerja etis di tempat mereka bekerja dan bagaimana mereka merasakan dukungan organisasi, loyalitas, dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sharif et al (2018) ditemukan bahwa persepsi perawat terhadap dukungan organisasi berhubungan dengan kualitas pelayanan, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Di Indonesia sendiri penelitian terkait variabel ini dilakukan oleh Laning et al (2019) dan Sari (2019) dimana penelitian keduanya memberikan gambaran pentingnya persepsi perawat terhadap dukungan yang diberikan organisasi dan kepuasan kerja.

Adapun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *work-family conflict* akan berdampak pada hubungan antara *percieved organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) dan kepuasan kerjanya (Muzakki & Heryyanto, 2022). Apabila perawat tidak dapat menyelesaikan *work-family conflict* yang dialami dengan baik, maka akan menyebabkan tekanan psikologis, kecemasan ataupun depresi (Amstad et al., 2011; Hayati & Armida, 2020).

*Work-family conflict* dipahami akan memiliki konsekuensi pada kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, kepuasan karyawan terhadap organisasinya, dan juga pada komitmen afektif karyawan, kesediaan dan antusiasme mereka untuk mendukung organisasi tempat mereka berada (Lu et al., 2017; Nohe et al., 2015). Konsekuensi dari *work-family conflict* akan memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan (Haar, 2013), kepuasan dan komitmen (Allen et al., 2013). Dengan fenomena meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja sejalan dengan tingginya tingkat pendidikan. Peran perempuan tak bisa dipandang sebelah mata lagi. Mereka yang berpendidikan tinggi, akan cenderung juga mengejar karier bisnis, pekerjaan, dan profesional sesuai bidang keahlian (Handini, dkk, 2014).

Adapun alasan perempuan untuk bekerja di luar rumah sangat bervariasi, perempuan termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Pertama, kebutuhan ekonomi; dimana semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat perempuan merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga memutuskan untuk bekerja. Penghasilan suami yang tidak mencukupi seringkali menjadi alasan bagi perempuan untuk bekerja.

Kedua, dengan memiliki pendapatan sendiri, perempuan juga ingin mengurangi ketergantungannya secara ekonomi pada suaminya, terutama untuk membeli barang-barang yang ia sukai. Alasan ketiga adalah untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat. Dengan bekerja, perempuan akan merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki.

Peran wanita saat ini semakin diakui sehingga memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki yang dikenal sebagai emansipasi wanita. Pekerja wanita memiliki konsekuensi baik positif maupun negatif dari peran ganda yang dijalannya. Selain itu, juga memiliki tanggung jawab menjadi seorang ibu yang harus mengasuh dan mendidik anaknya dengan baik sekaligus menjadi istri yang harus melayani suami. Dengan adanya peran wanita sebagai pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga karena terdapat dua sumber pendapatan yaitu dari suami dan istri yang bekerja.

Hal ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan rumah tangga yang semakin lama semakin meningkat. Biaya pendidikan anak juga semakin

meningkat sehingga diperlukan pemasukan yang lebih besar yaitu salah satunya dengan cara pasangan suami istri yang bekerja. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa peran istri sebagai pekerja memicu terjadinya konflik antar peran (Junaidi, 2017). Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesenjangan pada kedua peran yang dijalani sehingga pelaku peran ganda perlu diperhatikan demi kelangsungan hidupnya yang sejahtera. Peristiwa tersebut dapat disebut dengan *work family conflict*.

Menurut Retnaningrum & Musadieg (2016), *work family conflict* dibagi menjadi dua yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW). WIF merupakan konflik yang terjadi antara peran pada organisasi sebagai karyawan dengan peran pada keluarga sebagai ibu yang selanjutnya waktu dengan keluarga menjadi tersita dikarenakan urusan pekerjaan. Misalnya, seorang wanita pekerja harus mengerjakan tugas pada organisasinya hingga lembur dikantor atau mengurus anak dirumah. Jadi, pemenuhan peran sebagai pekerja dapat mengurangi waktu dengan keluarga. Sedangkan, FIW merupakan konflik yang terjadi antara peran pada keluarga menyebabkan adanya kesenjangan pada peran sebagai karyawan sehingga peran pada keluarga yang mempengaruhi peran pada organisasi. Misalnya, seorang wanita pekerja harus membatalkan agenda rapat bersama atasan dan koleganya dikarenakan anaknya sedang sakit.

Masalah bahkan lebih sering terjadi dalam rumah tangga yang mana ibu rumah tangganya bekerja dengan sistem shift, baik shift pagi, siang bahkan malam dan ini lebih banyak menimpa wanita yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit. Perawat yang memiliki jam kerja yang tidak teratur atau bekerja dalam shift

yang panjang beberapa diantara mengalami konflik waktu dengan keluarganya, mereka merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan merasa bersalah karena tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Beberapa perawat dipuskesmas mengeluhkan beban kerja yang berat, dimana ia harus merawat beberapa pasien dalam satu shift tanpa bantuan yang cukup dari rekan kerja ditambah lagi dengan pekerjaan dirumah yang sudah menantinya ketika selesai shift kerja. Hal ini membuatnya merasa lelah, stress dan tidak puas dengan pekerjaannya. Perawat yang mengalami *work family conflict* sangat merasa kelelahan karena harus memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, hal ini membuat mereka merasa tidak memiliki energi yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Seorang perawat dipuskesmas merasakan dukungan organisasi yang rendah, karena atasan dan rekan kerja tidak mendukung dan membantunya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, perawat ini juga memiliki *work family conflict* yang tinggi, karena ia memiliki waktu yang tidak cukup untuk keluarganya memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Seorang perawat memiliki anak kecil yang memerlukan perawatan, namun pimpinan tidak memberikan fleksibilitas waktu kerja yang cukup untuk perawat tersebut. Ia harus bekerja dalam shift yang panjang dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk merawat anaknya. Hal ini membuat perawat tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Beberapa diantara perawat tersebut juga mendapat peringatan karena sering telat datang ketika pergantian shift, karena mengantarkan anak sekolah atau menjemput anak ditempat penitipannya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam rumah tangga khususnya wanita yang bekerja sebagai perawat di beberapa puskesmas yang berada di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui *Work-family conflict* Sebagai Variabel Mediator.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat?
2. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family conflict* pada perawat?
3. Apakah ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada perawat?
4. Apakah ada peran *work-family conflict* sebagai mediator dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk dari rumusan masalah seperti apa yang ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah melihat :

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family conflict* pada perawat
3. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada perawat
4. Peran *work-family conflict* sebagai mediator dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat

### 1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dari hasil-hasil penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family conflict* pada perawat
2. Ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada perawat
3. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat
4. Ada peran *work-family conflict* sebagai mediator dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan isu kepuasan kerja pada perawat dengan melihat dukungan sosial dari organisasi dan juga *work-family conflict* yang dihadapi oleh perawat. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan dalam pengembangan teori, praktik dan juga panduan untuk merancang program atau intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan, pengetahuan, serta sebagai masukan kepada seluruh perawat khususnya yang berada di Puskesmas yang berada di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat dengan melihat dukungan sosial dari organisasi dan juga *work-family conflict* yang dihadapi oleh perawat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1. Definisi Kepuasan kerja**

Menurut Weiss (2002) kepuasan kerja mencakup penilaian individu terhadap pekerjaan atau keadaan pada saat individu bekerja yang mencerminkan reaksi mereka terhadap fitur, kontes, dan keuntungan dari pekerjaan di mana mereka terlibat. Menurut Luthans (dalam Yolanda, 2019) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja menurut Badeni (2017) dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain – lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Claudia (2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan dengan karyawan bukan hanya dengan pekerjaannya tetapi juga dalam ruang lingkup organisasi yang lebih luas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan positif dan cinta terhadap pekerjaannya. Perasaan ini akan tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa

senang dan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Ini mencakup perasaan positif atau negatif secara keseluruhan terhadap peran pekerjaan mereka (Helmi et al., 2022).

Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan sebagai pengaruh refleksi (*reflective*) dari pengalaman karyawan dan persepsinya terhadap tempat kerja. Individu menganggap bahwa kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman stress yang dialaminya. Oleh karena itu, penilaian kepuasan kerja dilakukan berdasarkan pada persepsi perawat terhadap ciri – ciri pekerjaan dalam suatu waktu, maka secara singkat kepuasan kerja itu tidak bisa diprediksi selaras atau kongruen dengan stress kerja yang dialami individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya sebagai hasil dari penilaiannya terhadap pekerjaan yang akan mengarahkan individu tersebut pada perilaku tertentu.

### 2.1.2. Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa terdapat enam aspek kepuasan kerja, antara lain:

#### a. Gaji

yakni sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Perawat melihat upah atau gaji sebagai

refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap Puskesmas.

b. *Work it-self*

yakni dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

c. Promosi

yakni ada atau tidak adanya kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan karier selama bekerja di Puskesmas.

d. Pengawasan

yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

yakni keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

f. Kondisi kerja

yakni sejauhmana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.

Sedangkan menurut Spector (dalam Agustian, 2018) menjelaskan ada 9 aspek dalam kepuasan kerja, yaitu :

a. Gaji

hal ini berkaitan dengan gaji yang diterima perawat, kenaikan upah, pendistribusian gaji yang merata juga persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan oleh perawat.

b. Promosi

hal ini mencakup kesempatan perawat untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat secara adil dan mempunyai kesempatan yang sama kepada perawat yang melakukan pekerjaan.

c. Supervisi

aspek ini berkaitan dengan bagaimana perawat mendapatkan pengawasan dari atasannya yang mana bukan hanya bersifat *job oriented* tetapi juga *employee oriented* seperti dukungan, pengertian, bersahabat, memberikan pujian atas kinerja perawat

d. Tunjangan

hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima perawat selain gaji yang diberikan secara adil oleh Puskesmas. Tunjangan dapat berupa *financial* seperti bonus maupun *non financial* seperti rencana pensiun, lingkungan kerja maupun fleksibilitas tempat kerja

e. Penghargaan

hal ini berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada perawat atas kerja keras dan pengabdiaannya untuk kemajuan puskesmas yang meliputi kenaikan gaji, bonus tahunan maupun kenaikan pangkat

f. Prosedur dan peraturan kerja

aspek ini merupakan langkah-langkah yang dilakukan perawat untuk menyelesaikan tugas berdasarkan standard puskesmas

berupa kebijakan yang ditetapkan Dinas Kesehatan yang meliputi birokrasi, beban kerja, undang-undang maupun standard pribadi.

g. Rekan kerja

hal ini berkaitan dengan hubungan perawat dengan rekan kerja, apakah hubungan dengan rekan kerjanya rukun dan saling melengkapi dan menyenangkan.

h. Jenis atau sifat pekerjaan

hal ini berkaitan dengan deskripsi pekerjaan yang diemban perawat apakah bervariasi, dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja, bagaimana peran dan jadwal kerja perawat serta apakah pekerjaan bertentangan dengan hati nurani perawat

i. Komunikasi

hal ini berhubungan dengan komunikasi dan interaksi antar perawat yang berlangsung dalam puskesmas. Kelancaran komunikasi dalam sebuah instansi akan membuat perawat lebih memahami tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi pada instansi.

Menurut As'ad (2000) ada lima yang merupakan aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Setiap pekerjaan memerlukan keahlian khusus sesuai dengan jenisnya.

Kesulitan atau kemudahan suatu pekerjaan, serta perasaan seseorang

bahwa kemampuannya dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut, dapat

mempengaruhi sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya.

b. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik adalah yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap seperti figur ayah, ibu, teman, dan pada saat yang sama sebagai pimpinan.

c. Teman Sejawat (*Workers*)

Ini berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja lainnya, baik yang memiliki pekerjaan yang sama maupun berbeda. Hubungan baik ini dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

d. Promosi (*Promotion*)

Ini melibatkan apakah ada peluang untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan untuk promosi dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat.

e. Gaji atau Upah (*Pay*)

Ini berhubungan dengan sejauh mana gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Gaji yang dianggap sesuai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dimana pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang digunakan untuk mengungkapkan kepuasan kerja pada perawat

adalah: gaji/upah, *work it self*, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

### 2.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wijono (2010) menjelaskan beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus, yaitu :

a. Frustasi dan pengasingan

Kondisi yang berhubungan dengan stres dan rasa putus asa. Kondisi ini biasanya terjadi akibat ketidaksesuaian antara harapan dengan realita. Ketika hal tersebut terjadi maka muncul pengasingan diri individu tersebut di lingkungan pekerjaannya.

b. Ciri – ciri teknologi

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak akan terlepas dari pemanfaatan teknologi. Kecanggihan teknologi pada zaman sekarang ini pada satu sisi akan meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja namun pada sisi lainnya justru membuat suatu pekerjaan menjadi kurang menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

c. Kebermaknaan kerja

Kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya melalui gaji yang besar, namun dapat pula melalui hal – hal yang bersifat non materil seperti merasa dihargai oleh atasan dan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja di tempat kerja.

d. Sifat – sifat supervisi

Bentuk perhatian supervisi sangat diperlukan oleh bawahannya agar tidak mendorong timbulnya stres dalam bekerja serta dapat menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

e. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat dan kesempatan untuk bertanggungjawab, meliputi pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja serta memberikan keadilan dalam pembayaran upah karyawannya guna menciptakan kesejahteraan hidup mereka.

f. Ketidak sesuaian peran dan konflik peran

Ketidak sesuaian peran dan konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Hal tersebut bisa menyebabkan kualitas pekerjaan menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah muncul rasa ketidakpuasan kerja, dan berbagai hal negatif lainnya.

Sedangkan menurut Mullin (dalam Wijono 2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pribadi

Diantaranya meliputi kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

## 2. Faktor Sosial

Diantaranya meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal

## 3. Faktor Budaya

Diantaranya meliputi sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai yang diterapkan

## 4. Faktor Organisasi

Diantaranya meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan kondisi kerja lainnya

## 4. Faktor Lingkungan

Diantaranya meliputi ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh yang berasal dari pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: frustrasi dan pengasingan, cirri-ciri teknologi, kebermaknaan kerja, sifat-sifat supervisi, pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik peran.

## 2.2. *Perceived Organizational Support*

### 2.2.1. *Definisi Perceived Organizational Support*

Pada awalnya Eisenberger et al (2002) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada karyawan dianggap dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan harapan karyawan bahwa usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi

akan dihargai. Oleh karenanya Einseberg menyimpulkan 3 hal mengenai persepsi dukungan organisasi, yaitu: organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan melalui dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih jarang absen, dan karyawan yang memiliki ideologi pertukaran yang kuat lebih sensitif terhadap dukungan organisasi yang dirasakan daripada karyawan yang memiliki ideologi lemah.

Menurut Kurtessis et al (2015) dukungan organisasi yang dirasakan atau biasa disingkat POS adalah ukuran dari persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi mendukung karyawan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kontribusi yang telah diberikan karyawan serta tidak lupa untuk memenuhi kebutuhan mereka. Allen et al (2008) POS merupakan pandangan dari karyawan terhadap organisasi dalam menilai kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap organisasi. Dalam ini, karyawan menilai melihat pekerjaan mereka sebagai hubungan pertukaran timbal balik terhadap organisasi dimana karyawan perlu menentukan apakah, dan sejauh mana, organisasi akan mengakui dan menghargai upaya mereka, mendukung kebutuhan sosio-emosional mereka, dan membantu mereka jika diminta.

Sun (2019) menambahkan bahwa POS merupakan cerminan nilai organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian juga kesejahteraan karyawan. POS menjadi suatu alat untuk membantu organisasi dalam membangun hubungan baik dengan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, maka

dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah interpretasi subjektif dan penilaian personal karyawan terhadap sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka.

### 2.2.2. Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat 3 aspek dalam *perceived organizational support*, yaitu :

#### 1. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan adalah prinsip dasar yang harus diterapkan dalam organisasi. Keadilan berarti memberi hak kepada setiap orang sesuai dengan kontribusi dan kebutuhannya. Terdapat tiga pembagian keadilan; keadilan distributif yang berkaitan dengan hasil yang diterima karyawan dari organisasi (gaji, bonus, promosi, dan penghargaan). Keadilan prosedural berkaitan dengan cara hasil tersebut dialokasikan (kriteria, proses, dan transparansi). Keadilan interaksional berkaitan dengan sikap dan perilaku pengambil keputusan terhadap karyawan (hormat, sopan, dan adil).

#### 2. *Supervisor support* (Dukungan Atasan)

*Supervisor* memiliki peran penting dalam membimbing dan menilai prestasi kerja bawahan. *Supervisor* mewakili organisasi dalam berinteraksi dengan karyawan. Karyawan akan merasakan dukungan organisasi melalui sikap supervisor. Karyawan juga membentuk

persepsi umum tentang seberapa besar *supervisor* mengakui kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

### 3. *Organizational Rewards & Job Conditions* (Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan)

Imbalan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan sedangkan kondisi kerja organisasi merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan. Terdapat berbagai imbalan dan kondisi kerja yang berhubungan dengan POS, seperti pengakuan, gaji, promosi, *job security*, *autonomy*, *role stressors*, pelatihan dan ukuran organisasi.

Terdapat tiga hal utama yang menjadi perhatian karyawan pada organisasi menurut Allen & Brady (1997)

#### 1. Sikap Organisasi terhadap Ide-Ide Karyawan

*Perceived Organizational Support* (POS) dipengaruhi oleh bagaimana organisasi merespons ide-ide yang diajukan oleh karyawan. Jika organisasi menyambut positif setiap ide dan mungkin mewujudkannya, karyawan akan merasa dukungan organisasi yang positif. Sebaliknya, jika ide selalu ditolak, POS dapat menjadi negatif.

#### 2. Respon terhadap Karyawan yang Menghadapi Masalah

Jika organisasi tidak menunjukkan dukungan atau membantu karyawan yang menghadapi masalah, karyawan akan merasa kurang didukung oleh organisasi.

### 3. Respon terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Karyawan melihat organisasi secara positif jika organisasi berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Perhatian yang diberikan oleh organisasi ini dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasakan dukungan dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan terkait aspek-aspek dari *perceived organizational support* maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek *perceived organizational support* terdiri dari keadilan, dukungan atasan dan juga penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

#### 2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Perceived Organizational Support

Allen et al (2008) menjelaskan faktor-faktor *perceived organizational support* (POS), yaitu:

- a. Karakteristik (*Job Characteristics*)
- b. *Challenge*
- c. Variasi Tugas (*Task Variety*)
- d. Beban Kerja yang Dirasakan (*Perceived workload*)
- e. Kelelahan Kerja (*Work exhaustion*)
- f. Peran yang Ambigu (*Role Ambiguity*)
- g. Pembayaran (*Pay for Performance*)
- h. Memberikan kesempatan Mentoring

Kemudian Rhoades & Eisenberger, (2002) menambahkan 2 faktor yang turut mempengaruhi *perceived organizational support*, yaitu: kepribadian dan karakteristik demografi.

Faktor-faktor yang memengaruhi *perceived organizational support*, dari organisasi dapat dibagi menjadi tiga kelompok menurut Sun (2019):

#### 1. Faktor Organisasi

Strategi sosialisasi organisasi yang baik memberikan pengaruh positif yang besar terhadap bagaimana seseorang melihat dukungan yang diberikan oleh organisasi. Semakin baik strategi sosialisasi dijalankan, semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu terhadap organisasi. Faktor organisasi meliputi keadilan organisasi, kondisi kerja, organisasi, kegiatan politik organisasi, ukuran organisasi, budaya organisasi.

#### 2. Faktor Individu

Nilai-nilai tradisional dan perasaan positif karyawan berhubungan secara penting dengan dukungan yang dirasakan dari organisasi. Faktor individu meliputi nilai-nilai, emosi positif atau negatif, pengalaman sebelum bekerja, status pekerjaan dan variabel lainnya.

#### 3. Hubungan Organisasi dan Karyawan

Hubungan kerja yang baik juga berkaitan positif dengan dukungan yang dirasakan dari organisasi, sedangkan hubungan yang bersifat transaksional memiliki hubungan negatif dengan dukungan organisasi yang dirasakan. Hubungan antara organisasi atau agen organisasi dan karyawan meliputi: kontrak psikologis, kecocokan organisasi

karyawan, pertukaran pemimpin, manajemen komunikasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* terdiri dari faktor organisasi, faktor individu dan juga faktor hubungan organisasi dan karyawan.

#### **2.2.4. Indikator *Perceived Organizational Support***

Dalam mengukur tingkat *perceived organizational support*, dapat menggunakan 8 indikator yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002), yaitu:

1. Organisasi menilai kontribusi yang diberikan oleh karyawan sebagai suatu bentuk penghargaan. Tingkat penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi dilihat dari peran serta karyawan dalam pekerjaan.
2. Organisasi mengakui upaya ekstra yang telah dilakukan oleh karyawan, dan tidak jarang memberikan respons positif, baik berupa pengakuan atau insentif tambahan.
3. Organisasi akan mengelola dan menjadi perhatian yang serius keluhan karyawan yang mencakup mendengarkan, perhatian, dan respons terhadap keluhan serta keterlibatan dalam menerima saran atau masukan dari karyawan.
4. Organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dimana organisasi mempedulikan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Organisasi akan melakukan evaluasi kerja yang mencakup memberikan umpan balik atas kesalahan karyawan, praktik rutin organisasi,
6. Organisasi aktif memonitor kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan melakukan evaluasi untuk memastikan tingkat kepuasan secara umum.
7. Organisasi memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan sebagai bentuk konkret dari perhatian organisasi kepada karyawan.
8. Organisasi memiliki rasa bangga terhadap prestasi karyawan dalam pekerjaannya.

### 2.3. *Work-Family Conflict*

#### 2.3.1. *Definisi Work-Family Conflict*

(Frone dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mendefinisikan *work-family conflict* ketika individu mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran yang dimilikinya, seperti pekerja, pasangan, orang tua, atau anggota masyarakat. Konflik ini dapat terjadi antara peran yang berbeda dalam domain yang sama, misalnya antara dua pekerjaan, atau antara domain yang berbeda, misalnya antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik antar peran dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Frone et al (1992) *work-family conflict* sebagai suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan atau stres akibat adanya tuntutan

yang saling bertentangan antara peran-peran yang harus dijalankan di tempat kerja dan di rumah tangga.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah situasi dimana tuntutan peran pekerjaan menghabiskan sumber daya (misalnya, waktu, energi, emosi) yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga (Lapierre et al., 2008). Menurut Yildirim & Aycan (2008) *work-family conflict* adalah bentuk konflik yang muncul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan peran di lingkungan kerja dan lingkungan keluarga dimana beban kerja yang tinggi dan waktu yang ketat menjadi faktor yang turut berkontribusi terhadap tuntutan kerja.

Netemeyer et al (1996) dalam Wijayanti (2018) menjelaskan *work-family conflict* sebagai situasi dimana seseorang mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran yang dimilikinya, baik dalam pekerjaan maupun keluarga dan akan berdampak negatif pada kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan hidup seseorang. Bluemke (2016) menambahkan *work-family conflict* sebagai bentuk ketidak selarasan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Dari beberapa tokoh yang sudah menjelaskan pengertian dari *work-family conflict* diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* menjelaskan ketidaksesuaian yang terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab dari peran kerja dan peran keluarga akan berdampak negatif bagi kesejahteraan, kinerja dan komitmen seseorang baik di bidang pekerjaannya maupun keluarga.

### 2.3.2. Jenis-jenis Work Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga jenis *work family conflict*, yaitu:

1. *Time based conflict*.

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain based conflict*.

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior based conflict*.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis *work family conflict* terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

### 2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Work-family conflict

Menurut Bellavia & Frone (2005) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, yaitu:

1. Dalam diri sendiri (*general intra individual*)

*Locus of control* adalah konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia memiliki pengaruh atas kejadian-kejadian dalam hidupnya. Terdapat dua jenis *locus of*

*control*, yaitu internal dan eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil-hasil yang mereka capai, baik itu sukses maupun gagal. Mereka akan berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Lain halnya dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung menganggap bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain. Mereka kurang berinisiatif dan lebih pasif dalam menghadapi masalah. *Locus of control* akan mempengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku seseorang dalam berbagai situasi, termasuk di tempat kerja.

## 2. Peran keluarga (*family role*)

Peran sebagai orangtua yang bekerja, memiliki anak akan menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga. Orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu tersebut. Terdapat 2 hal yang termasuk didalam peran keluarga, yaitu:

- a. Jumlah anak : Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* (WFC) adalah struktur keluarga, khususnya tanggung jawab perawatan, baik untuk anak-anak, orang tua, atau anggota keluarga lain yang membutuhkan bantuan. Jumlah dan usia anak-anak di rumah juga berpengaruh terhadap WFC. Orang tua yang memiliki anak kecil atau prasekolah cenderung mengalami WFC lebih tinggi dari pada orang tua yang memiliki anak yang lebih besar atau sudah dewasa. Selain itu, dukungan keluarga juga

penting untuk mengurangi WFC. Orang tua yang tidak memiliki anak biasanya mengalami WFC lebih rendah daripada orang tua yang memiliki anak. WFC dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja individu di tempat kerja dan di rumah.

- b. Keterlibatan keluarga : Salah satu faktor yang mempengaruhi WFC adalah keterlibatan keluarga. Keterlibatan keluarga adalah seberapa besar individu merasa terikat dengan keluarganya, menganggap keluarga sebagai bagian dari identitas dan komitmennya, dan mengutamakan kepentingan keluarga. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga (WFC), yang artinya semakin tinggi keterlibatan keluarga, semakin besar pula kemungkinan individu mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Keterlibatan keluarga juga dapat mempengaruhi bagaimana individu menilai pentingnya peran-peran yang dimilikinya dalam keluarga.

### 3. Peran pekerjaan (*work role*)

Hal ini menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya. Terdapat beberapa hal yang termasuk didalamnya, yaitu:

- a. Komitmen waktu kerja: komitmen waktu kerja dikaitkan dengan *work-family conflict* karena hal ini dapat muncul ketika tuntutan waktu dari satu peran mengganggu pemenuhan pada peran yang lainnya, dimana waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja

di kantor, mengerjakan pekerjaan kantor di rumah dan juga melakukan perjalanan dinas.

- b. Fleksibilitas kerja: adanya fleksibilitas jadwal kerja bagi karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Fleksibilitas jadwal kerja juga dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta memberikan karyawan kesempatan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka selama tugas pekerjaan tetap terpenuhi.

#### 2.3.4. Aspek-aspek *Work Family Conflict*

(Frone dalam Greenhaus & Beutell, 1985) *Work family conflict*

(WFC) terdiri dari dua aspek yaitu:

1. WIF (*Work Interfering with Family*) Adapun asumsi dari WIF lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time based conflict* dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain based conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk (*bad mood*) setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal di rumah menjaga anaknya yang sakit.

2. FIW (*Family Interfering with Work*) Sementara FIW lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *Behavior based conflict*.

WIF dan FIW dapat dilihat dari tiga hal yaitu, tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan kegiatan organisasi (misalnya dukungan organisasi).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work family conflict* terdiri dari *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW).

### 2.3.5. Dimensi *Work-family conflict*

Menurut Buonocore & Russo (2013) yang mengacu pada (Greenhaus & Beutell, 1985) dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. *Time based conflict*, yaitu kesulitan dalam mengalokasikan waktu secara efektif untuk memenuhi peran di tempat kerja dan peran di keluarga. Adapun bentuk yang berkaitan dengan ini adalah:
  - a. Jumlah jam kerja
  - b. Lembur
  - c. Tingkat kehadiran dalam bekerja atau Presensi Kehadiran
  - d. Sistem *shift*, ketidak teraturan pembagian kerja yang menyebabkan waktu dalam bekerja ataupun waktu untuk keluarga mengalami bentrok.
  - e. Kontrol jadwal kerja

2. *Strain based conflict*, yaitu tekanan yang dialami dalam satu peran yang berdampak negatif pada kinerja dalam peran lainnya. Adapun gejala-gejala konflik ini adalah:

- a. Ketegangan yang dialami
- b. Kecemasan yang mengganggu
- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja
- e. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. *Behavior based conflict*, yaitu ketidaksesuaian antara perilaku yang diharapkan atau dibutuhkan dalam peran di tempat kerja dan peran di keluarga.

Greenhaus dan Beutell (dalam Chung, 2012) mengemukakan dua macam konflik antara pekerjaan dan keluarga, yaitu:

- a. Konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik yang timbul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu partisipasi seseorang dalam menjalankan peran di dalam keluarga.
- b. Konflik keluarga-pekerjaan, yaitu konflik yang timbul ketika tuntutan keluarga mengganggu partisipasi seseorang dalam menjalankan peran di dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi yang ada di dalam *work-family conflict* adalah *time based conflict*, *strained based conflict*, *behavior based conflict*.

## 2.4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work-Family Conflict*

Sebuah perusahaan mungkin fokus pada visi dan misi perusahaan sendiri lebih dari memperhatikan kondisi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, terutama jika tidak ada toleransi yang diterapkan. Kondisi ini dapat memperbesar potensi konflik, karena karyawan harus mengatasi berbagai peran dalam kehidupan sosial dan pribadi mereka (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023).

Pada dasarnya seorang individu memiliki kemampuan terbatas dalam mengelola tanggung jawabnya yang ada di tempat kerja maupun di rumah. Jika seseorang mengalami tekanan besar di tempat kerja, hal itu bisa memengaruhi kemampuannya untuk menjalankan peran di rumah (Natalin & Satrya, 2021). Konflik antara pekerjaan dan keluarga bisa berkurang jika organisasi memberikan dukungan yang adil dan saling menguntungkan, sehingga menciptakan kepercayaan dari karyawan (Eisenberger et al., 2001). Adanya dukungan sosial dari organisasi dapat membantu individu menghadapi stresor yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun di rumah (Jex, 1998).

Dengan adanya dukungan sosial yang memadai, individu dapat meningkatkan sumber daya emosional dan psikologisnya dan menurunkan persepsi negatif terhadap *stresor*. Hal ini dapat berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, karena individu merasa lebih mampu mengelola masalah yang timbul dari peran ganda (Frone et al., 1992). Dengan demikian, dukungan sosial dapat mengurangi konflik antara

pekerjaan dan keluarga yang dapat merugikan kesejahteraan individu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Casper et al., (2002) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh kepada *work-family conflict* pada ibu yang bekerja, dimana tingginya *perceived organizational support* membuat tingkat *work-family conflict* menjadi lebih rendah karena organisasi memberikan dukungan agar dapat menjaga tuntutan dalam pekerjaan dan rumah tangga dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Seorang perawat merasakan bahwa organisasi tidak mendukungnya dalam mengatur waktu kerja dan keluarga, ia harus bekerja dalam shift yang panjang dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga. Hal ini membuatnya merasa bersalah dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Konflik diatas menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work family conflict* pada perawat. Dimana organisasi harus mendukung perawat dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi WFC dan meningkatkan kepuasan kerja.

## 2.5. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Sebelumnya, dampak dari adanya *work-family conflict* telah secara rinci dijelaskan oleh (Eby et al., 2005) dimana *work-family conflict* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Haar, 2013), kepuasan kerja yang rendah serta komitmen ( Allen et al., 2013; Aryee et al., 1999). *Work-family*

*conflict* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja dan retensi karyawan. Ketika karyawan mengalami konflik antara peran mereka di tempat kerja dan di rumah, mereka merasa tertekan dan tidak puas (Eby et al., 2005; Farquharson et al., 2012). Konflik ini dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan keinginan mereka untuk berhenti. *Work-family conflict* dalam profesi perawat tidak dapat dihindari, karena perawat dalam pekerjaannya memiliki tuntutan yang tinggi mulai dari tuntutan fisik, kognitif, dan emosional (Buonocore & Russo, 2013; Shacklock & Brunetto, 2012).

Kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work-family conflict*, yaitu ketika pekerjaan mengganggu keluarga atau sebaliknya mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Kurnia, (2016) membuktikan bahwa *work-family conflict* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Wanita yang dalam hal ini adalah perawat yang mengalami *work-family conflict* cenderung mengalami ketidakpuasan pada pekerjaan dan juga kehidupan pribadinya (Hochwarker & Wayne, 2003). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amanda & Mujiasih, (2017) pada perawat menyimpulkan semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut, dan semakin tinggi *work-family conflict* perawat, maka semakin rendah kepuasan kerja dari perawat tersebut. ketidakpuasan kerja juga secara tidak langsung mempengaruhi keinginan berpindah melalui tingginya *work-family conflict* (Chen et al., 2015).

Oleh karena itu *work-family conflict* dapat diseimbangkan jika individu memiliki kewenangan secara fleksibel untuk menentukan jam kerja mereka dan menghindari situasi yang dapat memunculkan *work-family conflict* (Podsakoff et al., 2007).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang mengalami WFC memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami WFC.

## 2.6. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan *perceived organizational support* (POS) sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

POS dapat memicu proses interaksi sosial dan meningkatkan keterikatan antara karyawan dan organisasi, dimana individu merasa berkewajiban untuk mendukung organisasi dalam mencapai sasarnya sehingga mendapatkan penghargaan yang lebih besar (Biswas & Bhatnagar, 2013). POS berperan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ketika karyawan merasa organisasi menilai partisipasi mereka terhadap tujuan organisasi dengan baik dan sadar akan kesejahteraan mereka (Aydognmus et al., 2018; Maan et al., 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari

beberapa peneliti yang mendukung hal tersebut (McCarthy et al., 2013; Rhoades & Eisenberger, 2002; Stamper & Johlke, 2003).

Karyawan yang menerima dukungan organisasi menunjukkan kepuasan lebih terhadap pekerjaan mereka dan memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah (Lamm et al., 2015). Pendapat lain ditambahkan oleh Carvalho et al (2020) bahwa karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya akan cenderung membantu organisasi mereka untuk mencapai tujuannya secara lebih efektif.

Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka lebih cenderung merasa terhubung dan merasa organisasi sebagai bagian dari diri mereka. Dengan begitu, karyawan merasa tanggung jawab terhadap kontribusi pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Putra et al., 2019). Kim & Mor Barak, (2015) menambahkan karyawan yang merasa organisasinya mendukung mereka sepenuhnya, akan cenderung memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut.

Penelitian dari Claudia (2018) pada pendidik menunjukkan bahwa dampak dari buruknya dukungan organisasi yang dipersepsikan akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap organisasi. Karyawan merasa organisasi mendukungnya dengan baik, hal itu akan membuat mereka merasa lebih baik dan berpengaruh positif pada kesejahteraan mereka (Septiani & Wijono, 2022) dan juga mempengaruhi cara pandang mereka terhadap kepuasan terkait gaji, peluang promosi, penghargaan, atau imbalan lainnya yang diterima (Simatupang & Salendu, 2019). Pos juga dirasakan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang berada di universitas Turki (Akkoca, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Perawat yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang merasakan dukungan organisasi yang rendah.

## **2.7. Peran Mediasi *Work-Family Conflict* dalam Hubungan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memegang peranan penting bagi kualitas hidup dan kesehatan individu yang bekerja (Mohammad et al., 2023). Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan perawat terpenuhi melalui pekerjaan (Karambut & Noormijati, 2012). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan motivasi perawat di dalam organisasi, dimana kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan efektivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Riggio, 2015; Spector, 1997).

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan *work-family conflict* (Armstrong et al., 2015). Kurangnya dukungan *work-family conflict* memiliki risiko yang besar terhadap kepuasan kerja (Mauno & Ruokolainen, 2015). Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang penting bagi individu (Harjianto, 2019) dan jenis pekerjaan yang menimbulkan *work-family conflict* adalah jenis pekerjaan yang memerlukan komitmen tinggi terhadap orang lain

(Dierdorff & Ellington, 2008). *Work-family conflict* menjadi masalah ketika seorang perawat tidak mampu menyeimbangkan perannya ketika berada di tempat kerja dan perannya menjadi seorang ibu hingga berdampak negatif pada kinerja, kesejahteraan dan kepuasan hidupnya (R. G. Netemeyer et al., 1996).

Keterlibatan individu dalam beberapa peran akan berdampak pada tidak terpenuhinya tuntutan dan peran tertentu (Anggraeni & Wahyuni, 2019). Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya dengan memperbaiki kondisi kerja tetapi juga *work-family conflict* juga diperhitungkan (Chen et al., 2015).

Lingkungan pekerjaan merupakan bagian dari kepuasan kerja. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja termasuk karakteristik pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, perlakuan organisasi terhadap karyawan (Spector, 1997). Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari adanya kontribusi POS pada hasil yang positif. Hal ini dapat dilihat dari adanya perlakuan yang baik seperti hadiah dari organisasi, kondisi kerja yang baik, dan keadilan yang diterima oleh karyawan langsung terhubung dengan dukungan organisasi yang dirasakan (POS) hingga dapat menimbulkan kepuasan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Selain itu, peran positif POS terhadap kepuasan kerja tetap ada ketika individu merasa bahwa organisasi mereka menilai partisipasi mereka terhadap tujuan organisasi dengan baik dan sadar akan kesejahteraan mereka (Maan et al., 2020). Hal ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya oleh Alcover et al., (2018).

*Work-family conflict* berperan untuk mendukung adanya mediasi penuh untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan hidup Dixon & Sagas, (2013). Penelitian Muzakki & Heryyanto, (2022) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berfungsi sebagai perantara negatif dalam kaitan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja.

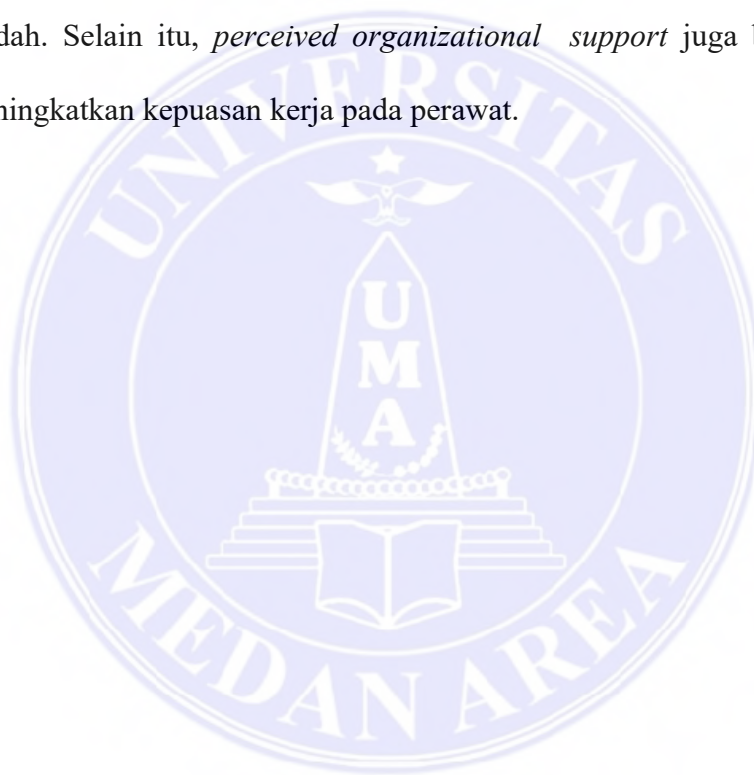
Dukungan organisasi yang dirasakan merujuk pada pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi menyediakan dukungan dalam menangani masalah di luar lingkup pekerjaan mereka, termasuk masalah kehidupan sehari-hari.

Bukti empiris juga menunjukkan hubungan antara *work-family conflict* dengan dampak negatif seperti kesehatan mental dan fisik yang buruk, komitmen organisasi yang rendah, ketidakpuasan kerja, kebahagiaan perkawinan yang menurun, dan kualitas kehidupan keluarga (Higgins et al., 2014). Baik perusahaan maupun karyawan akan menuntun prioritasnya masing-masing termasuk didalamnya perusahaan yang memiliki hak untuk menuntut karyawan untuk berkontribusi dengan profesional (Dhir et al., 2020).

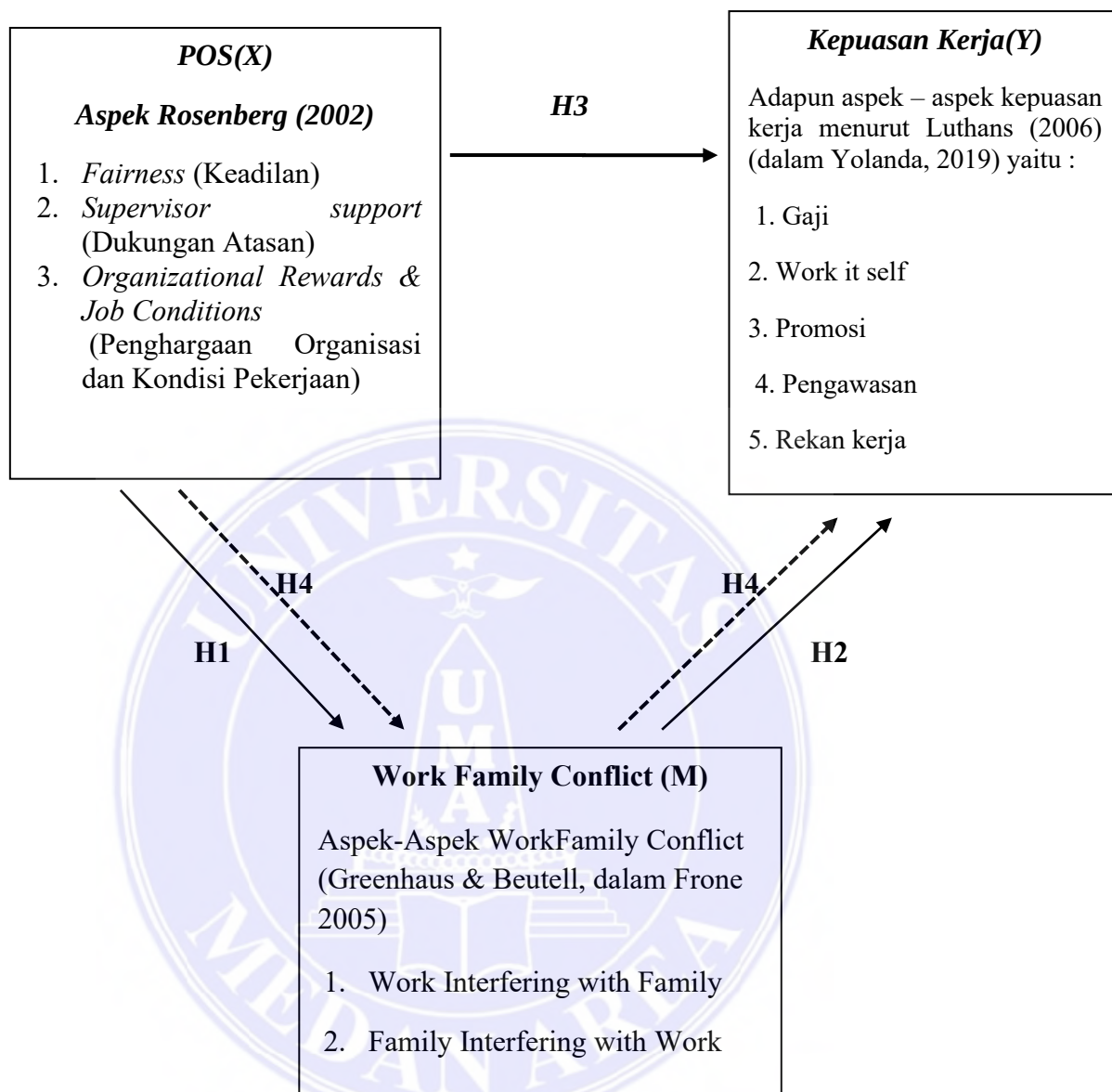
Tingginya *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan tekanan stress, kelelahan, serta keinginan untuk meninggalkan tempatnya bekerja (Mansour & Tremblay, 2018). Namun sebaliknya, ketika persepsi karyawan tentang bagaimana mereka dihargai oleh perusahaan akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka di tempat

kerja hingga pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut (Conway, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh peran mediasi *work-family conflict* dalam hubungan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Perawat yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang mengalami *work-family conflict* yang rendah. Selain itu, *perceived organizational support* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.



## 2.8. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

### Keterangan:



: Pengaruh Langsung



: Pengaruh Tidak Langsung

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di puskesmas yang berada di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang. Sedangkan untuk waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2024 sampai dengan selesai.

#### **3.2. Bahan dan Alat**

##### **3.2.1. Skala Kepuasan Kerja**

Skala Kepuasan Kerja disusun oleh Yolanda (2019) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yang terdiri dari enam aspek yaitu gaji, work it self, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja dan dimodifikasi dari skala kepuasan kerja Zahra (2016). Penilaian angket ini berdasarkan format skala likert, dengan Cronbach's alpha 0,894. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan kesetujuan (favourable) dan ketidak setujuan (unfavorable).

Skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Rentang skor tiap butir terdiri dari 1 sampai 4, jika satu butir pernyataan bersifat favourable, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4, S (Sesuai) diberi skor 3, TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1. Jika butir bersifat unfavourable, maka jawaban SS

(Sangat Sesuai) diberi skor 1, S (Sesuai) diberi skor 2, TS (Tidak Sesuai)

diberi skor 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4.

**Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja**

| No     | Aspek         | Indikator                                                                                                                            | Nomor Aitem      |                    | jumlah |
|--------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------|
|        |               |                                                                                                                                      | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorabel</i> |        |
| 1      | Gaji          | Pekerja melihat gaji / upah sebagai refleksi, dan UPT Puskesmas pun memandang gaji sebagai kontribusi pekerja terhadap UPT Puskesmas | 1,13             | 7,19               | 4      |
| 2      | Work it-self  | Adanya tugas yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar, adanya kesempatan untuk menerima tanggung jawab                          | 2,14             | 8,20               | 4      |
| 3      | Promosi       | Ada / tidak adanya kesempatan untuk maju dan meningkat kariernya di UPT Puskesmas                                                    | 3,15             | 9,21               | 4      |
| 4      | Pengawasan    | Bentuk Atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku                                                                        | 4,16             | 10,22              | 4      |
| 5      | Rekan Kerja   | Adanya rekan yang bersahabat, kompeten dan memberi dukungan                                                                          | 5,17             | 11,23              | 4      |
| 6      | Kondisi Kerja | Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan dapat mendukung produktivitas                                                                 | 6,18             | 12,24              | 4      |
| Jumlah |               |                                                                                                                                      | 12               | 12                 | 24     |

### 3.2.2 Skala *Perceived Organizational Support* (POS)

*Perceived organizational support* (POS) dikembangkan dengan menggunakan metode berbasis analisis faktor Eisenberger et al., (1986). Skala ini memiliki 16 butir yang menilai dua aspek, yaitu: (1) apresiasi organisasi terhadap kontribusi karyawan; dan (2) perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Peneliti menggunakan versi Bahasa Indonesia dari Purwaningrum et al., (2020) dengan nilai Cronbach's alpha adalah 0,901.

POS menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban mulai dari “1 (Sangat Tidak Sesuai)” sampai “5 (Sangat Sesuai). Skala *perceived organizational support* memiliki daya diskriminasi aitem antara .497-.862. Semakin tinggi skor yang diperoleh individu menunjukkan tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dan sebaliknya. Skala ini sudah dipergunakan dalam penelitian Gumilang & Indrayanti, (2022). Versi pendek dari skala ini juga pernah digunakan dalam penelitian dengan subjek orang Indonesia pada penelitian yang dilakukan oleh Man & Hadi, (2013).

**Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala *Perceived Organizational Support* (POS)**

| No. | Aspek-Aspek                                       | Nomor Aitem      |                    | Jumlah |
|-----|---------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------|
|     |                                                   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| 1.  | Dukungan atasan                                   | 4,7,8,10,14,15   | 3,12,13            | 9      |
| 2.  | Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan | 1,11,16          | 2,5,6,9            | 7      |
|     | Jumlah                                            | 10               | 6                  | 16     |

### 3.2.3 Skala *Work- Family Conflict*

Skala *Work Family Conflict* ini disusun berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985) dalam Frone (2005), yang disusun berdasarkan aspek-aspek *Work Family Conflict*, yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW). Skala *Work Family Conflict* yang disusun oleh Devancy (2023). Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourabel) dan pernyataan negatif (unfavourabel).

Penilaian yang diberikan pada masingmasing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk unfavourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Skala WFC terdiri dari 22 aitem, berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan koefisien alfa sebesar 0,953

**Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala *Work- Family Conflict***

| No.    | Aspek                        | Indikator               | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | Jumlah |
|--------|------------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|--------|
| 1.     | Work Interfering with Family | Time Based Family       | 1, 2, 3,5,7      | 4                  | 6      |
|        |                              | Strain Based Family     | 8,11,12,16       | 6,9,10,13,14,15,17 | 11     |
| 2.     | Family Interfering with Work | Behavior Based Conflict | 18,19            | 20,21,22           | 5      |
| Jumlah |                              |                         | 11               | 11                 | 22     |

### 3.3 Metode Penelitian

#### 3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu atau lebih variabel (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode penelitian ini juga berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

Dalam penelitian ini keduanya digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel yang memiliki sebab-akibat terhadap objek yang diteliti antara variabel *Perceived Organizational Support* (X), *Work-family conflict* (M), dan Kepuasan Kerja (Y).

### 3.3.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang disimbolkan dengan (Y).

#### 2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi atau variabel intervening dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* (M).

#### 3. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* yang disimbolkan dengan (X).

Maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat : Kepuasan kerja
- b. Variabel mediasi : *Work-family conflict*
- c. Variabel bebas : *Perceived Organizational Support*

### 3.3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian penjelasan secara terperinci dan jelas yang berkaitan dengan variabel penelitian yang biasanya dirumuskan berdasarkan pada ciri ataupun karakteristik dari variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### 3.3.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya sebagai hasil dari penilaiannya terhadap pekerjaan yang akan mengarahkan individu tersebut pada perilaku tertentu.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat yang tinggi, sedangkan skor rendah dalam skala ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah.

#### 3.3.3.2 *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organizational Support* adalah interpretasi subjektif dan penilaian personal karyawan terhadap sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan persepsi perawat yang baik terhadap organisasi mereka bekerja, sedangkan skor rendah dalam skala ini menunjukkan persepsi perawat yang rendah/ tidak baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

### 3.3.3.3 *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* adalah ketidak sesuaian yang terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab dari peran kerja dan peran keluarga akan berdampak negatif bagi kesejahteraan, kinerja dan komitmen seseorang baik di bidang pekerjaannya maupun keluarga.

Semakin tinggi yang diperoleh perawat dalam skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya. Sedangkan, skor yang rendah menunjukkan semakin rendah pula konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya.

### 3.3.4 Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik inferensial.

#### 3.3.4.1 Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *perceived organizational support* sebagai variabel X dan *work-family conflict* sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu kepuasan kerja sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. 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 *powerfull* 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 reflektif 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 memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama),
- 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini

sesuai kondisi jumlah SEM sangat tepat untuk analisis seperti ada penelitian yang relatif kecil.

SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati ) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu 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) digunakan sebagai alternative analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan

yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full* model SEM.

Cara mendapatkan struktur *full* model SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau *full* model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau fit jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2016).

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu maupun objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang yang berjumlah 230 orang.

**Tabel 3.4 Tabel Perawat di Kecamatan Bendahara**

| No. | Jenis Kelamin                     | Jumlah    |
|-----|-----------------------------------|-----------|
| 1.  | Perawat wanita yang sudah menikah | 203 Orang |
| 2.  | Perawat wanita yang belum menikah | 10 Orang  |
| 3.  | Perawat laki-laki                 | 17 Orang  |

Sumber : TU Puskesmas Kecamatan Bendahara (Melani, 2024)

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Sampel yang diambil dari populasi harus yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria yang telah disebutkan diatas yaitu 203 orang.

### 3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan *purposive sampling*, yakni memilih partisipan berdasarkan karakteristik atau kriteria persyaratan tertentu.

Karakteristik partisipan dalam studi ini adalah :

1. perawat yang bekerja di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang,
2. memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan asumsi dalam setahun partisipan telah merasakan pengalaman pribadi dan merasakan bentuk dukungan organisasi,
3. dan juga telah menikah memiliki 1 anak sehingga dapat merasakan peran sebagai pekerja dan juga peran sebagai ibu.

## 3.5 Prosedur Kerja

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan (pengumpulan data berupa lembaran

angket dan tahap pengolahan data (analisis data). Terdapat beberapa tahapan dalam persiapan penelitian, diantaranya yaitu:

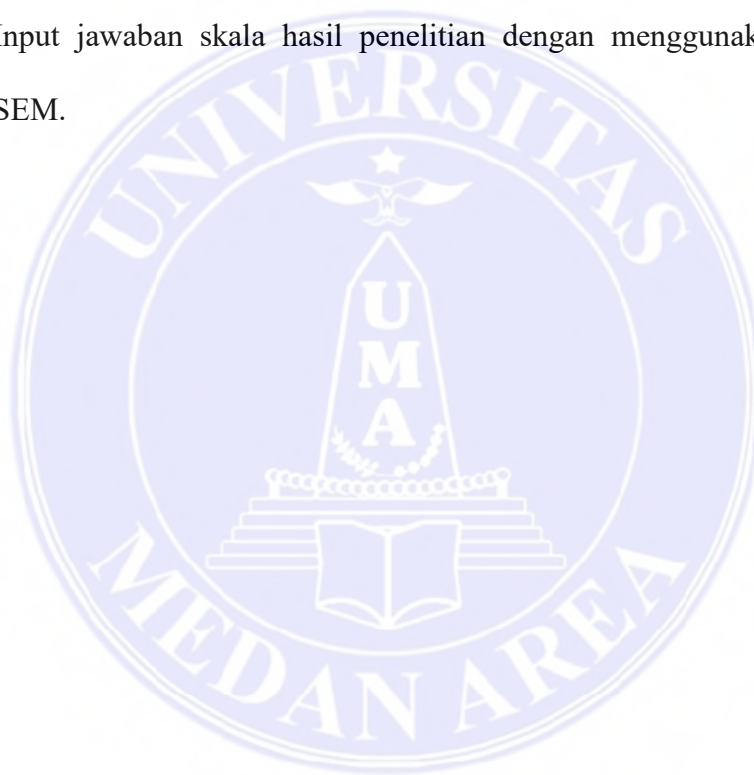
- a. Mengkaji teori tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini,  
Yaitu *perceived organizational support*, *work-family conflict* dan juga kepuasan kerja dari jurnal maupun *text book*
- b. Menentukan alat ukur yang sesuai untuk menilai *perceived organizational support*, *work-family conflict* dan juga kepuasan kerja pada perawat.
- c. Menentukan partisipan yang sesuai dengan kriteria.
- d. Menentukan sampel untuk uji coba.
- e. Melakukan uji coba.

Terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan penelitian, diantaranya yaitu:

- a. Memberi salam dan memperkenalkan diri.
- b. Menjelaskan tujuan pengisian alat ukur beserta manfaatnya bagi perawat
- c. Meminta kesediaan perawat untuk mengisi alat ukur penelitian.
- d. Membagikan alat ukur kepada para perawat sambil berkeliling jika ada perawat yang tidak mengerti dan ingin bertanya.
- e. Mengecek ulang dan memastikan bahwa perawat sudah mengisi skala yang telah diberikan. Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data.

Data diolah dengan menggunakan program SPSS for *windows versi 26* dan Smart-PLS SEM. Sebelum mengolah data, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

- a. Mengecek kembali data yang sudah terkumpul, seperti kelengkapan pengisian identitas dan sebaran jawaban bervariasi.
- b. Memberikan kode atau nomor urut pada hasil kerja subjek.
- c. Menskoring jawaban yang diberikan subjek dalam alat ukur, bedakan item *favourable* dengan *unfavourable*.
- d. Input jawaban uji coba skala penelitian dan melakukan uji reliabilitas dan validitas ke dalam SPSS *for windows versi 26*.
- e. Input jawaban skala hasil penelitian dengan menggunakan Smart PLS SEM.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family conflict* pada perawat, dengan nilai t-statistik sebesar  $22,033 > 1,96$  dan atau dengan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis pertama diterima**.
2. Ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada perawat, dengan nilai t-statistik sebesar  $10,248 > 1,96$  dan atau dengan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis kedua diterima**.
3. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat, dengan nilai t-statistik sebesar  $3,041 > 1,96$  dan atau dengan p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga **hipotesis ketiga diterima**.
4. Ada peran *work-family conflict* sebagai mediator dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada perawat. Dengan nilai t-statistik sebesar  $3,092 > 1,96$  dan atau dengan p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga **hipotesis keempat diterima**.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran penelitian, sebagai berikut:

### 1. Bagi Puskesmas di Kecamatan Bendahara Aceh Tamiang

Melalui penelitian ini penulis juga merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perawat, maka organisasi perlu untuk memaksimalkan *percieved organizational support*, seperti memberikan kebijakan dalam hal fleksibilitas kerja, khususnya karyawan yang memiliki masalah pada kehidupan atau keluarga, meningkatkan komunikasi, mengembangkan kebijakan yang mendukung, mengembangkan program pengembangan, meningkatkan pengakuan dan penghargaan.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Kemudian, bagi penelitian selanjutnya, hasil dari pada penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam memperkaya model dan keilmuan. Selain itu, kepada penelitian selanjutnya, perlu juga mempertimbangkan pada penelitian jenis lainnya, contohnya pada perbankan, baik organisasi atau perusahaan lainnya, sehingga penelitian berikutnya dapat memperkaya khasanah keilmuan dengan menambah jumlah sampel yang lebih banyak dan beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151–166. <https://doi.org/10.1177/0969733015594667>
- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48–52.
- Akkoca, Y. (2023). The Mediation of Job Satisfaction Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 350–362. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1105200>
- Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. A. (2023). Work family conflict, family work conflicts and work-related quality of life: The effect of rotating versus fixed shifts. *Journal of Clinical Nursing*, 32(15–16), 4887–4893. <https://doi.org/10.1111/jocn.16581>
- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003>
- Alcover, C., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(4), 451–461.
- Allen, M., & Brady, R. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly - MANAG COMMUN Q*, 10, 316–341. <https://doi.org/10.1177/0893318997010003003>
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556–563. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Amanda, A. S., & Mujiasih, E. (2017). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga Di Rumah Sakit Swasta X Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 163–168. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20024>

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anggraeni, M., & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap Work-Family Conflict Karyawan Bank yang telah Menikah. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 227–244. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v3i3.2270>
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3). <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work–family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491–511. <https://doi.org/10.1177/014920639902500402>
- As'ad, M. (2000). *psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Liberty. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=5624>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Aydogmus, C., Camgoz, S. M., Ergeneli, A., & Ekmekci, O. T. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 81–107. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.59>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2* (2nd ed.). Pustaka Pelajar. <https://www.belbuk.com/metode-penelitian-psikologi-edisi-2/produk/60417>
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work Family Conflict. In *Handbook of work stress* (pp. 185–221). Sage Publications.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement:

- Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/0256090920130103>
- Bluemke, M. (2016). *Work-Family Conflict Scale (ISSP)*. March. <https://doi.org/10.6102/zis243>
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>
- Carvalho, A. C., Riana, I. ., & Soares, A. C. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960> Motiva
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.2.99>
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C., & Heredero, C. de P. (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0008-4>
- Chen, I.-H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W.-Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2350–2363. <https://doi.org/10.1111/jan.12706>
- Chung, H. (2012). *Explaining work-life conflict of men and women across Europe-disentangling the impact of social policy*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:198919945>
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Conway, E. (2015). Perceived Organizational Support. In *Wiley Encyclopedia of Management* (pp. 1–2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110285>
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 298(6670), 366–370. <https://doi.org/10.1136/bmj.298.6670.366>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job

- satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 93, Issue 4, pp. 883–892). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.883>
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2013). The Relationship Between Organizational Support, Work-Family Conflict, and the Job-Life Satisfaction of University Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236–247. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599421>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Enns, C. L., & Sawatzky, J.-A. V. (2016). Emergency Nurses' Perspectives: Factors Affecting Caring. *Journal of Emergency Nursing*, 42(3), 240–245. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2015.12.003>
- Farquharson, B., Allan, J., Johnston, D., Johnston, M., Choudhary, C., & Jones, M. (2012). Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1624–1635. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06006.x>
- Fei, Y., Jiang, N., Zhao, H., Zhang, F., Fu, W., & Yin, X. (2023). How work-family conflict influences emergency department nurses' turnover intention: The mediating role of positive and negative affect. *International Emergency Nursing*, 68, 101289. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101289>
- Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715–735. <https://doi.org/10.1177/0306312711417730>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Ghozali, I., & Latan., H. (2015). *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” menggunakan program smartPLS 3.0.* (2nd ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 414–426. <https://doi.org/10.1002/nur.20133>
- Gumilang, N. A., & Indrayanti, I. (2022). Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 87–100. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.45>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Handini, dkk. (2014). Hubungan antara Work – Family Conflict dan Keterikatan Kerja pada ibu bekerja. *Jurnal NOETIC Psychology Volume 4 Nomor 2*, Juli-Desember 2014, pp. 169-180.
- Hapsari, W. (2019). Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Praxis*, 2(1), 107. <https://doi.org/10.24167/praxis.v2i1.2303>
- Harjianto, M. A. (2019). Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan , Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 33–43.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama*, 450.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y)
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Helmi, S., Suyanto, M., Efendi, I., Hidayat, A., Mustafa, Z., Istanto, Y.,

- &Susanto, S. (2022). The Influence of Internal Marketing on Internal Service Quality Mediated by Job Satisfaction and Employee Loyalty. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 3(6), 63–69.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work (Reading, Mass.)*, 48. <https://doi.org/10.3233/WOR-141859>
- Hills, D., Joyce, C., & Humphreys, J. (2012). Validation of a job satisfaction scale in the Australian clinical medical workforce. *Evaluation & the Health Professions*, 35(1), 47–76. <https://doi.org/10.1177/0163278710397339>
- Hochwarker, & Wayne, A. (2003). *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (1st ed.). JAI.
- Institute of Medicine (US) Committee. (2001). *Crossing the Quality Chasm: A New Health System for the 21st Century*. National Academies Press (US); 2001. <https://doi.org/10.17226/10027>
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.
- Junaidi. H. (2017). Ibu Rumah Tangga: Streotype Perempuan Pengangguran. An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak Volume 12, Nomor 01, Juni 2017.
- Jumariah, T., & Mulyadi, B. (2017). Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas). *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(1), 182–188.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014). Work-Family Conflict: Coping Strategies Adopted by Social Workers. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 111–126. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828278>
- Karambut, C. ., & Noormijati, E. A. . (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional , stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/451>
- Kelly, A. C., & Carter, J. C. (2014). Eating disorder subtypes differ in their rates of psychosocial improvement over treatment. *Journal of Eating Disorders*, 2, 2. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:18233843>
- Kementerian Kesehatan. (2023). *Ada 1,26 Juta Tenaga Kesehatan di Indonesia pada Awal Tahun 2023*. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/ada-126-juta-tenaga-kesehatan-di-indonesia-pada-awal-tahun-2023>
- Killien, M. G. (2004). Nurses' health: work and family influences. *Nursing Clinics of North America*, 39(1), 19–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cnur.2003.11.002>
- Kim, A., & Mor Barak, M. E. (2015). The mediating roles of leader-member

exchange and perceived organizational support in the role stress–turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, 52, 135–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.11.009>

Kurnia, D. N. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204232675>

Kurniawan, C. K., & Indrayanti. (2023). Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness [Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), dan Work Engagement: Peran Mediasi dari Work Meaningfulness]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(1), 038107. <https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4877>

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207–220. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2093-z>

Laning, I. C., Atmadji, G., & S, L. V. H. (2019). *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.2 (2019)*. 7(2), 1911–1919.

Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92–106.

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>

Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>

Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job

satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Mangkey, D. S., & Himawan, K. K. (2023). A Study on The Sandwich Generation Differences in Level of Work-Family Conflict and Marital Satisfaction among Working Couple. *Psymphic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 147–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/psy.v10i2.28887> Copyright
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399–2430. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- Matziou, V., Vlahioti, E., Megapanou, P. P., Matziou, T., & Petsios, K. (2014). Physician and nursing perceptions concerning interprofessional communication and collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, 28(6), 526–533. <https://doi.org/10.3109/13561820.2014.934338>
- Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2015). Does Organizational Work–Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work–Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*, 38(1), 124–148. <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work–life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1257–1276. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>
- Mohammad, S., Miguet, M., Rukh, G., Schiöth, H. B., & Mwinyi, J. (2023). Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders: a UK Biobank cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 51(8),

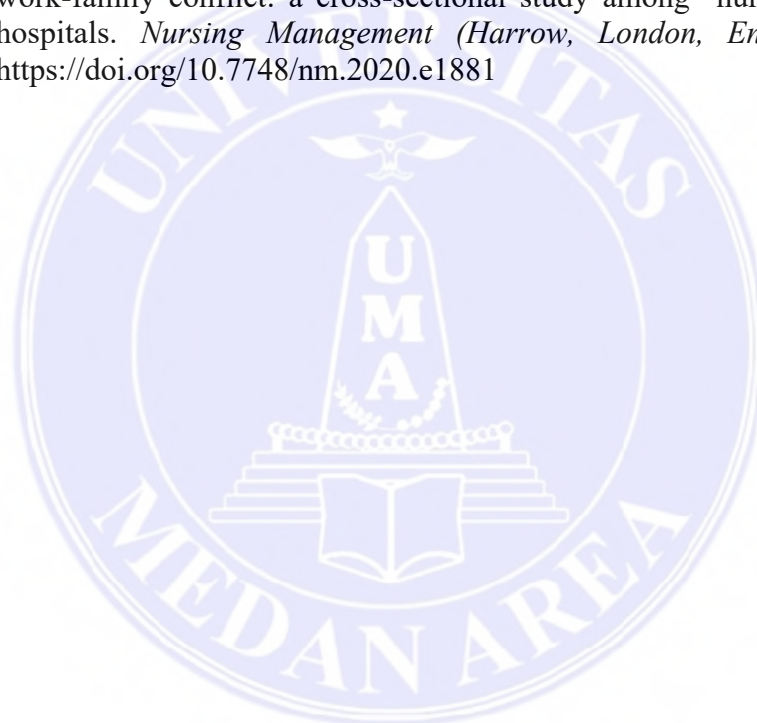
1248–1257. <https://doi.org/10.1177/14034948221119639>

- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Muzakki, M., & Heryyanto, A. (2022). Perceived Organizational Support, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction: a Serial Mediation Model. *Media Mahardhika*, 21(1), 115–127. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i1.527>
- Natalin, M., & Satrya, A. (2021). *The Influence of Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support on Turnover Intention through Mediation Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304602>
- Netemeyer, B. R. G., Boles, J. S., McMurrian, R., Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales By: Richard G. Netemeyer, James S. Boles, and Robert McMurrian Richard G. Netemeyer, James S. Boles, and Robert McMurrian, "Development and Validation of Work-Family Confli. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. C. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:11030715>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *The Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nursalam, M. K. (2002). *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pahlevan Sharif, S., Ahadzadeh, A. S., & Sharif Nia, H. (2018). Mediating role of psychological well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 887–899. <https://doi.org/10.1111/jan.13501>
- Pietromonaco, P. R., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10(4), 373–381. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1986.tb00762.x>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrane stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

- Purwaningrum, E. K., Suhariadi, F., & Fajrianthi. (2020). Participation and Commitment to Change on Middle Managers in Indonesia: The Role of Perceived Organizational Support as Mediator. *Global Business Review*, 23(5), 1218–1235. <https://doi.org/10.1177/0972150919892371>
- Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir, K. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Utama. *Magma: Jurnal Magister Manajemen*, 4(1).
- Retnaningrum, A.K. & Musadieg, M.A. (2016). Pengaruh Work-Family Conlct Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1 Juli 2016, pp.72-81
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *The Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Sabiq, Z., & Miftahuddin, M. (2017). Pengaruh Optimisme, Dukungan Sosial, dan Faktor Demografis Terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Perawat. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 6(2), 183–196. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i2.9174>
- Sahrah, A. (2017). Burnout Perawat Perempuan Ditinjau dari Iklim Organisasi. *Psycho Idea*, 15(2), 88–97. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448>
- Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 7(1), 120–128.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2012). The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05709.x>
- Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569–588. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\\_03\\_00025-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00025-4)
- Stonner, C. R., Hartman, R. ., & Arora, R. (1990). Work-Home Role Conflict Infemale Owners of Small Bussiness: An Eploratory Study. *Journal of Small Business Management*, 28(1), 30–38. <https://www.questia.com/library/journal/1G1-8854585/work-home-role-conflict-in-female-owners-of-small>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Suresh, S., & Kodikal, R. (2017). SEM approach to explore Work Life Balance: A study among nurses of Multispecialty Hospitals. *Sahyadri Journal of Management*, 1(1), 1–17. <https://www.researchgate.net/publication/318393547>
- Syani, R. S., Tentama, F., Diponegoro, A. M., Psikologi, M., Psikologi, F., & Ahmad, U. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 91–99.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Tayfur Ekmekci, O., Xhako, D., & Metin Camgoz, S. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work-Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *The Journal of Nursing Research : JNR*, 29(2), e140. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000419>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 963–979. <https://doi.org/10.1111/jan.14293>

- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- Yunita, M. M. (2020). *Relationship of Psychological Capital and Happiness in Early Adult Women That Have Multiple Roles Conflict*. 439(Ticash 2019), 254–258. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.044>
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>
- Zandian, H., Sharghi, A., & Moghadam, T. Z. (2020). Quality of work life and work-family conflict: a cross-sectional study among nurses in teaching hospitals. *Nursing Management (Harrow, London, England : 1994)*. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1881>



## LAMPIRAN 1

### DATA PENELITIAN



## 1. DATA PENELITIAN

### a. Kepuasan Kerja

| R<br>E<br>S<br>P<br>. | K<br>K<br>1 | K<br>K<br>2 | K<br>K<br>3 | K<br>K<br>4 | K<br>K<br>5 | K<br>K<br>6 | K<br>K<br>7 | K<br>K<br>8 | K<br>K<br>9 | K<br>K<br>10 | K<br>K<br>11 | K<br>K<br>12 | K<br>K<br>13 | K<br>K<br>14 | K<br>K<br>15 | K<br>K<br>16 | K<br>K<br>17 | K<br>K<br>18 | K<br>K<br>19 | K<br>K<br>20 | K<br>K<br>21 | K<br>K<br>22 | K<br>K<br>23 | K<br>K<br>24 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1                     | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 3            | 1            | 1            |
| 2                     | 2           | 3           | 3           | 3           | 2           | 4           | 4           | 2           | 4           | 2            | 2            | 4            | 1            | 1            | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 2            | 4            | 2            | 2            | 3            |
| 3                     | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 4                     | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 5                     | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 6                     | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 7                     | 2           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 2           | 3            | 3            | 1            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 1            |
| 8                     | 2           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 3           | 3            | 3            | 1            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 4            |
| 9                     | 2           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 3            | 3            | 2            | 3            | 3            |
| 10                    | 2           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 11                    | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 3           | 2           | 3           | 3           | 4            | 3            | 4            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 12                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3            | 3            | 3            | 4            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            |
| 13                    | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 2           | 2           | 3           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 2            | 3            | 4            | 3            | 2            | 2            | 2            | 3            | 1            | 1            |
| 14                    | 3           | 4           | 2           | 2           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2            | 3            | 2            | 1            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 1            | 2            | 2            | 1            | 2            | 2            |
| 15                    | 3           | 4           | 2           | 2           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2           | 3            | 2            | 2            | 1            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 1            | 2            | 2            | 2            | 1            | 2            |
| 16                    | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 2           | 2           | 3           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 2            | 3            | 4            | 3            | 2            | 2            | 2            | 3            | 1            | 1            |
| 17                    | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 2           | 2           | 3           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 3            | 1            | 2            | 2            | 2            | 3            | 2            |
| 18                    | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 2            | 2            |
| 19                    | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 2            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            |
| 20                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            |
| 21                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            |
| 22                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            |
| 23                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            |
| 24                    | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | 2            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            |

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

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

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

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

|             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1<br>1<br>4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1<br>1<br>5 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 1<br>1<br>6 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1<br>1<br>7 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 1<br>1<br>8 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1<br>1<br>9 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>0 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>3 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 1<br>2<br>5 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1<br>2<br>6 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1<br>2<br>7 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1<br>2<br>8 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1<br>2<br>9 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 130 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 131 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 132 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 133 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 134 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 135 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 136 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 138 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 139 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 140 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 141 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 142 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 143 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 144 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

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

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

|     |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 178 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 179 |  | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 180 |  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 181 |  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 182 |  | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 183 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 184 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 185 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 186 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 187 |  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 188 |  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 189 |  | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 190 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 191 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 192 |  | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 193 |  | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 194 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 195 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 196 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 197 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 198 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 199 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 200 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 202 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 203 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |

| KK1<br>6 | K<br>K17 | KK1<br>8 | K<br>K19 | K<br>K20 | KK2<br>1 | K<br>K22 | K<br>K23 | K<br>K24 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 3        | 1        | 1        |
| 3        | 3        | 3        | 4        | 2        | 4        | 2        | 2        | 3        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 1        |
| 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |

**b. Perceived Organizational Support**

| RE<br>SP. | PO<br>S1 | PO<br>S2 | PO<br>S3 | PO<br>S4 | PO<br>S5 | PO<br>S6 | PO<br>S7 | PO<br>S8 | PO<br>S9 | PO<br>S10 | PO<br>S11 | PO<br>S12 | PO<br>S13 | PO<br>S14 | PO<br>S15 | PO<br>S16 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1         | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 3        | 2        | 1        | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 2         | 4        | 1        | 4        | 4        | 1        | 5        | 2        | 5        | 2        | 4         | 4         | 5         | 2         | 4         | 3         | 3         |
| 3         | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 4         | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 5         | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 6         | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 7         | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4         | 3         | 1         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 8         | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4         | 3         | 1         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 9         | 3        | 3        | 3        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 10        | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 11        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 2        | 3         | 2         | 2         | 2         | 3         | 3         | 3         |
| 12        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4         | 3         | 1         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 13        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 2        | 5        | 3         | 2         | 3         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 14        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 3        | 2        | 2        | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 15        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 3        | 2        | 2        | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 16        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 2        | 1        | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 17        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 2        | 2        | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 18        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         |
| 19        | 4        | 2        | 2        | 4        | 2        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4         | 4         | 2         | 2         | 4         | 4         | 4         |
| 20        | 2        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 2        | 2        | 4        | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| 21        | 2        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 2        | 2        | 2        | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| 22        | 2        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 2        | 2        | 2        | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| 23        | 2        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 2        | 2        | 2        | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| 24        | 2        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 2        | 2        | 4        | 3         | 3         | 5         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| 25        | 4        | 5        | 5        | 1        | 1        | 2        | 1        | 1        | 4        | 2         | 4         | 4         | 4         | 1         | 2         | 2         |
| 26        | 4        | 4        | 3        | 3        | 2        | 3        | 2        | 3        | 3        | 2         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         |
| 27        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 28        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 29        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 4        | 3         | 4         | 2         | 3         | 3         | 4         | 3         |
| 30        | 4        | 3        | 3        | 4        | 2        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 4         |
| 31        | 4        | 3        | 3        | 4        | 2        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 5         |
| 32        | 4        | 3        | 3        | 4        | 2        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 33        | 4        | 3        | 3        | 4        | 2        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         |
| 34        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 35        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 2        | 4        | 3        | 4        | 2         | 4         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 36        | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 2        | 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 37        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         |
| 38        | 3        | 4        | 5        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3         | 3         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         |
| 39        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 4        | 2         | 4         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 40        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 41        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 56 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 57 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 65 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 69 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 74 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 78 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 85 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 87  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 88  | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 89  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 90  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 91  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 92  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 93  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 94  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 95  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 96  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 97  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 98  | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 99  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 100 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 101 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 102 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 103 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 104 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 105 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 109 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 110 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 117 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 118 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 119 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 120 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 121 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 122 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 123 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 124 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 125 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 126 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 127 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 129 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 130 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 131 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

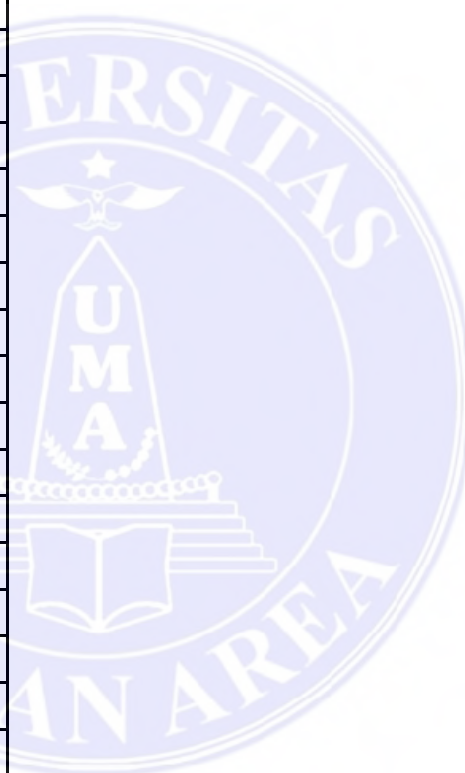
|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 132 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 133 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 134 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 135 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 136 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 137 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 138 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 139 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 140 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 141 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 142 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 143 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 144 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 145 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 146 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 147 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 148 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 149 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 151 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 152 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 153 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 154 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 155 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 156 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 157 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 158 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 159 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 160 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 161 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 164 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 165 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 166 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 167 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 168 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 169 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 170 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 171 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 172 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 173 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 174 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 175 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 176 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 177 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 178 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 180 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 181 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 182 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 183 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 184 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 186 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 187 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 188 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 189 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 191 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 192 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 193 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 194 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 195 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 196 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 197 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 198 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 199 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 200 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 201 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 202 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 203 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |

c.

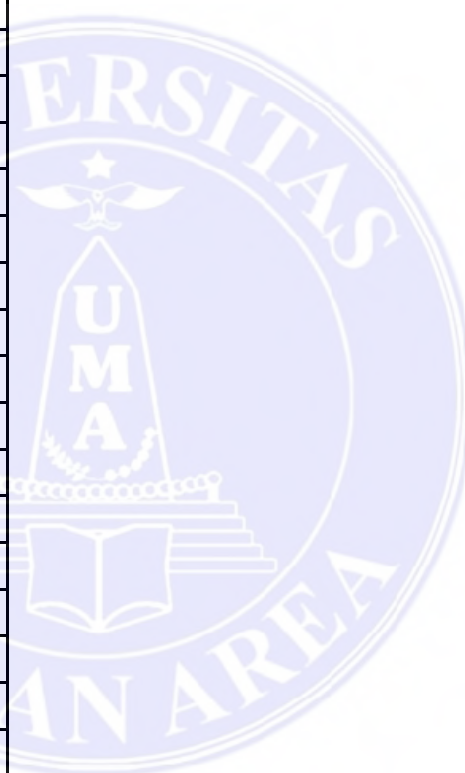
| POS13 | POS14 | POS15 | POS16 |
|-------|-------|-------|-------|
| 2     | 2     | 2     | 2     |
| 2     | 4     | 3     | 3     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |
| 3     | 3     | 3     | 3     |
| 3     | 3     | 3     | 3     |
| 4     | 4     | 4     | 4     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |
| 2     | 3     | 3     | 3     |
| 3     | 3     | 3     | 3     |
| 2     | 4     | 4     | 4     |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 2 |



|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 5 |



|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |

d.

**e. Work Family Conflict**

| RE<br>SP<br>. | W<br>F<br>C<br>1 | W<br>F<br>C<br>2 | W<br>F<br>C<br>3 | W<br>F<br>C<br>4 | W<br>F<br>C<br>5 | W<br>F<br>C<br>6 | W<br>F<br>C<br>7 | W<br>F<br>C<br>8 | W<br>F<br>C<br>9 | W<br>F<br>C<br>10 | W<br>F<br>C<br>11 | W<br>F<br>C<br>12 | W<br>F<br>C<br>13 | W<br>F<br>C<br>14 | W<br>F<br>C<br>15 | W<br>F<br>C<br>16 | W<br>F<br>C<br>17 | W<br>F<br>C<br>18 | W<br>F<br>C<br>19 | W<br>F<br>C<br>20 | W<br>F<br>C<br>21 | W<br>F<br>C<br>22 |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1             | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 3                 | 2                 | 1                 | 2                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 2             | 1                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                 | 4                 | 3                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 3             | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 4             | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 5             | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 6             | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 7             | 4                | 3                | 4                | 1                | 4                | 1                | 2                | 2                | 2                | 2                 | 3                 | 1                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 8             | 4                | 2                | 4                | 4                | 1                | 1                | 2                | 2                | 2                | 2                 | 1                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 1                 |
| 9             | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 10            | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 11            | 3                | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                | 3                | 3                | 3                | 3                 | 4                 | 4                 | 2                 | 4                 | 3                 | 4                 | 3                 | 4                 | 4                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 12            | 4                | 2                | 4                | 4                | 1                | 1                | 2                | 2                | 2                | 2                 | 1                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 1                 |
| 13            | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 3                 | 2                 | 1                 | 2                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 14            | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 4                 | 1                 | 2                 | 2                 | 4                 | 2                 | 3                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 |
| 15            | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 4                 | 1                 | 1                 | 1                 | 4                 | 1                 | 3                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 |
| 16            | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 3                 | 2                 | 1                 | 2                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 17            | 4                | 4                | 3                | 1                | 4                | 1                | 4                | 4                | 1                | 1                 | 3                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 | 4                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 18            | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 19            | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 20            | 1                | 1                | 4                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 2                 | 4                 | 2                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 21            | 1                | 1                | 4                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3                 | 4                 | 2                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 22            | 1                | 1                | 4                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3                 | 4                 | 2                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 23            | 1                | 1                | 4                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3                 | 4                 | 2                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 24            | 1                | 1                | 4                | 1                | 2                | 2                | 3                | 2                | 2                | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3                 | 4                 | 3                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 25            | 1                | 1                | 4                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3                 | 4                 | 2                 | 2                 | 1                 | 4                 | 1                 | 1                 | 2                 |
| 26            | 3                | 3                | 2                | 2                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 |
| 27            | 4                | 4                | 4                | 1                | 4                | 3                | 2                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 4                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 28            | 4                | 3                | 4                | 2                | 3                | 3                | 2                | 4                | 1                | 1                 | 4                 | 4                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 29            | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 1                | 3                | 3                | 3                | 3                 | 3                 | 3                 | 1                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 |
| 30            | 2                | 4                | 4                | 2                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 31            | 2                | 4                | 4                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 32            | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 33            | 3                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 34            | 2                | 2                | 4                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 1                | 2                 | 1                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 1                 | 3                 | 1                 |
| 35            | 2                | 2                | 4                | 2                | 3                | 2                | 3                | 3                | 3                | 2                 | 2                 | 3                 | 1                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 36            | 2                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 37            | 2                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 1                 | 3                 | 1                 |
| 38            | 2                | 2                | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2                | 2                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 3                 | 3                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 53 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 56 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 62 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 64 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 66 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 67 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 72 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 73 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 74 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 75 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 79 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 80 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 81 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 82 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 83 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 84  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 85  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 86  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 87  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 88  | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 89  | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 90  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 91  | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 92  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 93  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 94  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 96  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 97  | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 98  | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 99  | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 100 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 101 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 106 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 107 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 111 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 112 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 113 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 114 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 116 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 117 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 119 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 120 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 121 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 122 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 123 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 124 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 125 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 126 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 127 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 128 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 129 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 130 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 131 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 132 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 133 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 134 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 135 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 136 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 137 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 138 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 139 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 140 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 141 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 142 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 144 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 145 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 146 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 147 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 148 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 149 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 151 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 152 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 153 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 154 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 155 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 156 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 157 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 158 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 159 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 160 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 161 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 162 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 16  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5  | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6  | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7  | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 0  | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7  | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8  | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9  | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 0  | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1  | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 18 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 18 | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 6 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 7 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

| WFC<br>15 | WFC<br>16 | WFC<br>17 | WFC<br>18 | WFC<br>19 | WFC<br>20 | WFC<br>21 | WFC<br>22 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2         | 3         | 1         | 2         | 2         | 3         | 3         | 3         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         |
| 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         | 1         |
| 2         | 3         | 2         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |



**LAMPIRAN 2**  
**SKALA PENELITIAN**

### **INFORMED CONSENT**

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Dara Ardiani. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui kepuasan anda dalam bekerja.

Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur pengisian skala. Terdapat 3 (tiga) jenis skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing aitem pernyataan. Skala A memiliki 24 aitem pernyataan, skala B memiliki 16 aitem pernyataan, dan skala C memiliki 22 aitem pernyataan. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 62 aitem pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 15 sampai 30 menit.

Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

Dara Ardiani, S.Sos. : 0823-6843-0816.

## LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian terkait. 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.

Aceh Tamiang,

2024

---

Peneliti

---

Subjek

## IDENTITAS DIRI

Isilah data diri anda dengan benar !

1. Nama / Inisial :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Usia Pernikahan :
5. Lama Masa Kerja :
6. Jumlah anak yang dimiliki : ..... orang

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA A

Pada setiap pernyataan, pilihlah satu dari jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang paling mewakili diri anda pada kolom yang telah disediakan.

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

Contoh:

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
| ✓  | ✓ |    |     |

| No | Aitem Pernyataan                                                               | Tolong isi kotak kosong ini sesuai isian: |   |    |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---|----|-----|
|    |                                                                                | SS                                        | S | TS | STS |
| 1  | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima                                  |                                           |   |    |     |
| 2  | Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi            |                                           |   |    |     |
| 3  | Saya merasa bangga dengan posisi/jabatan saya sekarang                         |                                           |   |    |     |
| 4  | Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana                  |                                           |   |    |     |
| 5  | Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan |                                           |   |    |     |
| 6  | Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di perusahaan                |                                           |   |    |     |
| 7  | Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya       |                                           |   |    |     |
| 8  | Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang            |                                           |   |    |     |

|    |                                                                                        |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 9  | Pihak perusahaan memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja |  |  |  |  |
| 10 | Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja                       |  |  |  |  |
| 11 | Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja                        |  |  |  |  |
| 12 | Tempat makan/kantin di tempat saya bekerja kurang memadai                              |  |  |  |  |
| 13 | Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya               |  |  |  |  |
| 14 | Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki               |  |  |  |  |
| 15 | Saya senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan          |  |  |  |  |
| 16 | Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya                      |  |  |  |  |
| 17 | Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik                                            |  |  |  |  |
| 18 | Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya                                 |  |  |  |  |
| 19 | Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan                 |  |  |  |  |
| 20 | Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik          |  |  |  |  |
| 21 | Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan                     |  |  |  |  |
| 22 | Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya                            |  |  |  |  |
| 23 | Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis                                 |  |  |  |  |
| 24 | Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja tidak nyaman                              |  |  |  |  |

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA B**

Pada bagian ini Anda diminta memberikan penilaian dukungan yang Anda dapatkan dari Instansi tempat Anda bekerja. Berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

Keterangan pilihan jawaban :

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

Contoh:

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
| ✓  | ✓ |    |     |

| No  | Aitem Pernyataan                                                                 | Tolong isi kotak kosong ini sesuai isian: |   |   |    |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---|---|----|-----|
|     |                                                                                  | SS                                        | S | N | TS | STS |
| 1.  | Pimpinan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraan Puskesmas             |                                           |   |   |    |     |
| 2.  | Pimpinan dapat menggantikan posisi saya dengan pegawai yang bergaji lebih rendah |                                           |   |   |    |     |
| 3.  | Pimpinan tidak menghargai usaha ekstra saya                                      |                                           |   |   |    |     |
| 4.  | Pimpinan menghargai tujuan dan nilai-nilai hidup saya.                           |                                           |   |   |    |     |
| 5.  | Pimpinan mengabaikan keluhan saya                                                |                                           |   |   |    |     |
| 6.  | Keputusan ketua berakibat mengesampingkan kepentingan saya                       |                                           |   |   |    |     |
| 7.  | Pimpinan membantu mengatasi masalah saya                                         |                                           |   |   |    |     |
| 8.  | Puskesmas benar-benar peduli terhadap kesejahteraan saya                         |                                           |   |   |    |     |
| 9.  | Meskipun saya bekerja sebaik mungkin, namun pimpinan tidak memperhatikan saya    |                                           |   |   |    |     |
| 10. | Puskesmas bersedia membantu saat saya membutuhkan bantuan yang khusus.           |                                           |   |   |    |     |
| 11  | Pimpinan peduli terhadap kepuasan saya di tempat kerja                           |                                           |   |   |    |     |
| 12  | Jika ada kesempatan, puskesmas memanfaatkan saya                                 |                                           |   |   |    |     |
| 13  | Sedikit sekali perhatian pimpinan terhadap saya                                  |                                           |   |   |    |     |
| 14  | Pimpinan memperhatikan pendapat saya                                             |                                           |   |   |    |     |
| 15  | Pimpinan bangga dengan prestasi kerja saya.                                      |                                           |   |   |    |     |
| 16  | Pimpinan menjadikan pekerjaan saya menarik.                                      |                                           |   |   |    |     |

**PETUNJUK PENGISIAN SKALA C**

Berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

Contoh:

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
| ✓  | ✓ |    |     |

| No | Aitem Pernyataan                                                                                                             | Tolong isi kotak kosong ini sesuai isian: |   |    |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---|----|-----|
|    |                                                                                                                              | SS                                        | S | TS | STS |
| 1  | Saya merasa lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus pekerjaan dari pada mengurus keluarga                             |                                           |   |    |     |
| 2  | Saya merasa tidak memiliki waktu lagi pada pagi hari untuk mengurus keluarga karena saya harus bekerja                       |                                           |   |    |     |
| 3  | Saya selalu menyediakan waktu untuk mengurus keluarga sebelum berangkat kerja                                                |                                           |   |    |     |
| 4  | Pekerjaan yang menuntut waktu terlalu banyak membuat saya tidak memiliki waktu untuk merawat keluarga.                       |                                           |   |    |     |
| 5  | Saya tidak memiliki banyak waktu untuk mengikuti perkembangan anak dan anggota keluarga karena tanggungjawab di pekerjaan.   |                                           |   |    |     |
| 6  | Walau saya bekerja full-time, saya merasa masih mampu untuk mengikuti perkembangan anak dan anggota keluarga saya.           |                                           |   |    |     |
| 7  | Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak berkonsentrasi dengan baik dalam merawat keluarga.                          |                                           |   |    |     |
| 8  | Beban pekerjaan yang terlalu berat membuat saya sangat lelah ketika berada dirumah sehingga membatasi saya dengan keluarga.  |                                           |   |    |     |
| 9  | Saya selalu berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya dikerjakan maupun dirumah.                         |                                           |   |    |     |
| 10 | Walaupun beban pekerjaan menumpuk, tidak membatasi saya dalam merawat keluarga.                                              |                                           |   |    |     |
| 11 | Kelelahan yang diakibatkan pekerjaan di puskesmas terlalu banyak membuat saya jarang memperhatikan keluarga                  |                                           |   |    |     |
| 12 | Pekerjaan dirumah sulit untuk saya laksanakan karena banyaknya kewajiban yang harus saya selesaikan di tempat kerja.         |                                           |   |    |     |
| 13 | Walaupun lelah setelah bekerja seharian, tetapi semua hilang ketika saya mulai melakukan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. |                                           |   |    |     |
| 14 | Tuntutan pekerjaan mengakibatkan saya pulang kerumah dalam                                                                   |                                           |   |    |     |

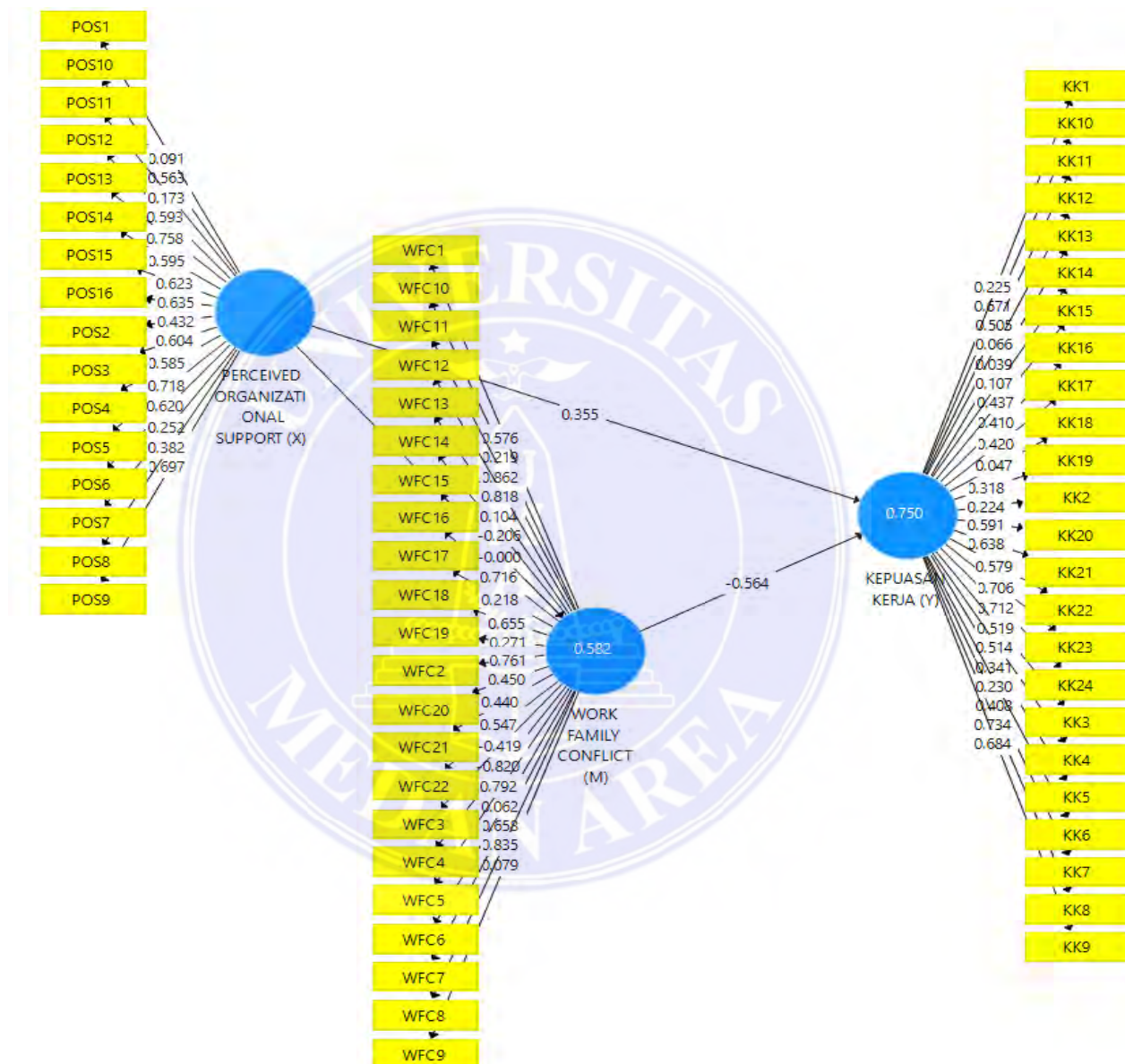
|    |                                                                                                                                                                                                          |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|    | keadaan lelah sehingga saya tidak memiliki cukup energy untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga.                                                                                                       |  |  |  |  |
| 15 | Tanggung jawab saya di kerjaan sama besar dengan tanggungjawab saya untuk keluarga.                                                                                                                      |  |  |  |  |
| 16 | Tugas yang diberikan dikerjakan menghambat pekerjaan saya dirumah.                                                                                                                                       |  |  |  |  |
| 17 | Tugas yang diberikan dikerjakan kepada saya sama sekali tidak menghambat pekerjaan saya dirumah                                                                                                          |  |  |  |  |
| 18 | Perbedaan tanggungjawab membuat saya bingung menunjukkan sikap yang berbeda pada kedua peran saya yaitu sebagai perawat di puskesmas dan sebagai ibu rumah tangga                                        |  |  |  |  |
| 19 | Saya sulit menyesuaikan perilaku yang tepat untuk masing-masing peran yang saya jalankan (wanita karir dan ibu rumah tangga) karena keduanya menuntut hal yang berbeda pada waktu yang hamper bersamaan. |  |  |  |  |
| 20 | Saya bisa berperilaku sesuai dengan tuntutan peran saya                                                                                                                                                  |  |  |  |  |
| 21 | Saya tidak kesulitan dalam menyesuaikan perilaku yang tepat untuk masing-masing peran yang saya jalankan walaupun keduanya berbeda pada waktu yang bersamaan.                                            |  |  |  |  |
| 22 | Peran yang berdeba membuat saya tidak kesulitan dalam penempatan diri dan perilaku.                                                                                                                      |  |  |  |  |



**LAMPIRAN 3**  
**TAHAP HASIL PENELITIAN**

## HASIL PENELITIAN

## a. Iterasi / Tahapan Analisis 1\_Output PLS Algorithm



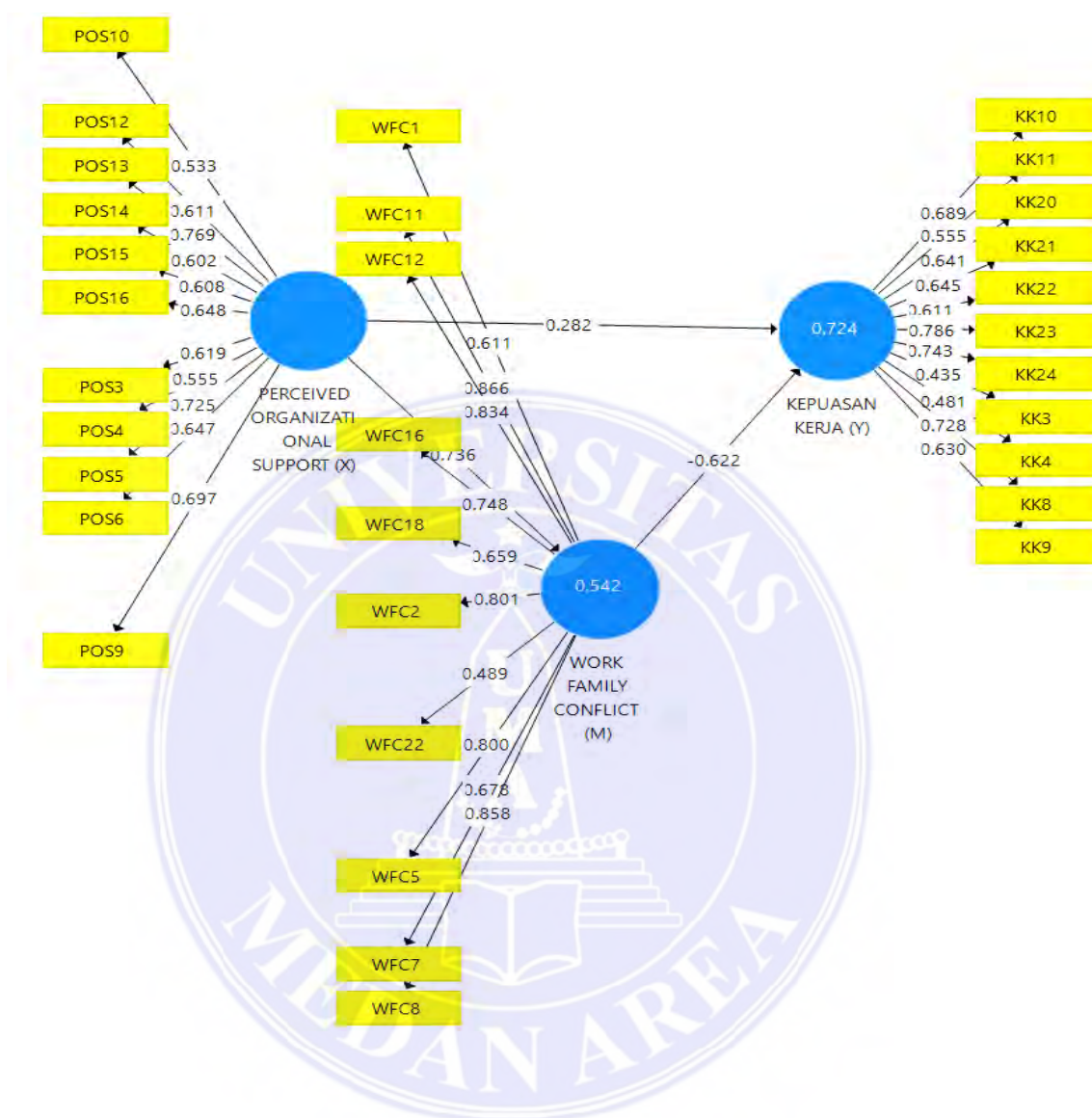
Loading

|       | KEPUASAN<br>KERJA (Y) | PERCEIVED<br>ORGANIZATIONAL<br>SUPPORT (X) | WORK<br>FAMILY<br>CONFLICT<br>(M) |
|-------|-----------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|
| KK1   | 0.225                 |                                            |                                   |
| KK10  | 0.671                 |                                            |                                   |
| KK11  | 0.505                 |                                            |                                   |
| KK12  | 0.066                 |                                            |                                   |
| KK13  | 0.039                 |                                            |                                   |
| KK14  | 0.107                 |                                            |                                   |
| KK15  | 0.437                 |                                            |                                   |
| KK16  | 0.410                 |                                            |                                   |
| KK17  | 0.420                 |                                            |                                   |
| KK18  | 0.047                 |                                            |                                   |
| KK19  | 0.318                 |                                            |                                   |
| KK2   | 0.224                 |                                            |                                   |
| KK20  | 0.591                 |                                            |                                   |
| KK21  | 0.638                 |                                            |                                   |
| KK22  | 0.579                 |                                            |                                   |
| KK23  | 0.706                 |                                            |                                   |
| KK24  | 0.712                 |                                            |                                   |
| KK3   | 0.519                 |                                            |                                   |
| KK4   | 0.514                 |                                            |                                   |
| KK5   | 0.341                 |                                            |                                   |
| KK6   | 0.230                 |                                            |                                   |
| KK7   | 0.408                 |                                            |                                   |
| KK8   | 0.734                 |                                            |                                   |
| KK9   | 0.684                 |                                            |                                   |
| POS1  |                       | 0.091                                      |                                   |
| POS10 |                       | 0.563                                      |                                   |
| POS11 |                       | 0.173                                      |                                   |
| POS12 |                       | 0.593                                      |                                   |
| POS13 |                       | 0.758                                      |                                   |
| POS14 |                       | 0.595                                      |                                   |
| POS15 |                       | 0.623                                      |                                   |
| POS16 |                       | 0.635                                      |                                   |
| POS2  |                       | 0.432                                      |                                   |
| POS3  |                       | 0.604                                      |                                   |
| POS4  |                       | 0.585                                      |                                   |
| POS5  |                       | 0.718                                      |                                   |
| POS6  |                       | 0.620                                      |                                   |
| POS7  |                       | 0.252                                      |                                   |

|              |  |              |               |
|--------------|--|--------------|---------------|
| <b>POS8</b>  |  | <b>0.382</b> |               |
| <b>POS9</b>  |  | <b>0.697</b> |               |
| <b>WFC1</b>  |  |              | <b>0.576</b>  |
| <b>WFC10</b> |  |              | <b>0.219</b>  |
| <b>WFC11</b> |  |              | <b>0.862</b>  |
| <b>WFC12</b> |  |              | <b>0.818</b>  |
| <b>WFC13</b> |  |              | <b>0.104</b>  |
| <b>WFC14</b> |  |              | <b>-0.206</b> |
| <b>WFC15</b> |  |              | <b>0.000</b>  |
| <b>WFC16</b> |  |              | <b>0.716</b>  |
| <b>WFC17</b> |  |              | <b>0.218</b>  |
| <b>WFC18</b> |  |              | <b>0.655</b>  |
| <b>WFC19</b> |  |              | <b>0.271</b>  |
| <b>WFC2</b>  |  |              | <b>0.761</b>  |
| <b>WFC20</b> |  |              | <b>0.450</b>  |
| <b>WFC21</b> |  |              | <b>0.440</b>  |
| <b>WFC22</b> |  |              | <b>0.547</b>  |
| <b>WFC3</b>  |  |              | <b>-0.419</b> |
| <b>WFC4</b>  |  |              | <b>-0.820</b> |
| <b>WFC5</b>  |  |              | <b>0.792</b>  |
| <b>WFC6</b>  |  |              | <b>0.062</b>  |
| <b>WFC7</b>  |  |              | <b>0.658</b>  |
| <b>WFC8</b>  |  |              | <b>0.835</b>  |
| <b>WFC9</b>  |  |              | <b>0.079</b>  |

Dari output hasil analisis tahap / iterasi pertama di atas, ada indikator atau instrument yang di drop (buang) dikarenakan mempunyai nilai loading factor (LF) di bawah  $< 0,5$ . Sehingga dilanjutkan pada analisis tahapan / iterasi kedua.

## b. Iterasi / Tahapan Analisis 2 Output PLS Algorithm



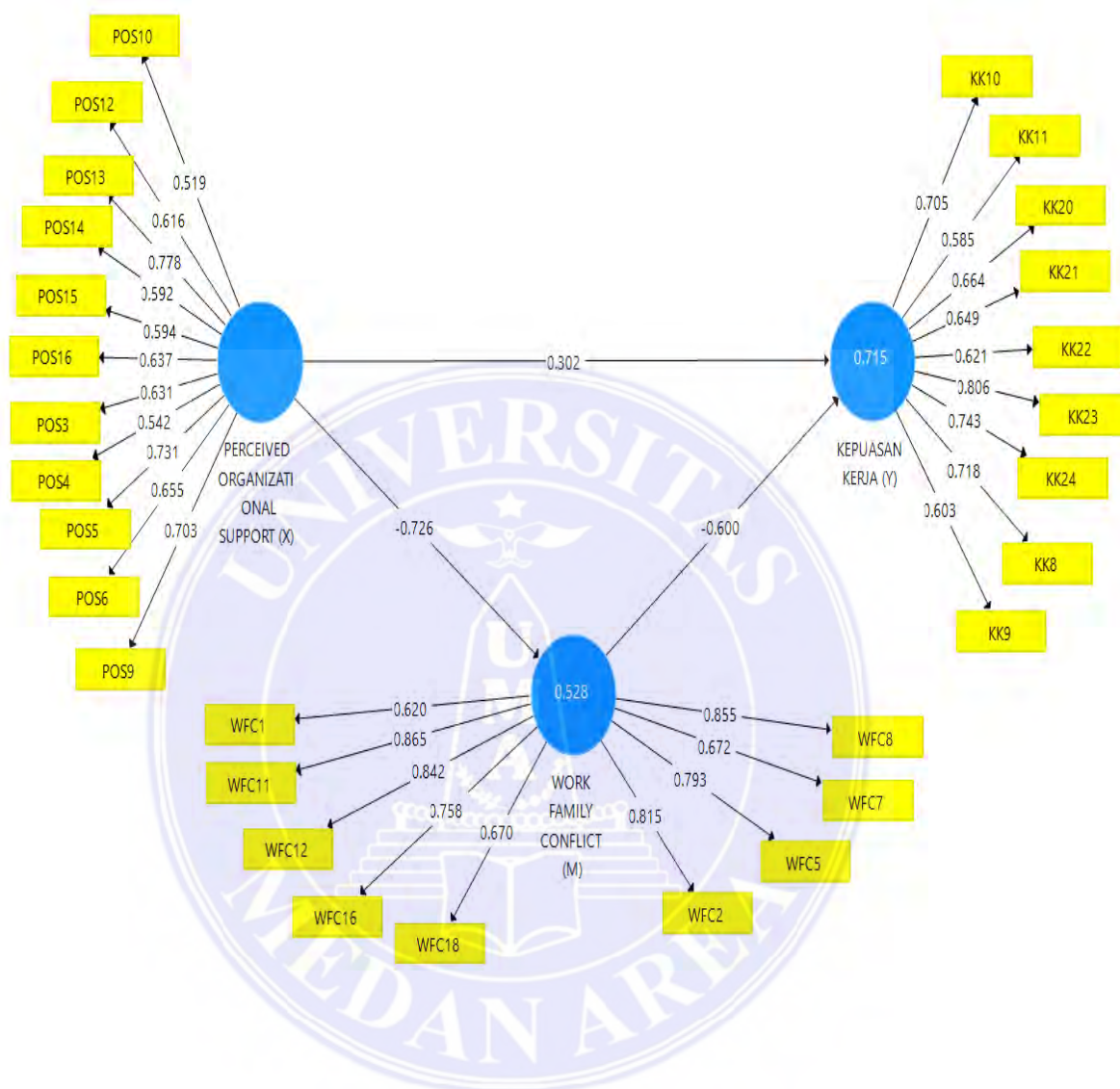
## Outer Loadings

|      | KEPUASAN KERJA (Y) | PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X) | WORK FAMILY CONFLICT (M) |
|------|--------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| KK10 | 0.689              |                                      |                          |
| KK11 | 0.555              |                                      |                          |
| KK20 | 0.641              |                                      |                          |
| KK21 | 0.645              |                                      |                          |
| KK22 | 0.611              |                                      |                          |
| KK23 | 0.786              |                                      |                          |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| KK24  | 0.743 |       |       |
| KK3   | 0.435 |       |       |
| KK4   | 0.481 |       |       |
| KK8   | 0.728 |       |       |
| KK9   | 0.630 |       |       |
| POS10 |       | 0.533 |       |
| POS12 |       | 0.611 |       |
| POS13 |       | 0.769 |       |
| POS14 |       | 0.602 |       |
| POS15 |       | 0.608 |       |
| POS16 |       | 0.648 |       |
| POS3  |       | 0.619 |       |
| POS4  |       | 0.555 |       |
| POS5  |       | 0.725 |       |
| POS6  |       | 0.647 |       |
| POS9  |       | 0.697 |       |
| WFC1  |       |       | 0.611 |
| WFC11 |       |       | 0.866 |
| WFC12 |       |       | 0.834 |
| WFC16 |       |       | 0.748 |
| WFC18 |       |       | 0.659 |
| WFC2  |       |       | 0.801 |
| WFC22 |       |       | 0.489 |
| WFC5  |       |       | 0.800 |
| WFC7  |       |       | 0.678 |
| WFC8  |       |       | 0.858 |

Dari output hasil analisis tahap / iterasi kedua di atas, masih terdapat indikator atau instrument yang di drop (buang) dikarenakan mempunyai nilai loading factor (LF) di bawah  $< 0,5$ . Sehingga dilanjutkan pada analisis tahapan / iterasi keketiga.

## c. Iterasi / Tahapan Analisis 3 Output PLS Algorithm



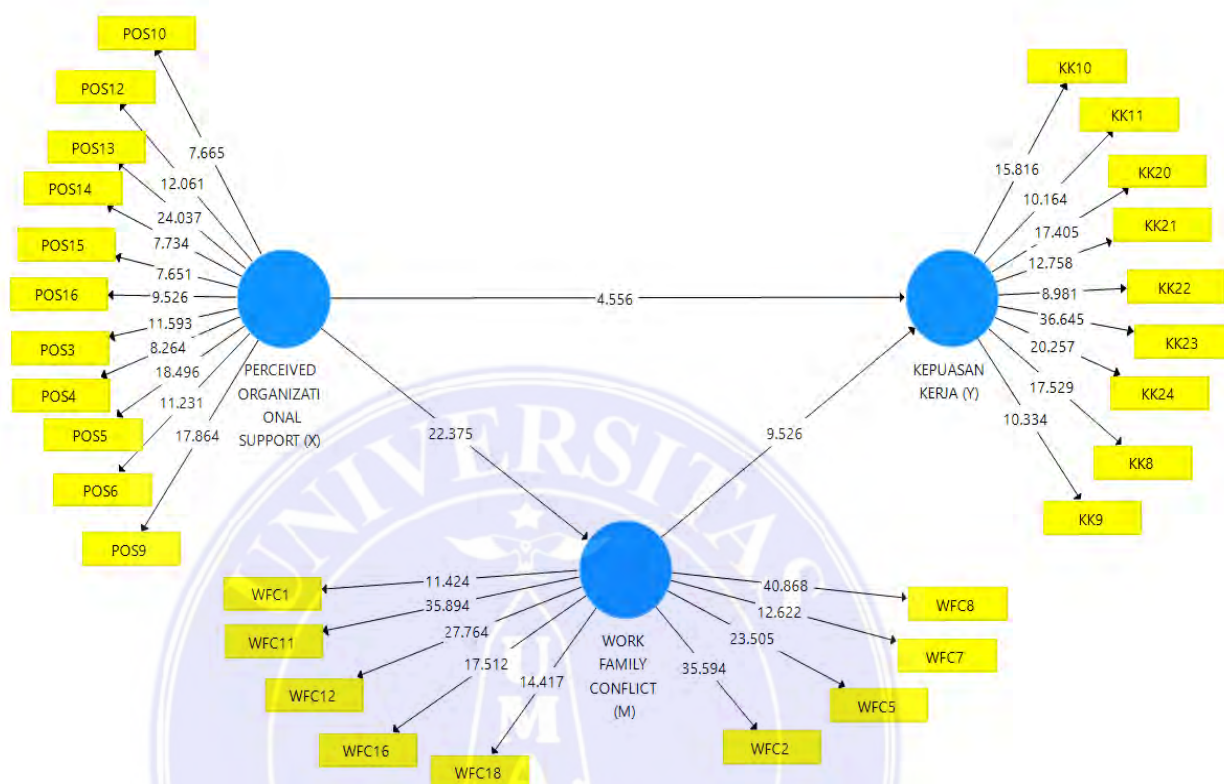
## Outer Loadings

|      | KEPUASAN KERJA (Y) | PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X) | WORK FAMILY CONFLICT (M) |
|------|--------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| KK10 | 0.705              |                                      |                          |
| KK11 | 0.585              |                                      |                          |
| KK20 | 0.664              |                                      |                          |
| KK21 | 0.649              |                                      |                          |
| KK22 | 0.621              |                                      |                          |
| KK23 | 0.806              |                                      |                          |
| KK24 | 0.743              |                                      |                          |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| KK8   | 0.718 |       |       |
| KK9   | 0.603 |       |       |
| POS10 |       | 0.519 |       |
| POS12 |       | 0.616 |       |
| POS13 |       | 0.778 |       |
| POS14 |       | 0.592 |       |
| POS15 |       | 0.594 |       |
| POS16 |       | 0.637 |       |
| POS3  |       | 0.631 |       |
| POS4  |       | 0.542 |       |
| POS5  |       | 0.731 |       |
| POS6  |       | 0.655 |       |
| POS9  |       | 0.703 |       |
| WFC1  |       |       | 0.620 |
| WFC11 |       |       | 0.865 |
| WFC12 |       |       | 0.842 |
| WFC16 |       |       | 0.758 |
| WFC18 |       |       | 0.670 |
| WFC2  |       |       | 0.815 |
| WFC5  |       |       | 0.793 |
| WFC7  |       |       | 0.672 |
| WFC8  |       |       | 0.855 |

Dari output hasil analisis tahap / iterasi ketiga di atas, sudah tidak ditemukan indikator atau instrument yang di drop (buang) dikarenakan semua indikator / instrument memiliki nilai loading factor (LF) di atas >0,5. Sehingga model iterasi / tahapan ketiga dikatakan sebagai model yang baik atau fit untuk dilakukan analisis selanjutnya, yaitu Analisa terhadap hipotesis penelitian.

## d. Iterasi / Tahapan Analisis 3 Fit Output PLS Bootstrapping (Uji Hipotesis)



Path Coefficients

|                                                                            | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| <b>Perceived Organizational Support (X) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>       | 0.302               | 0.312           | 0.065                      | 4.664                    | <b>0.000</b> |
| <b>Perceived Organizational Support (X) -&gt; Work Family Conflict (M)</b> | 0.726               | 0.735           | 0.033                      | 22.060                   | <b>0.000</b> |
| <b>Work Family Conflict (M) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>                   | 0.600               | 0.592           | 0.062                      | 9.703                    | <b>0.000</b> |



**LAMPIRAN 4  
DOKUMENTASI**



## 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

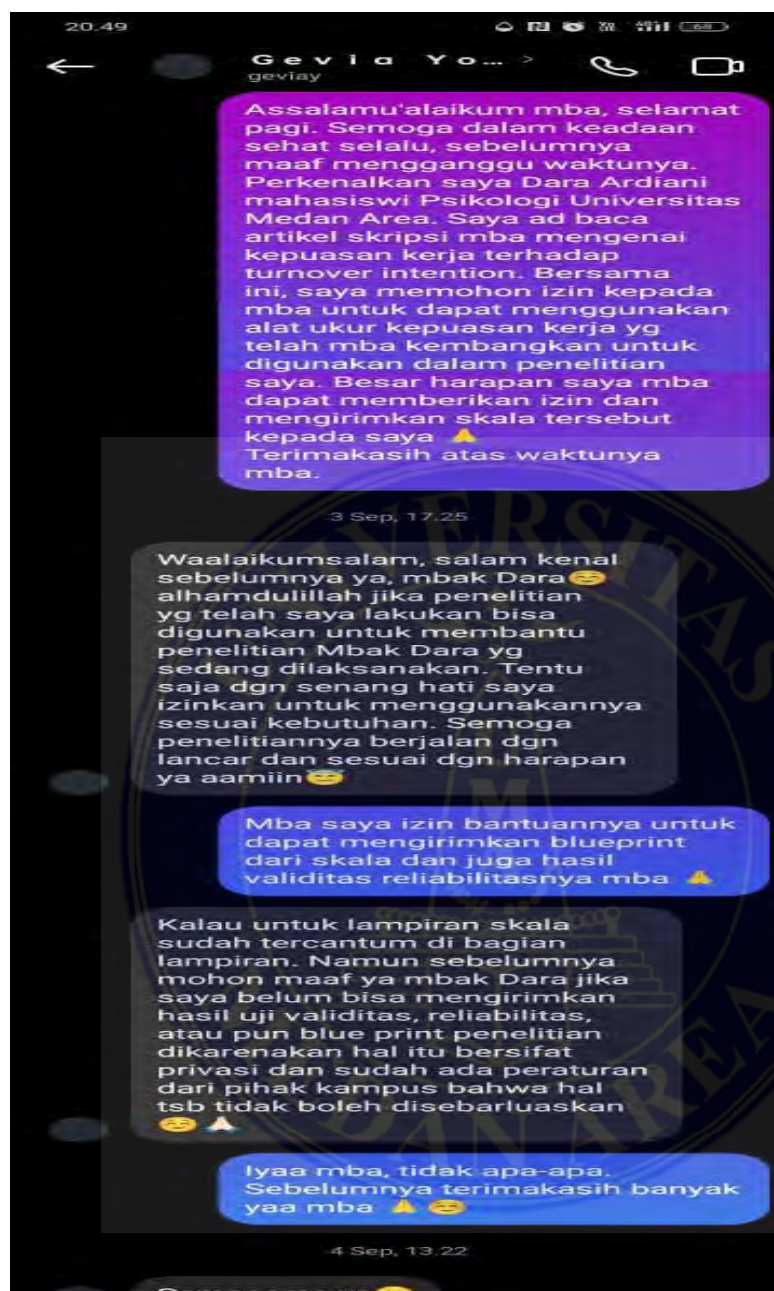
Document Accepted 26/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/8/25



**LAMPIRAN 5**  
**IZIN MENGGUNAKAN SKALA**

### a. Skala Kepuasan Kerja



## b. Skala Perceived Organizational Support



### c. Work Family Conflict





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

23 Maret 2024

Nomor : 550/PPS-UMA/D/01/III/2024  
 Lamp : -  
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :  
**Kepala Puskesmas Bendahara**  
**Kec. Bendahara Kab. Aceh Tamiang**  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Dara Ardiani  
 NPM : 221804012  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui Work-Family Conflict sebagai variabel mediator."**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

05 September 2024

Nomor : 550/PPS-UMA/D/01/III/2024  
 Lamp : -  
 Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:  
**Kepala Puskesmas Sungai Iyu**  
**Kec. Bendahara Kab. Aceh Tamiang**  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat,

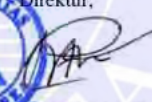
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Dara Ardiani  
 NPM : 221804012  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

**"Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui Work-Family Conflict sebagai variabel mediator."**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,  
  
 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS





**LAMPIRAN 7**  
**SK SELESAI PENELITIAN**



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TAMIANG**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPTD. PUSKESMAS SUNGAI IYU**  
**KECAMATAN BENDAHARA**  
 Jln. Upah – Mesjid Sungai Iyu - Kode Pos 24472  
 NO HP. 081274051679 E-mail : puskesmasungaiyu@gmail.com



Nomor : 445/ 1474 /2024

Lampiran :

Perihal : Selesai Penelitian

Sungai Iyu, 10 Oktober 2024

Kepada Yth,

Direktur Universitas Medan Area

di – Medan

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 550/PPS-UMA/D/01/III/2024 tanggal 23 Maret 2024 perihal izin pengambilan data, maka dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswi tersebut dibawah ini :

| No | Nama         | NPM       | Program Studi      |
|----|--------------|-----------|--------------------|
| 1. | Dara Ardiani | 221804012 | Magister Psikologi |

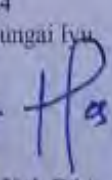
Benar telah melakukan penelitian terhitung dimulai tanggal 9 September 2024 – 9 Oktober 2024 di UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kecamatan Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir pembuatan Tesis dengan Judul :

"Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui Work-Family Conflict Sebagai Variabel Mediator".

Demikian kami sampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Iyu, 10 Oktober 2024

Kepala UPTD Puskesmas Sungai Iyu




(PUJI HASTUTI, S.Tr.Keb.Bd.)  
 DINAS KESEHATAN  
 Nip.19760410 200212 2 001